



**Gewerkschaft
der Polizei**

BKA

Gewerkschaft der Polizei • Sonnenberger Str. 83 • 65191 Wiesbaden

Bundeschvorstand

**Stromstr. 4
10555 Berlin**

**Sonnenberger Str. 83
65191 Wiesbaden**

Tel.: 06 11/37 43 94

Fax: 06 11/30 93 45

www.gdp-bka.de

gdp-bka@gdp.de

28.01.19

AK

Themen des GdP-Bezirks BKA für die Bereiche Beamten- und Tarifpolitik

Liebe Kolleginnen/Kollegen im Bundesvorstand,

anlässlich der Sitzung der DGB Bundeskommission für Beamtinnen und Beamte (BkBB) mit Herrn Hollah, AL der Abt. D im BMI, am 11.10.2018 bittet der GdP-Bezirk BKA die nachfolgenden Themen und deren Erläuterung aufzunehmen und einem Ergebnis zuzuführen.

Sollte dies nicht/nur teilweise möglich sein, wird um grundsätzliche Befassung der Themen im Bundesvorstand, Bereich Beamtenpolitik als auch Tarifpolitik, gebeten.

Mit freundlichem Gruß

Nikolaus Speicher
(Vorsitzender)

Themen/Anträge an den Bundesvorstand

- 1. Heraufsetzung der Altersgrenze des aktiven Wahlrechts auf 30 bei den Wahlen zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen unabhängig vom Status. Zudem sollen, unabhängig vom Alter, Auszubildende und Studierende sowohl das passive als auch aktive Wahlrecht besitzen.**

Erläuterung:

Im Frühjahr 2018 wurden die Haupt-, Jugend- und Auszubildendenvertretung (HJAV) beim Bundesministerium des Innern (BMI) sowie die Jugend- und Auszubildendenvertretungen in den Behörden des Geschäftsbereiches des BMI neu gewählt.

Aber nicht alle Auszubildenden dürfen wählen oder gewählt werden. Das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPERSVG) gibt hierfür Altersgrenzen vor.

Wahlberechtigt sind gemäß § 58 Abs. 1 BPersVG i.V.m. § 57 BPersVG die Auszubildenden, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (die so genannten jugendlichen Beschäftigten), oder die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Wählbar sind gemäß § 58 Abs. 2 BPersVG Beschäftigte, die am Wahltag noch nicht das 26. Lebensjahr vollendet haben.

In den letzten Jahren kommt es immer häufiger vor, dass junge Menschen sich für eine zweite Ausbildung bewerben, weil die erste Ausbildung keine beruflichen Perspektiven bot oder nicht ihren Interessen entsprach. In Zeiten, die durch den Fachkräftemangel geprägt sind und in denen Jugendliche bevorzugt das Abitur und einen anschließenden Hochschulabschluss anstreben, zeigt sich die öffentliche Verwaltung auch offen für diese Kandidatinnen und Kandidaten. Einige sind bei ihrer Einstellung dann deutlich älter als ihre Kolleginnen und Kollegen, mit dem Ergebnis, dass sie für die Jugendvertretung nicht wählbar sind und auch nicht wählen dürfen.

Dies hat nicht nur Auswirkungen auf die Zusammensetzung der Jugend- und Auszubildendenvertretungen, sondern auch auf die Zahl der zu wählenden Vertreter für das Gremium, die sich an der Anzahl der Auszubildenden unter 25 Jahren bemisst. Das kann dazu führen, dass, obgleich sich mehr als 20 Auszubildende in der Dienststelle befinden, die Jugend- und Auszubildendenvertretung statt aus drei nur aus einem Jugendvertreter besteht.

Zwar können die Auszubildenden, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, an den Wahlen zur Personalvertretung teilnehmen, dies aber nur, wenn während ihrer Ausbildungszeit Personalratswahlen stattfinden, die anders als bei den Wahlen zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen, die im zweijährigen Turnus stattfinden, nur alle vier Jahre durchgeführt werden.

Es gibt in mehreren Organisationen Beispiele für höhere Altersgrenzen von Auszubildendenvertretern und deren Wählern. So endet z. B. die Mitgliedschaft in den Jugendorganisationen der politischen Parteien erst mit Vollendung des 35. Lebensjah-

res. Der Gesetzgeber sollte bei einer Änderung des BPersVG auch an dieser Stelle auf die geänderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen reagieren.

2. Änderung der Arbeitszeitverordnung, damit Pausenzeiten von Beamtinnen/Beamten, die sich in der Pause bereithalten müssen, in vollem Umfang ohne Einschränkungen als Arbeitszeit angerechnet werden.

Erläuterung:

Pausenzeiten von Beamtinnen/Beamten, die sich in den Pausen bereithalten, sollten generell als Arbeitszeit angerechnet werden. Insbesondere in Schichtdiensten ist dies zurzeit nur dann gegeben, wenn der Schichtdienstleistende im Abrechnungsmonat 35 Nachdienststunden abgeleistet hat.

Pausen, in denen man sich bereithalten muss, sind vorbehaltlosen Pausen nicht gleichgestellt, da sie nicht die gleiche Möglichkeit der Regeneration wie „freie“ Pausen bieten. Im Regelfall kann die/der betroffene Beamtin/Beamte beispielsweise bei der Bereithaltung seinen Arbeitsplatz nicht verlassen.

3. Anpassung der Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten auf den Umfang der Arbeitszeit der Tarifbeschäftigten.

Erläuterung:

Die Erhöhung der Arbeitszeit für Bundesbeamtinnen und -Beamte auf 41,0 Stunden/Woche wurde im Zuge der durch die Politik forcierte Stelleneinsparung im öffentlichen Dienst aufgrund der seinerzeit vorhandenen Haushaltsengpässe durchgesetzt. Durch die Anhebung der Arbeitszeit sollte ein Teil der weggefallenen Stellen kompensiert werden. Die Haushaltsslage hat sich mittlerweile eklatant verbessert. Die Stelleneinsparquoten wurden aufgehoben. Zumindest für den Bundesbereich ist von erheblichen Stellenzuwächsen auszugehen. In diesem Sinne ist die Argumentation, die zur Erhöhung der Wochenarbeitszeit geführt hat, nicht mehr haltbar. Daher soll die wöchentliche Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten einkommensneutral auf den Umfang der Arbeitszeiten der Tarifbeschäftigten angepasst werden.

4. Änderung der Sonderurlaubsverordnung um - wie in der alten Fassung der Sonderurlaubsverordnung – für gewerkschaftliches Engagement unter bestimmten w e i t e n Voraussetzungen bis zu 10 Tage Sonderurlaub im Jahr zu ermöglichen.

Erläuterung:

Die Änderungen der Sonderurlaubsverordnung hat dazu geführt, dass zum einen in Sitzungen und Tagungen und zum anderen in Veranstaltungen von „regionalem“ bzw. „überregionalem“ Charakter differenziert wird. Je nach Anlass sind maximal 5 Tage Sonderurlaub für gewerkschaftliches Engagement möglich. Alleine für die Wahrnehmung der wiederkehrenden Veranstaltungen auf der Bundesebene (3 Tage Klausur + 3 X 2 Tage Bundesvorstandssitzung) werden 9

freie Tage benötigt. Rechnet man dann noch 2 X 2 Tage für Bezirksvorstandssitzungen hinzu, kommt man insgesamt für die o.g. Veranstaltungen pro Jahr auf 13 erforderliche Tage. Ein Ausgleich zwischen den regionalen Anlässen (Bezirk) und den überregionalen Anlässen (Bund) ist nicht möglich. Erschwerend kommt noch hinzu, dass zwischen Sitzungen und Tagungen differenziert werden muss, was in der Praxis keinen Sinn ergibt. Daher sollte die Sonderurlaubsverordnung so geändert werden, dass für Vorstandsmitglieder für gewerkschaftliches Engagement zur Teilnahme an Vorstandssitzungen ohne nähere Differenzierung ein Sonderurlaub von 10 Tagen pro Jahr ermöglicht wird.

- 5. Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage und der Sicherheitszulage. Von dieser Regelung sollen auch die bereits in Pension befindlichen Polizeibeamten des BKA/der Polizei des Deutschen Bundestages und des BfV profitieren.**

Erläuterung:

Die Polizeizulage wird den Polizeibeamtinnen/-beamten und den Mitarbeitern/-innen des BfV wegen der besonderen Anforderungen des Berufs in einer Sicherheitsbehörde gewährt. Diese sind Teil der Lebensarbeitsleistung und sollen daher auch bei Versorgung entsprechende Berücksichtigung finden. Das Berufsbild des Beamten in einer Sicherheitsbehörde bedarf zudem dringend einer attraktiven Besoldungs-/Versorgungsausgestaltung um den Herausforderungen eines zunehmend schwieriger werdenden Werbungs- und Gewinnungsprozesses beim Personalaufwuchs Rechnung zu tragen.

- 6. Modifizierung der Rahmenbedingungen zum Aufstieg in den höheren Dienst, sodass sie auch potentiellen Bewerberinnen und Bewerber mit Familien oder sonstigen persönlichen Hintergründen gerecht werden. Das bedeutet, dass längere Abwesenheitszeiten vom Wohnort durch moderne virtuelle Studienangebote vermieden und auch die Möglichkeit eines zeitlich gestreckten Teilzeitstudiums angeboten wird.**

Erläuterung:

Im Rahmen einer Masterarbeit wurde festgestellt, dass die Bereitschaft sich für den höheren Kriminaldienst zu bewerben im weiter abnimmt. Dies zum einen durch den generellen Wertewandel in der Gesellschaft aber auch durch eine starke Schwerpunktsetzung der jüngeren Generationen im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie bedingt. Lange Abwesenheitszeiten vom Wohnort durch Präsenzstudienzeiten außerhalb des üblichen Einzugsbereichs im ersten Studienjahr oder bei der Deutschen Hochschule der Polizei im zweiten Studienjahr verstärken diesen Trend. Dadurch gehen der Polizei leistungsfähige Bewerberinnen und Bewerber für den Aufstieg in den höheren Kriminaldienst verloren. Um diesem Trend entgegenzuwirken und ein modernes und den persönlichen Rahmenbedingungen angemessenes Studenumfeld zu schaffen sowie in noch stärkerem Maße einer modernen Form der Erwachsenenbildung gerecht zu werden, ist es erforderlich eine Vielzahl von Studienangeboten virtuell und damit orts- und zeitunabhängig zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus sollte zur Gewährleistung einer besseren Vereinbarkeit des Studiums mit familiären Rahmenbedingungen auch das Angebot eines Teilzeitstudiums in Erwägung gezogen werden,

dass es ermöglicht die notwendigen „Creditpoints“ über einen längeren Zeitraum anzusammeln. Dem Netzwerkgedanken sollte weiterhin durch temporäre Präsenzzeiten Rechnung getragen werden. Dies hat sich beispielsweise beim sog. „Management-Seminar“ mit einer Dauer von 5 Wochen, die auf einen längeren Zeitraum verteilt sind, bestens bewährt.

7. Änderung der geltenden Erlasslage des Bundesministeriums des Innern (BMI) zur Mehrarbeit/zum Abbau der Mehrarbeit, d.h. Rückkehr zum möglichst fristlosen Abbau von Mehrarbeit.

Erläuterung:

Nach aktuell vorliegender BMI-Erlasslage sind Mehrarbeitsstunden binnen Jahresfrist abzubauen. Für gewisse Altlasten gilt eine Verlängerung der Abbaufrist bis Ende August 2019.

Die vorgegebene Abbaufrist von einem Jahr ist in einer Polizeibehörde wie dem Bundeskriminalamt aufgrund des anfallenden hohen Arbeitsaufkommens schlicht nicht leistbar.

Ungeachtet dessen sollte für sämtliche bereits geleistete Mehrarbeit Bestandschutz greifen.

Zum einen sollten sich die Mitarbeiter darauf verlassen können, dass zunächst die bisher gelebte gängig Praxis ihnen nicht zum Nachteil gereicht wird. Zum anderen ist es unmöglich auf eine operativ tätige Behörde gleiche Regelungen wie für Verwaltungsbehörden anzuwenden. Insbesondere im BKA fallen anders regelmäßig, u.a. bei TKÜ-Maßnahmen oder im Rahmen der Aufgabenwahrnehmung bei der Sicherungsgruppe, massiv zu leistende Mehrarbeitsstunden an. Dieser Umstand und die aktuelle Kriminalitäts-/Einsatzlage insbesondere im Bereich Terrorismus und der damit verbundenen Erwartungshaltung der Politik erschwert es den Kolleginnen und Kollegen zusätzlich die vorhandenen Altstunden bis zu dem im Erlass genannten „Verfallsdatum“ (31.08.2019) abzubauen.

8. Änderung der geltenden Regelungen zu den Rufbereitschaftszeiten der Beamtinnen und Beamten.

Erläuterung:

Nach der derzeitigen gesetzlichen Regelung zur Rufbereitschaft nach § 12 der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes (AZV) ergibt sich für die Praxis, dass bei der Abrechnung der geleisteten Rufbereitschaft pro Monat zunächst 10 Stunden abgezogen werden, und die dann verbleibenden Stunden zu $\frac{1}{8}$ angerechnet werden.

Dies führt in Einzelfällen dazu, dass bei Rufbereitschaftszeiten über das Monatsende hinaus 20 Stunden abgezogen werden. Bei ganzjähriger Rufbereitschaft fällt dies nicht ins Gewicht. Jedoch fällt dies bei Kolleginnen und Kollegen,

die nur äußerst selten Rufbereitschaft leisten müssen, deutlicher ins Gewicht.

Insofern sollte zumindest für diese Fälle eine Ausnahmeregel erwirkt werden.

9. **Änderung der gegenseitigen Verrechnung von Renten- und Ruhegehaltsansprüchen bei Versorgungsempfängern. Entsprechend der Rentenleistung aus rentenversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen und der Versorgungsansprüche aus dem Beamtenverhältnis soll eine für die Zahlungsempfänger vorteilhaftere separate Berechnung und Auszahlung – ohne Deckelung durch gegenseitige Verrechnung - erfolgen.**

Erläuterung:

Die Höhe der Versorgung aus einem Beamtenverhältnis richtet sich u.a. nach den geleisteten Dienstjahren. Sie übersteigt i.d.R. nicht 71,75% des zugrundeliegenden Berechnungsgehaltes. Pensionäre die nicht 40/45 Dienstjahre erreichen, erhalten entsprechende Abschläge.

Neben diesen „Regelfällen“ gibt es aber auch Kolleginnen/Kollegen, die neben ihrem beamtenrechtlichen Versorgungsanspruch noch Leistungen aus der gesetzlichen Rente erarbeitet haben. Diese Rentenansprüche werden dann mit den Versorgungsansprüchen verrechnet, kommen aber nicht über einen Höchstbetrag von 71,75% des maximalen Versorgungsanspruchs aus dem Beamtenverhältnis hinaus.

Durch diese Verrechnung ergibt sich überwiegend für den Renten- und Versorgungsempfänger ein Entgeltnachteil.

Beispiel:

Regelfall

Grundgehalt + Familienzuschlag	= 3.000€
71,75% von 3.000€	= 2.152€ ¹

Der Pensionär erhält laut Beispiel 2152,50€ Pension.

Einzelbetrachtung eines Renten- und Versorgungsempfängers

Grundgehalt + Familienzuschlag	= 3.000€
66% da keine 40/45 Dienstjahre von 3.000€	= 1.980€

Der Pensionsanspruch beträgt aufgrund der Dienstjahre bei 66% =1980€

RV-Ansprüche aus vorheriger rv-pflichtiger Tätigkeit =500€

Insgesamt erwartet der Renten-/Versorgungsempfänger rechnerisch **2.480€**.

Tatsächliche Zahlung an Renten-/Versorgungsempfänger:

¹ gerundet

Der Renten-/Versorgungsempfänger (Pension 66%) erhält aber aufgrund der gegenseitigen Verrechnung von Rente und Pension eine wesentlich geringere Zahlung als dies bei einzelner Betrachtung erfolgt.

Es werden vom fiktiven max. Pensionsanspruch $71,75\% = 2.152\text{€}$ die Rente i.H. von 500€ abgezogen = 1.652€

Der Renten-/Versorgungsempfänger erhält insgesamt **2.152€**.

Ergebnis:

Bei Einzelbetrachtung und Zahlung würde der Renten-/Versorgungsempfänger 2.490€ und nicht die tatsächlichen 2.152€ erhalten. Es kommen demnach 248€ nicht dem Leistungsempfänger zugute.

Legt man dann auch noch die berechnete Pension i.H. von 1.652€ (Ziff.3) zugrunde ergibt dies eine prozentuales Ruhegehalt von 55% . Das sind 11% weniger als das tatsächlich erarbeitete Ruhegehalt.

Fazit:

Ein Verzicht auf einen Leistungsanspruch in Höhe von 248€ ist aus gewerkschaftspolitischer Sicht nicht hinnehmbar. Insbesondere da die rv-pflichtigen Beiträge ja gezahlt wurden. Die „Schlechterstellung“ bei der Berechnung der tatsächlichen ruhegehaltstfähigen Dienstjahre durch Einberechnung von Rentenzahlungen verstößt h.E. gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Eine Änderung des Berechnungsmodells ist daher dringend geboten.

10. Schaffung finanzieller Ausgleichs für Mitarbeiter von Sicherheitsbehörden in Ballungsräumen.

Erläuterung:

Laut DGB fehlen in Deutschland 800.000 Wohnungen. Dadurch steigen in vielen Ballungsräumen die Mieten und somit auch die Lebenshaltungskosten unvermindert weiter an. Daher müssen immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehr als 30% des Nettogehalts für das Wohnen ausgeben.

Dies ist auch für die im GdP-Bezirk BKA organisierten Mitarbeiter in Wiesbaden, Meckenheim/Bonn, Köln und Berlin bzw. auch für die, die es mal werden wollen, ein Problem, da Besoldungsgesetze und Tarifverträge sich im Moment nicht flexibel auf die Wohnbedürfnisse von Kolleginnen und Kollegen in Ballungszentren anwenden lassen.

Um im Wettbewerb um gutes Personal mit privaten Unternehmen halbwegs wettbewerbsfähig zu bleiben, sollten den Länder- und Bundespolizeien geeignete Instrumente an die Hand gegeben werden um auf hohe Mietpreise wie z.B. in München, Wiesbaden oder Köln reagieren zu können, damit man entsprechendes Personal überhaupt akquirieren und später auch halten kann.

Mittelfristige denkbare Maßnahmen wären hier beispielsweise Ortszuschläge, ein Kaufkraftausgleich oder die Errichtung einer echten Wohnungsfürsorge für Länder- und Bundesbeschäftigte.

Langfristig sollten die Ziele der Initiative „Faire Mieten“ des DGB unterstützt wer-

den, weil ein sog. Kaufkraftausgleich lediglich eine Symptombehandlung darstellt und nicht das eigentliche Problem behebt.

11. Arbeitszeitverkürzungen bei Beamten/Tarifbeschäftigten bei unveränderten Bezügen/Gehältern.

Erläuterung:

Lange Arbeitszeiten sind aus verschiedenen Gründen abzulehnen.

1. Die Produktivität der betroffenen Beschäftigten ist niedriger.
2. Eine wirkliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nicht möglich. Dies ist nur bei ordentlichen und kürzeren Arbeitszeiten möglich.
3. Wer lange arbeitet, wird häufiger krank. Kürze Arbeitszeiten schützen die Gesundheit und reduzieren Krankheiten in erheblichem Maße.
4. Die persönliche Zufriedenheit leidet oftmals unter langen Arbeitszeiten und behindert die eigene (kulturelle) Selbstverwirklichung.
5. Sie behindert Ehrenamtsarbeit, politisches und gewerkschaftliches Engagement.

Die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen darf nicht abstrakter und subjektiver Sicherheitsbedürfnisse geopfert werden. Eine berufsunfähige Kollegin kann überhaupt nicht mehr der Gesellschaft helfen und läuft Gefahr finanzielle Probleme und damit einhergehend auch persönliche Probleme in erheblichem Maße zu bekommen. Dies widerspricht einem gesunden Verständnis der Fürsorgepflicht des Dienstherrn.

12. Möglichkeit der Arbeitszeitspende für KollegInnen, die sich in einer privaten Ausnahmesituation befinden (zum Beispiel Pflege Angehöriger).

Erläuterung:

In Frankreich erlaubt ein Zeitspendengesetz seit 2014 ausdrücklich die Spende eines Teils der Urlaubstage eines Arbeitnehmers an KollegInnen, die Eltern von schwer erkrankten Kindern sind. Die Urlaubsspende muss laut diesem Gesetz anonym, kostenlos und freiwillig sein und der/die SpenderIn muss mindestens 20 Tage seines Urlaubs für sich selbst bewahren.

Diese Regelung existiert in Deutschland nicht, es gilt der Grundsatz des „höchstpersönlichen Erbringens der Arbeitsleistung“. Wenn allerdings der Arbeitgeber zustimmt und keine zwingenden gesetzlichen Bestimmungen (wie Mindesturlaub und Höchstleistungszeiten) entgegen stehen, ist diese Übertragung von Überstunden und Urlaubstagen an KollegInnen in Deutschland durchaus zulässig. Referent Martin Eckstein der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände sieht nur die Zustimmung des Arbeitgebers als erforderlich an.

Bereits 2002 wurde die Arbeitsentgeltverordnung geändert, um das direkte Spenden von Überstunden an Hochwasseropfer direkt, oder auch einen Brutto-Betrag (ohne Erhebung von Steuern und Sozialabgaben), an eine Hilfsorganisation zu ermöglichen. Dies wurde 2011 vom Bundesfinanzministerium erweitert, als es steuer-

liche Ausnahmeregelungen für Spenden aufgrund der Naturkatastrophe im Japan bekannt gab.

In der Kölner Stadtverwaltung spendeten 2015 über 60 MitarbeiterInnen des Ordnungsamtes insgesamt über 500 ihrer angesammelten Überstunden für ihre KollegInnen, die Mutter und den Vater eines an Krebs erkrankten Kleinkindes.

Vor dem Hintergrund, dass aktuell jährlich etwa Zeitstunden im vierstelligen Bereich von den Konten der BKA-MitarbeiterInnen gekappt werden, und auch in den anderen Behörden des Bezirks eine analoge Situation vorherrscht, würde an dieser Stelle kein Schaden entstehen. Voraussetzung wäre allerdings ein „Schutz“ der gespendeten Stunden vor eben dieser Kappung am Jahresende, möglicherweise auf einem Sonderkonto.

Von dieser Regelung könnte nicht nur für Beschäftigte mit schwer erkrankten oder pflegebedürftigen Angehörigen profitieren, sondern auch alle anderen in jenen Situationen, deren Alternative ausschließlich unbezahlter Sonderurlaub wäre.

13. Einführung von Lebensarbeitszeitkonten, Einführung der Möglichkeit eines Sabbatjahres oder zeitweiliger Verkürzung der Arbeitszeit mit dem Recht der Rückkehr zur Vollzeit.

Begründung:

Die genannten Forderungen sollen dazu führen, leichter auf die verschiedensten Lebenssituationen reagieren zu können. Das kann z.B. die Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, aber auch Zeit für individuelle Weiterbildung, die Ausübung eines Ehrenamtes oder die Schaffung längerer Atempausen zur Gesundheitsförderung sein.