

Antrag

C 1

Antragsteller

DG Mitteldeutschland

Betrifft:

Umfassende Bewertung aller DP in der BPOL

*Der 5. Ordentliche Delegiertentag der
Gewerkschaft der Polizei – Bezirk
Bundespolizei möge beschließen ...,*

**Empfehlung der
Antragsberatungskommission:**
Annahme

dass eine umfassende Bewertung aller Dienstposten in der Bundespolizei zügig durch das Bundespolizeipräsidium vorangebracht wird.

Begründung:

Der seinerzeit der AG ODP (20.11.2013 aufgelöst) übertragene Auftrag hat sich zwischenzeitlich insoweit überholt, als es mit dieser Aufgabenzuweisung nunmehr dem Bundespolizeipräsidium als originäre Aufgabe obliegt, dem Bundesministerium des Innern entsprechende Entscheidungsvorschläge vorzulegen. Das Bundesministerium des Innern seinerseits wird gegenüber dem Bundespolizeipräsidium weiter darauf drängen, die Arbeiten zu einer umfassenden Bewertung aller Dienstposten in der Bundespolizei zügig voranzubringen.

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

Antrag

C 2

Antragsteller

DG Koblenz

Betrifft:

Anhebung von Dienstposten im Stab der BPOLD

*Der 5. Ordentliche Delegiertentag der
Gewerkschaft der Polizei – Bezirk
Bundespolizei möge beschließen ...,*

**Empfehlung der
Antragsberatungskommission:**
Annahme als Arbeitsmaterial zu C 1

dass die ODP-Bewertung im Stab der BPOLD'en m Bereich der Stabsstellenleitungen auf das gleiche Niveau gesetzt wird und innerhalb der Organisationsbereiche eine möglichst sinnvolle und durchgehende DP-Bewertung vorhanden ist, die Personalentwicklung innerhalb eines Bereiches ermöglicht.

Begründung:

Der DP Leiter StS Innenrevision ist derzeit mit A 10-12 BBesO bewertet. Da im Vergleich mit den Leitern der anderen Stabsstellen beispielsweise mit dem Stabsstellenleiter Controlling eine höhere Führungsspanne vorliegt.

In den SB 13 sind DP der Ebene A 11-13g BBesO, zwei DP A 10-12 BBesO sowie zwei aufschichtungsfähige DP des mPVD eingerichtet. Diese Staffelung verhindert für eingeschränkt laufbahnbefähigte PVB ein Erreichen des möglichen Endamtes A 11 BBesO. Zur Lösung der Problematik sollte ein DP A8-9mZ (aufschichtungsfähig) nach a 11 angehoben werden.

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

Antrag

C 3

Antragsteller

DG Bundespolizeiakademie

Betrifft:

**Änderung der Besoldung DP Fachschuloberlehrer in
Leitungspositionen**

*Der 5. Ordentliche Delegiertentag der
Gewerkschaft der Polizei – Bezirk
Bundespolizei möge beschließen ...,*

Empfehlung der

Antragsberatungskommission:

Annahme als Arbeitsmaterial zu C 1

dass die DP Fachschuloberlehrer in Leitungspositionen entsprechend ihres Verantwortungsbereiches bewertet werden.
Vorschlag: DP-Bewertung nach A13h-15 hD.

Begründung:

1. Bestandsaufnahme

Seit Auflösung der Grenzschutzfachschulen Mitte der 80er Jahre werden die Fachschuloberlehrer(innen) im Bereich der polizeifachlichen Aus- und Fortbildung des mittleren und gehobenen Polizeivollzugsdienstes in der Bundespolizei beschäftigt. Die Ausbildungsfächer sind Politische Bildung/Staats- und Verfassungsrecht, Deutsch, Fremdsprachen, Methodik/Didaktik einschließlich entsprechender Teilbereiche der Polizeipsychologie. Darüber hinaus sind die unter 2.3. aufgelisteten Bereiche der Fortbildung zu entwickeln und zu vermitteln.

Den entsprechenden Fachgruppen in den Aus- und Fortbildungszentren sind jeweils 4 bzw. 5 Dienstposten A13g zugeordnet, wobei ein Dienstposten die Bezeichnung „Fachkoordinator PB/SVR“ trägt, was aber weder laufbahnrechtliche noch dienstrechtliche Konsequenzen beinhaltet. Der Fachgruppe 7 der Bundespolizeiakademie sind drei Dienstposten A13g für die Fächer Pädagogik und Fremdsprachen zu-geordnet.

Bei regelmäßigen Zusammenkünften der Kolleg(inn)en in den letzten Jahren wurde im Rahmen von Dienstbesprechungen zunehmend deutlicher, dass bei den eingesetzten Lehrern die Berufszufriedenheit abgenommen hat. Diese ist jedoch ein entscheidender Faktor bei der Qualitätsoptimierung der Aus- und Fortbildung. Daher sollte das - gemessen an den heutigen Anforderungen - veraltete Berufsbild in seinem fachlichen und organisatorischen Bedingungsgeflecht einer grundsätzlichen Revision unterzogen werden!

2. Konsequenzen für das Berufsbild Fachschuloberlehrer(in)

Die polizeifachliche Ausbildung baut – wie bei der Berufsausbildung – auf dem mittleren Bildungsabschluss auf. Dabei sind viele Tätigkeitsmerkmale und Qualitätsstandards des Polizeiberufs dem gehobenen Dienst zugeordnet. Die Lehrbefähigung für die Sekundarstufe I ist dafür nicht mehr ausreichend. Dies entspricht den berufsbildenden Schulen der

Länder, die eine Lehrbefähigung für die Sekundarstufe II/analog FOL voraussetzt.

Aufbauend auf den unterschiedlichen Bildungsabschlüssen der Sekundarstufe I wird durch ein teilnehmerzentriertes Vorgehen die Grundlage für ein einheitliches Lernniveau gelegt.

3. Anforderungsprofil für das Berufsbild Fachschuloberlehrer/in

- Universitätsstudium mit 1. und 2. Staatsexamen
- Lehrbefähigung für die Sekundarstufe II – entspricht der Laufbahn des höheren Dienstes (Studienrat/Oberstudienrat/ Studiendirektor)
- Fakultas für Fächer aus den Bereichen Gesellschaftswissenschaften, Deutsch, Fremdsprachen
- Ausgeprägte Kenntnisse und Erfahrungen in der Erwachsenenbildung

3.1. Berufsbild

Die Prägung erhält das Berufsbild durch die im Studium erworbenen Qualitätsstandards bei der pädagogischen Aufgabenwahrnehmung:

- problemlösendes Denken, teilnehmerzentriertes Vorgehen, Kulturtechniken, Methodentraining, Wertevermittlung im Sinne der freiheitlichen demokratischen Grundordnung.

Das Berufsbild ist vielschichtig entsprechend der sehr unterschiedlichen Aufgaben:

3.1.1. Personalauswahl

Eignungsauswahlverfahren für die Laufbahnen des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes

3.1.2. Ausbildung

Unterrichte und Prüfungen in der Laufbahnausbildung mPVD und gPVD in den Fächern Politische Bildung/Staats- und Verfassungsrecht, Deutsch, Fremdsprachen, Techniken des wissenschaftlichen Arbeitens sowie Methodik/Didaktik

3.1.3. Fortbildung

- Aufstiegsverfahren gD/hD inklusive Mitwirkung in Laufbahnprüfungen und Eignungsauswahlverfahren
- Konzeptionelles Arbeiten bei der Planung und Durchführung von Seminaren für Beamte aller Laufbahngruppen
 - zu gesellschaftspolitischen Themen: Globalisierung, Migration, Wertewandel, Extremismus
 - zur interkulturellen Kommunikation
 - zur Förderung der fremdsprachlichen Kompetenz
 - zur fremdsprachlichen Qualifikation von Beamten für die Auslandsverwendung (Haus-, Ordnungs- und Objektschutzdienst in Botschaften, Rückführung von Ausländern, Flugsicherheitsbegleiter, Dokumentenberater, Verbindungsoffiziere, Grenzpolizeiliche Unterstützungskräfte Ausland (GUA), Piloten, Auslandshundertschaft
- Planung und Durchführung von Multiplikatorenseminaren Methodik/Didaktik für

Fortbilder sowie Englisch-Trainer (gem. Europäischen Referenzrahmen, Stufe B1) – einschließlich ihrer anschließenden Betreuung im Rahmen der Fachaufsicht

- Entwicklung und Evaluierung von Testverfahren zur Überprüfung von Kernkompetenzen der PVB

3.1.4. Besondere Aufgaben

- Mitarbeit an Projekten (Planung/Evaluation)
- Übersetzungstätigkeit (z.B. Verträge, EU-rechtliche Dokumente)
- Projekte im Bereich der bilateralen polizeilichen Zusammenarbeit mit anderen Staaten
- Publikationen (Lehrbücher, Fachbeiträge, polizeiliche Wörterbücher Deutsch-Englisch, Deutsch-Polnisch)

4. Schlussfolgerung

Aus dieser Profil- und Aufgabenbeschreibung ergeben sich die Forderungen nach einer differenzierten,

- leistungsgerechten und attraktiven Laufbahn – A13h-15 höherer Dienst.
- Fachschuloberlehrer in Leitungspositionen sollten entsprechend ihres Verantwortungsbereiches bewertet werden.

Angenommen

Abgelehnt

Arbeitsmaterial

Arbeitsmaterial zu

Erledigt durch

Nichtbefassung

Annahme in der Fassung:

Antrag

C 4

Antragsteller

DG Hannover

Betrifft:

**Höherbewertung der Sachbearbeiter Ermittlungsdienst den
BPOLI**

*Der 5. Ordentliche Delegiertentag der
Gewerkschaft der Polizei – Bezirk
Bundespolizei möge beschließen ...,*

Empfehlung der

Antragsberatungskommission:

Annahme als Arbeitsmaterial zu C 1

dass die Höherbewertung der Sachbearbeiter Ermittlungsdienst in den BPOLI erfolgt.

Begründung:

Die jeweiligen Leiter der Ermittlungsdienste wurden im Zuge der Reform von gD A 10/12 gD auf gD A 11/13 völlig zu Recht angehoben. Dementsprechend ist die entstehende Lücke im Bereich gD A 10/12g D-Posten (genaue DP-Bezeichnung laut ODP) zu schließen und eine Bewertung dieser DP mit gD A 10/12 vorzunehmen.

Kriminalitätsbekämpfung ist mittlerweile fester Bestandteil der täglichen Arbeit und erfordert adäquat qualifizierte Mitarbeiter. Diese Mitarbeiter des gehobenen Dienstes obliegen nicht nur die Tätigkeiten der Personalführung im Rahmen eines Teamleiters oder Truppführers, welche in vielen Fällen diese Funktion ergänzend wahrgenommen wird. Mitunter haben gerade die Stellvertreter bei Abwesenheit des Leiters eine große Führungsspanne, die eine Menge Verantwortung mit sich bringt.

Da aber durchweg nur Dienstposten gD A 9/11 als Sachbearbeiter (Ermittlungsbeamter ausgeworfen sind, kann man als Betroffener mit Stellenzuweisung eines solch bewerteten Dienstpostens in der Regel vom Karriereende sprechen. Der Mitarbeiter steckt also sozusagen in der Karrierefalle. Natürlich könnte man den Bereich wechseln, aber da heute aufgrund der Aufgabenvielfalt im Bereich der Kriminalitätsbekämpfung viele Jahre der Qualifizierung nötig sind und es auch Zeit braucht, um die nötigen Erfahrungen zu gewinnen, wäre es kontraproduktiv, darauf zu verzichten.

Im Gegensatz zum Streifendienst ist eine Durchlässigkeit nicht gegeben. Ein junger Polizeikommissar z.A. kann in einer Dienstgruppe beginnen und in dieser mit einem A 11/13 gD bewerteten Dienstposten als Dienstgruppenleiter pensioniert werden.

Angenommen

Abgelehnt

Arbeitsmaterial

Arbeitsmaterial zu

Erledigt durch

Nichtbefassung

Annahme in der Fassung:

Antrag

C 5

Antragsteller

DG NRW

Betrifft:

Einrichtung eines Stellenpools für Aufstiegsbeamte bis A 11

*Der 5. Ordentliche Delegiertentag der
Gewerkschaft der Polizei – Bezirk
Bundespolizei möge beschließen ...,*

**Empfehlung der
Antragsberatungskommission:**
Annahme als Arbeitsmaterial C 1

dass für Mitarbeiter aus dem Pool der VAV Aufstiegsbeamten wird ein eigener Stellenpool geschaffen, der die Bandbreite der Ämterreichweite bis A 11 abdeckt. Die aufschichtungsfähigen Dienstposten werden nach erfolgreicher Einweisungszeit in DP A 9-11 (KSB, ErmB, o.ä.) umgewandelt.

Begründung:

Durch die bisherige Praxis der Aufschichtung von VAV Dienstposten entsteht nur eine bedingte Verbesserung der Beförderungsmöglichkeiten. Im Regelfall werden Dienstposten die bisher Beförderungsmöglichkeiten nach A 9/9z bieten, aufgeschichtet in Dienstposten die Beförderungsmöglichkeiten von A 9 nach A 10 bieten. Anschließend müssen die Bewerber aus dem Kreis der VAV Aufsteiger in Konkurrenz mit voll ausgebildeten PK treten. Diese Konkurrenzsituation führt zur Unzufriedenheit bei den VAV Bewerbern, die nur bedingt die notwendigen Beurteilungsnoten bekommen um bei der Auswahl nach Eignung, Leistung und Befähigung einen A9/11 Dienstposten übertragen zu bekommen. Bei den voll ausgebildeten PK/POK führt diese Situation zur Unzufriedenheit, da hier durch Mitarbeiter mit begrenzter Ämterreichweite Dienstposten langfristig blockiert werden, auf denen Erfahrungszeiten für den weiteren beruflichen Werdegang in der unteren Führungsebene erworben werden können. Beurteilungsmäßig und bei der Zuteilung von Beförderungsmerkmalen, können diese beiden Bereiche getrennt betrachtet werden.

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

Antrag

C 6

Antragsteller

DG Berlin Brandenburg

Betrifft:

Novellierung des Organisations- und Dienstposten-
Planes der Bundespolizei

*Der 5. Ordentliche Delegiertentag der
Gewerkschaft der Polizei – Bezirk
Bundespolizei möge beschließen ...,*

**Empfehlung der
Antragsberatungskommission:**
Annahme

dass der Organisations- und Dienstpostenplan der BPOL den Veränderungen der
Aufgabenwahrnehmung angepasst wird.

Begründung:

In der Bundespolizei werden seit Jahren funktionale Aufgaben (Schattenstrukturen) wahrgenommen, die für die Organisation notwendig und unverzichtbar sind. Beispielhaft sind an dieser Stelle die Funktionen fankundige Beamte und Präventionsbeauftragte (BKOB) zu nennen. Zwischenzeitlich wurden für diese Funktionen vom BMI bzw. BPOLP Einsatzkonzeptionen als Arbeitsgrundlage geschaffen.

Jedoch die letzte Konsequenz, die Einrichtung und Etatisierung dieser Funktionen im ODP der BPOL erfolgte nicht. Das bedeutet, dass sich bisher das für die Wahrnehmung dieser Aufgaben zu stellende Personal ausschließlich aus den Personalstärken der Dienstgruppen bzw. Einsatzeinheiten zusammensetzt und somit die Einsatz-Ist-Stärken der Inspektionen und Einsatzzüge belasten.

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

Antrag

C 7

Antragsteller

Bezirksfrauengruppe

Betrifft:

Ganzheitliches Personalentwicklungskonzept

*Der 5. Ordentliche Delegiertentag der
Gewerkschaft der Polizei – Bezirk
Bundespolizei möge beschließen ...,*

**Empfehlung der
Antragsberatungskommission:**
Annahme als Arbeitsmaterial zu C 6

dass der Bezirksvorstand beauftragt wird, sich dafür einzusetzen, dass in der Bundespolizei ein ganzheitliches Personalentwicklungskonzept mit den Bestandteilen der

- Diskriminierungsfreien Beurteilung
- Vereinbarkeit von Beruf und persönlicher Lebensphase
- realen Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Berufsbildern bei der Bundespolizei

geschaffen wird. Hierbei sind die Handlungsempfehlungen aus der Klartextstudie und der HBS-Beurteilungsstudie zwingend umzusetzen. Analog ist die Schaffung eines ganzheitlichen Personalentwicklungskonzepts bei der Bundeszollverwaltung und beim BAG ebenfalls erforderlich.

Begründung:

die in den letzten Jahren erfolgten wissenschaftlichen Studien

- Beerlagestudie
- Klartextstudie
- Beurteilungsstudie

zeigen nicht nur die Überlastungssymptome und die Unzufriedenheit mit der jeweiligen Führung auf. Vielmehr wurde auch festgestellt, dass es nach wie vor Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern bzw. den jeweiligen Lebensphasen gibt. Insbesondere die Klartextstudie zeigte auf, dass eine „gerechte Beurteilung“ ein zentraler Baustein für Berufszufriedenheit ist.

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

Antrag

C 8

Antragsteller

Bezirksfrauengruppe

Betrifft:

**Schaffung eines lebensverlaufsorientierten
Personalmanagements**

*Der 5. Ordentliche Delegiertentag der
Gewerkschaft der Polizei – Bezirk
Bundespolizei möge beschließen ...,*

Empfehlung der

Antragsberatungskommission:

Annahme als Arbeitsmaterial zu C 6

dass der Bezirksvorstand beauftragt wird, sich dafür einzusetzen, dass in der Bundespolizei, im Zoll und im Bundesamt für Güterverkehr ein lebensverlaufsorientiertes Personalmanagement für Frauen und Männer entwickelt und implementiert wird.

Begründung:

Die Lebensverlaufsperspektive zeigt deutlich das Auseinanderdriften der realen Lebensverhältnisse von Frauen und Männern über den gesamten Lebensverlauf hinweg. Sie schärft den Blick auf bestehende strukturelle Ungleichgewichte und auf nicht vorhergesehene Auswirkungen von Entscheidungen, die im Lebensverlauf kumulieren. Gerade die in der Lebensverlaufsperspektive vorgenommene Längsschnittbetrachtung verdeutlicht, welche Institutionen und Regularien die Lebensverläufe von Frauen und Männern nachhaltig beeinflussen. Im Vordergrund steht damit das Miteinander von Faktoren, die einen Einfluss auf unterschiedliche Phasen in Lebensverläufen haben, nicht mehr die alleinige Sicht auf einzelne Lebensabschnitte.

Die Lebensverlaufsperspektive macht das unterschiedliche Ausmaß an Handlungsspielräumen und Ressourcen deutlich, die Frauen und Männern über den gesamten Lebensverlauf hinweg zur Verfügung stehen und lässt dadurch die im Schnitt geringeren Verwirklichungschancen von Frauen biografisch sichtbar werden.

Gleichstellungspolitik in der Lebensverlaufsperspektive umzusetzen, bedeutet langfristige Zeiträume in den Blick zu nehmen und Unterstützung an Knotenpunkten im Leben anzubieten. Phasen von Bildung, Erwerbs- und Sorgearbeit müssen so in den Lebensverlauf eingebettet werden können, dass ein Wechsel zwischen ihnen keine Nachteile mit sich bringt. Gemeinsam von Frauen und Männern getroffene Entscheidungen dürfen nicht zu systematisch zwischen den Geschlechtern ungleich verteilten Chancen und Risiken im Lebensverlauf führen.

Ein lebensverlaufsorientiertes Personalmanagement setzt sich aus mehreren Teilbausteinen zusammen. U.a. gehört hierzu:

- ein ganzheitliches Personalentwicklungskonzept
- implementierte Gleichstellungspolitik
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Gerade ein lebensverlaufsorientiertes Personalmanagement, welches flexibel auf die jeweilige persönliche Phase eingeht und reagiert, ist ein weitreichender Baustein für motivierte und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Bundespolizei. Die Berufszufriedenheit und Identifizierung würde spürbar erhöht werden und auch im Hinblick auf die demographische Entwicklung der Gesellschaft würde eine Attraktivität als Arbeitgeber geschaffen werden.

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

Antrag

C 9

Antragsteller

Bezirksfrauengruppe

Betrifft:

Mentoring als Teil der strategischen Personalplanung/-entwicklung

Der 5. Ordentliche Delegiertentag der Gewerkschaft der Polizei – Bezirk Bundespolizei möge beschließen ...,

Empfehlung der Antragsberatungskommission:
Annahme als Arbeitsmaterial zu C 6

dass der Bezirksvorstand beauftragt wird, sich dafür einzusetzen, dass in der Bundespolizei, bei der Zollverwaltung und beim BAG ein Mentoring-/Coachingprogramm für Frauen im Rahmen der strategischen Personalplanung/-entwicklung implementiert und umgesetzt wird.

Begründung:

Mentoring / Coaching ist eine Chance für die reale Gleichstellung von Männern und Frauen in den Dienststelle der Bundespolizei. Frauen sollten in den Arbeitsbereichen analog zu ihren Kollegen vertreten sein. Mit einem Mentoringprojekt kann der Geschlechtermonokultur in Führungsbereichen entgegen gewirkt werden. Alle bisherigen Maßnahmen zur Förderung von Frauen haben keine deutliche Wirkung entfaltet

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

Antrag

C 10

Antragsteller

DG Küste

Betrifft:

Mentoring

*Der 5. Ordentliche Delegiertentag der
Gewerkschaft der Polizei – Bezirk
Bundespolizei möge beschließen ...,*

**Empfehlung der
Antragsberatungskommission:**
Annahme zu Arbeitsmaterial C 6

dass der Bezirk Bundespolizei sich dafür einsetzt, dass in der Bundespolizei ein Mentoring /Coachingprogramm für Frauen im Rahmen der strategischen Personalplanung/-entwicklung implementiert und umgesetzt wird.

Begründung:

Mentoring / Coaching ist eine Chance für die reale Gleichstellung von Männern und Frauen in den Dienststellen der Bundespolizei. Frauen sollten in den Arbeitsbereichen analog zu ihren Kollegen vertreten sein. Mit einem Mentoringprojekt kann der Geschlechtermonokultur in Führungsbereichen entgegen gewirkt werden.

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

Antrag C 11
Antragsteller DG Koblenz
Betrifft: Erstverwendung in der MKÜ für Laufbahnabsolventen

*Der 5. Ordentliche Delegiertentag der
Gewerkschaft der Polizei – Bezirk
Bundespolizei möge beschließen ...,*

**Empfehlung der
Antragsberatungskommission:**
Annahme als Arbeitsmaterial zu C 6

dass Laufbahnabsolventen nach der Ausbildung im mPVD die Möglichkeit haben, sich auch unmittelbar in die MKÜ-Züge zu bewerben. Eine ausschließliche Verwendung in der Bereitschaftspolizei beschränkt die BPOLD'en in ihrer Personalplanung, kollidiert häufig mit den Interessen der Betroffenen und erschwert insgesamt die Nachwuchsgewinnung der Direktionen bzw. dem Entgegenwirken einer Überalterung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Begründung:

Im Rahmen des benötigten Bedarfs wurde in der Vergangenheit von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, dass Laufbahnabsolventen mPVD unmittelbar nach ihrer Laufbahnausbildung in der MKÜ verwendet wurden. Mittlerweile wird dieses Verfahren als Ausnahmeverfahren gesehen. Dies entspricht nicht unbedingt der Lebenswirklichkeit, da die hochmotivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach der Ausbildung in der MKÜ auch verbandsmäßig eingesetzt werden. Dies ist nicht ein Alleinstellungsmerkmal der Bereitschaftspolizei.

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

Antrag

C 12

Antragsteller

Tarifkommission

Betrifft:

Angleichung des ODP BPOL für den Tarifbereich

*Der 5. Ordentliche Delegiertentag der
Gewerkschaft der Polizei – Bezirk
Bundespolizei möge beschließen ...,*

**Empfehlung der
Antragsberatungskommission:**
Annahme

dass, der ODP der Bundespolizei für die Tarifbeschäftigten der Tarifeinigung zur EGO angepasst wird.

Begründung:

Bisher werden die DP der Tarifbeschäftigten im ODP immer noch mit einer Mischvariante dargestellt (Beispiel: Beschäftigter TVöD, BAT IXb-VII oder Beschäftigter MTArb). Mittels Überleitungstarifvertrag sind die meisten Tarifbeschäftigten schon in den neuen TVöD übergeleitet worden was auch jetzt der Fall ist mit der Überleitung in die EGO. Zukünftig sollte die Bezeichnung lauten, Beschäftigter TVöD EG .. .

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

Antrag

C 13

Antragsteller

DG Bundesbereitschaftspolizei

Betrifft:

**Anhebung des Eingangsamtes für den mittleren
Polizeivollzugsdienst**

*Der 5. Ordentliche Delegiertentag der
Gewerkschaft der Polizei – Bezirk
Bundespolizei möge beschließen ...,*

**Empfehlung der
Antragsberatungskommission:**
Annahme

dass sich der Bezirksvorstand dafür einsetzt, dass das Eingangsamt für den mittleren
Polizeivollzugsdienst auf A 8 Bundesbesoldungsordnung (BBesO) angehoben wird.

Begründung:

Die Direktionsgruppe BP hat in den vergangenen Jahren vehement für eine strukturelle
Anpassung des Bewertungsgefüges der Dienstposten der BP an die Bewertung des
Einzeldienstes gekämpft.

Diese Forderung fand breite Unterstützung bei unseren Mitgliedern. Dies hat sich u.a. an der
hohen Beteiligung an unseren zwei Unterschriftenaktionen zu diesem Thema gezeigt.
Wenn auch erste Erfolge erzielt werden konnten, so ist die aktuelle Bewertung dennoch
unterhalb der Bewertung der KSB und der PVB in den MKÜen.

Es steht zu befürchten, dass in Anwendung des § 18 Bundesbesoldungsgesetzes mit einer
Bündelbewertung der Dienstposten (DP) über maximal 3 Stufen ein Anteil von DP in der Bundes-
polizei auf der Bewertungsebene A 7-9m BBesO verbleiben wird, solange die
Eingangsbesoldung im mittleren Polizeivollzugsdienstes nach A 7 BBesO erfolgt. Da diese
Dienstposten bereits jetzt fast ausschließlich in der BP vorhanden sind, besteht die Gefahr, dass
eine gleiche Bewertung der DP im Bereich des mittleren Dienstes unter diesen Voraussetzungen
nicht zu erreichen sein wird. Abschließend ist festzustellen, dass die Bezahlung von Polizeiarbeit
mit der derzeitigen Eingangsbesoldung grundsätzlich nicht angemessen ist.

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

Antrag C 14
Antragsteller Junge Gruppe
Betrifft: Eingangsamts im mD Zoll anheben

*Der 5. Ordentliche Delegiertentag der
Gewerkschaft der Polizei – Bezirk
Bundespolizei möge beschließen ...,*

**Empfehlung der
Antragsberatungskommission:**
Annahme in geänderter Fassung:
...sondern nach A 8 besoldet werden.

dass sich der Bezirksvorstand dafür einsetzt, dass Beamte im mittleren Zollvollzugsdienst nicht mehr nach A6m im Eingangsamts, sondern nach A7 besoldet werden.

Begründung:

Viele Tätigkeiten im Zollvollzugsdienst gleichen denen im mittleren Polizeivollzugsdienst. Die Gefährdungslage in den Streifen- und Kontrolldiensten beim Zoll ist ebenso hoch wie bei der Polizei. Wöchentlich kommt es zu Widerstandshandlungen und gefährlichen Situationen. Hochwertige Arbeit muss auch entsprechend vergütet werden.

Außerdem ist der Großteil der jungen Kolleginnen und Kollegen in den Ballungsräumen eingesetzt, wo die Lebenshaltungskosten im Vergleich zum übrigen Bundesgebiet sehr hoch sind.

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

Antrag

C 15

Antragsteller

DG Küste

Betrifft:

Änderung Dienstposten ODP

*Der 5. Ordentliche Delegiertentag der
Gewerkschaft der Polizei – Bezirk
Bundespolizei möge beschließen ...,*

**Empfehlung der
Antragsberatungskommission:**
Annahme

dass sich der Bezirk Bundespolizei dafür einsetzt, dass der ODP hinsichtlich weiterer Dienstposten nachgebessert wird. Insbesondere bei Funktions-dienstposten wie Bootsführer auf KoSB, Besatzungen auf Einsatzschiffen und einzelne Sachbearbeiter in den Führungsgruppen der BPOLI'en.

Begründung:

Im Rahmen der Dienstposten-Hebungen durch das BMI wurde eine größere Anzahl von Dienstposten nicht berücksichtigt, die aber aus Sicht der Direktionsgruppe ebenfalls angehoben werden sollten.

1. Bootsbesatzungen auf Einsatzschiffen

Diese Kollegen/-innen verfügen über zwei bis drei Berufsausbildungen, die obligatorische Voraussetzungen sind und sie sind aufgrund ihrer Tätigkeit mit den KSB einer BPOLI zu vergleichen.

2. Bootsführer KoSB

Diese wurden im Rahmen der Reform von A 9g-11 auf A 9g/10 abgesenkt, da sie einem Gruppenleiter an Land unterstellt waren. Durch die Verlagerung der Dienstposten zum Seebereich entfällt diese Begründung, so dass die Hebung erforderlich ist

3. Sachbearbeiter BPOLI

Diese sind bundesweit unterschiedlich bewertet, so dass eine Gleichstellung für den Bereich A 9g-11 und A 10-12 erfolgen sollte. Darüberhinaus sollten einige Nebenfunktionen wie FKB u. a. in den ODP aufgrund einer 100%-igen Freistellung vom Hauptamt aufgenommen werden.

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

Antrag

C 16

Antragsteller

DG NRW

Betrifft:

**Etatisierung von Dienstposten im ODP der Bundespolizei-
behörden für hauptamtlichen Datenschutzbeauftragten**

*Der 5. Ordentliche Delegiertentag der
Gewerkschaft der Polizei – Bezirk
Bundespolizei möge beschließen ...,*

**Empfehlung der
Antragsberatungskommission:**
Annahme

dass der zuständige Personalrat sich dafür einsetzt, dass in den Bundespolizeibehörden hauptamtliche Datenschutzbeauftragte im ODP installiert werden.

Begründung:

Der § 4f des Bundesdatenschutzgesetz regelt die Bestellung zum Beauftragten für den Datenschutz. Der Beauftragte für den Datenschutz ist dem Leiter der öffentlichen oder nicht-öffentlichen Stelle unmittelbar zu unterstellen. Er ist in Ausübung seiner Fachkunde auf dem Gebiet des Datenschutzes weisungsfrei. Die öffentlichen und nicht-öffentlichen Stellen haben den Beauftragten für den Datenschutz bei der Erfüllung seiner Aufgaben zu unterstützen und ihm insbesondere, soweit dies zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist, Hilfspersonal sowie Räume, Einrichtungen, Geräte und Mittel zur Verfügung zu stellen.

Derzeit nehmen die Beauftragten für den Datenschutz (BfdD) ihre wichtige Aufgabe nur im Nebenamt wahr. Das führt regelmäßig dazu, dass der Datenschutz in den Behörden und Dienststellen der Bundespolizei oft hinten ansteht. Das Amtsgericht Offenbach hat bereits 1993 entschieden, dass bei einer Beschäftigtenzahl von 300 ca. 20% der regelmäßigen Arbeitszeit des Beauftragten für Datenschutz für das Nebenamt erforderlich ist. Aufgrund der Beschäftigtenzahl z.B. einer Direktion wäre damit eine 100%-Auslastung gegeben.

Eine anlassbezogene Freistellung für die Aufgabe des BfdD im Nebenamt - wie es derzeit der Fall ist - halten wir für nicht geeignet, die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen. Auch die oftmalige Interessenkollision zwischen Haupt- und Nebenamt darf nicht unterschätzt werden. Die Etatisierung eines entsprechend bewerteten Dienstpostens im ODP ist angemessen und zeitgemäß.

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

Antrag

C 17

Antragsteller

DG Bundesbereitschaftspolizei

Betrifft:

Implementierung neuer Dienstposten im gPVD

*Der 5. Ordentliche Delegiertentag der
Gewerkschaft der Polizei – Bezirk
Bundespolizei möge beschließen ...,*

**Empfehlung der
Antragsberatungskommission:**
Annahme

dass sich der Bezirksvorstand dafür einsetzt, dass der Anteil von Dienstposten des gehobenen Dienstes (im Rahmen der Initiative "Faire Bezahlung jetzt") in der Bundesbereitschaftspolizei spürbar erhöht wird.

Begründung:

Nach Auffassung der Direktionsgruppe ist der Dienst in der Bundesbereitschaftspolizei (BP) Polizeidienst, der dem Dienst in anderen Organisationsteilen qualitativ gleichrangig ist. Die Bewertung der Dienstposten "Kontroll- und Streifenbeamter" ist bereits jetzt zu 20 % dem gehobenen Polizeivollzugsdienst zugeordnet. Daher ist eine zumindest teilweise Zuordnung der PVB in den Gruppen zum gehobenen Polizeivollzugsdienst anzustreben. Ergänzend hierzu müssen aus unserer Sicht auch weitere Aufstiegsmöglichkeiten in der BP geschaffen werden. Die Möglichkeit der Erstverwendung für PVB des gehobenen Dienstes in der BP sollte hierdurch ebenfalls eröffnet werden. Letztlich wird dadurch auch die Durchlässigkeit zwischen der BP und den regionalen Direktionen, z.B. für Tauschversetzungen, verbessert. All diese Maßnahmen sind wichtig, um die BP nicht von der allgemeinen Entwicklung in der Bundespolizei abzukoppeln.

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

Antrag

C 18

Antragsteller

DG Bundesbereitschaftspolizei

Betrifft:

Schaffung eines Arbeitsplatzes „Elektroniker“

*Der 5. Ordentliche Delegiertentag der
Gewerkschaft der Polizei – Bezirk
Bundespolizei möge beschließen ...,*

**Empfehlung der
Antragsberatungskommission:**

Annahme in geänderter Fassung:
Dass im ODP Stellen für Elektroniker
geschaffen werden.

dass sich der Bezirksvorstand dafür einsetzt, dass im ODP der Bundespolizeiabteilungen und der
Direktion Fuldata eine Stelle für einen Elektroniker geschaffen wird.

Begründung:

Durch die Verlagerung der Aufgaben der Elektroniker in den Zuständigkeitsbereich der
Bundesanstalt für Immobilienaufgaben ist der Zugriff durch die Abteilungen und der Direktion
Fuldata auf diese Mitarbeiter sehr eingeschränkt.

Gleichzeitig sind aber Aufgaben, für die ein Elektroniker benötigt wird, im Bereich der
Bundespolizei-abteilungen und der Direktion zu erledigen. Als Beispiel sei die "Prüfung
ortsveränderlicher Betriebsmittel" nach BGV/GUV-V A 3 genannt. Hier sind die Prüfung der
Elektroinstallationen von Kfz, die Prüfung der elektronischen Geräte auf den Kfz und die Prüfung
der elektronischen Geräte in Bürogebäuden, Werkstätten und Küchengebäuden zu nennen.
Nach unserer Berechnung fällt hier für den Bereich einer Bundespolizeiabteilung ein Zeitaufwand
von 1816 Stunden pro Jahr an.

Dieser Zeitaufwand übersteigt die Jahresarbeitszeit eines Tarifbeschäftigten und rechtfertigt nach
unserer Auffassung die Beschäftigung eines Arbeitnehmers. Die Vergabe an Dritte wird für
diesen Sicherheitsbereich abgelehnt.

Angenommen

Abgelehnt

Arbeitsmaterial

Arbeitsmaterial zu

Erledigt durch

Nichtbefassung

Annahme in der Fassung:

Antrag

C 19

Antragsteller

DG Bundesbereitschaftspolizei

Betrifft:

DP Sachbearbeiter „Arbeits- und Gesundheitsschutz“

*Der 5. Ordentliche Delegiertentag der
Gewerkschaft der Polizei – Bezirk
Bundespolizei möge beschließen ...,*

**Empfehlung der
Antragsberatungskommission:**
Annahme

dass sich der Bezirksvorstand dafür einsetzt, dass in den Bundespolizeiabteilungen ein neuer Dienstposten im Bereich "Arbeits- und Gesundheitsschutz" eingerichtet wird. Dieser Dienstposten soll nicht wie bisher in einer "Zugleichfunktion" installiert , sondern neu eingerichtet und mit einer entsprechenden Planstelle unterlegt werden.

Begründung:

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz wird in der Bundespolizei immer wichtiger. In einer Bundespolizeiabteilung gibt es mittlerweile viele Verantwortliche und Beauftragte, die für den Arbeits- und Gesundheitsschutz verantwortlich sind. Da diesen Personen gemäß ODP eine andere Tätigkeit zugewiesen ist, können Sie die Beauftragung nur durch eine Freistellung von ihrer eigentlichen Tätigkeit oder durch zusätzliche Arbeitsleistung wahrnehmen. Beides führt zu einer Belastung des Dienstposteninhabers bzw. desjenigen, der die Aufgabe für den "Freigestellten" zusätzlich wahrnehmen muss.

Wie sich Mehrbelastungen auf die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auswirken können, muss an dieser Stelle nicht beschrieben werden. Dies zeigt, dass in der Organisation keine ausreichende Ressourcen vorhanden sind, um den Arbeitsschutz gemäß den gesetzlichen Bestimmungen und den Erfordernissen, zu gewährleisten.

Es wird in der Bundespolizei viel über betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit geredet (siehe Dienstvereinbarung BGM). Deshalb muss eine solche Tätigkeit auch eigenständig im ODP der Bundespolizei abgebildet werden.

Die bisherigen Erfahrungen in den Bundespolizeiabteilungen zeigen, dass die Abteilungsführer , die die Verantwortung für die Arbeitssicherheit tragen, die Koordination an eine Person ihres Vertrauens übertragen. Dieser "Systembeauftragte für den Arbeitsschutz" (GUV-I 8631) übt diese Tätigkeit im Nebenamt aus.

Die bestellten Fachkräfte für Arbeitssicherheit beim BPOLP (nach Regionalprinzip) sind hierbei auch keine Lösung. Bedingt durch die Zuständigkeit für viele Dienststellen können durch diese Fachkräfte diese Koordinationsaufgaben nicht erledigt werden.

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

Antrag

C 20

Antragsteller

Bezirksfrauengruppe

Betrifft:

Lebensphasenorientierte Aus- und Fortbildung

*Der 5. Ordentliche Delegiertentag der
Gewerkschaft der Polizei – Bezirk
Bundespolizei möge beschließen ...,*

**Empfehlung der
Antragsberatungskommission:**
Annahme

dass der Bezirksvorstand beauftragt wird, sich dafür einzusetzen, dass in der Bundespolizei, bei der Zollverwaltung und beim BAG eine auf die Lebensphasen orientierte Aus- und Fortbildung geschaffen wird.

Begründung:

Berufliche Qualifizierung erlangen und erhalten sind wesentliche Voraussetzung für die eigene Existenzsicherung und für die berufliche Karriere. Lebenslanges Lernen verlangt nicht nur durchlässige Bildungsstrukturen. Mutterschaft und familiäre Sorgearbeit dürfen einem schulischen und beruflichen Abschluss und/oder einer Qualifizierungsmaßnahme nicht entgegenstehen. Auch für Teilzeitarbeitende muss die betriebliche Weiterbildung möglich und attraktiv sein.

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

Antrag C 21
Antragsteller DG Küste
Betrifft: Lebensphasenorientierte Aus- und Fortbildung

*Der 5. Ordentliche Delegiertentag der
Gewerkschaft der Polizei – Bezirk
Bundespolizei möge beschließen ...,*

**Empfehlung der
Antragsberatungskommission:**
Erledigt durch Annahme C 20

dass der Bezirk Bundespolizei sich dafür einsetzt, dass in der Bundespolizei eine auf die Lebensphasen orientierte Aus- und Fortbildung geschaffen wird.

Begründung:

Berufliche Qualifizierung erlangen und erhalten sind wesentliche Voraussetzung für die eigene Existenzsicherung und für die berufliche Karriere. Lebenslanges Lernen verlangt nicht nur durchlässige Bildungsstrukturen. Mutterschaft und familiäre Sorgearbeit dürfen einem schulischen und beruflichen Abschluss und/oder einer Qualifizierungsmaßnahme nicht entgegenstehen. Auch für Teilzeitarbeitende muss die betriebliche Weiterbildung möglich und attraktiv sein.

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

Antrag

C 22

Antragsteller

DG München

Betrifft:

Leistungszulagen und – prämien für Beförderungen verwenden

*Der 5. Ordentliche Delegiertentag der
Gewerkschaft der Polizei – Bezirk
Bundespolizei möge beschließen ...,*

**Empfehlung der
Antragsberatungskommission:**
Annahme

dass die finanziellen Mittel im Bundeshaushalt, welche für die Gewährung von Leistungsprämien und -zulagen bereitgestellt werden, künftig für Beförderungen im Beamtenbereich genutzt werden.

Begründung:

Da die praktizierte Vergabe von Leistungsprämien und -zulagen in der Praxis keine gerechte Verteilung ist und i. d. R. kein Kriterienkatalog angewandt wird, stellte sich hier die Frage ob die finanziellen Mittel sachgerecht eingesetzt sind. Die Gewährung von Leistungszulagen und -prämien hat sich für den Bereich der Bundespolizei als ungeeignetes Mittel zur Leistungssteigerung und Verbesserung der Motivation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erwiesen. Diese jährlich bundesweit nicht unerheblichen zugeteilten Summen sollten deshalb für die Beförderungen im Beamtenbereich verwendet werden.

Der Beschluss des Bezirksvorstandes zu dieser Thematik sollte auch als Antrag und Beschluss des 5. Delegiertentages Eingang finden.

Angenommen

Abgelehnt

Arbeitsmaterial

Arbeitsmaterial zu

Erledigt durch

Nichtbefassung

Annahme in der Fassung:

Antrag C 23
Antragsteller DG Mitteldeutschland
Betrifft: Aufstiegsausbildung zum gPVD; hier: Einführung Fernstudiengang

*Der 5. Ordentliche Delegiertentag der
Gewerkschaft der Polizei – Bezirk
Bundespolizei möge beschließen ...,*

**Empfehlung der
Antragsberatungskommission:**
Annahme

dass für den Aufstieg vom mPVD in den gPVD ein Fernstudiengang eingeführt wird.

Begründung:

Ab dem 1. April 2014 wird der Fachbereich Allgemeine Innere Verwaltung (AIV) an der Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung einen neuen berufsbegleitenden Fernstudiengang für den Aufstieg in den gehobenen Dienst der Bundesverwaltung anbieten. Damit sollen den demographischen Herausforderungen begegnet werden und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht werden. (Quelle: FH Bund, FB AIV)

Diese Gründe sind uneingeschränkt auf die Aufstiegsausbildung vom mPVD zum gPVD zu übertragen.

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

Antrag C 24
Antragsteller DG Koblenz
Betrifft: Einstiegsamt A 10 BBesO für gPVD

*Der 5. Ordentliche Delegiertentag der
Gewerkschaft der Polizei – Bezirk
Bundespolizei möge beschließen ...,*

**Empfehlung der
Antragsberatungskommission:**
Annahme

dass das Einstiegsamt des gehobenen Polizeivollzugsdienst auf A 10 BBesO angehoben wird.

Begründung:

Die Bundespolizei muss sich aufgrund des demographischen Wandels darauf einstellen, dass es zukünftig weniger Bewerber für den gPVD geben wird. Das für die BPOL interessante Klientel wird auch von den Länderpolizeien, der Wirtschaft und anderen großen Organisationen beworben. Da die BPOL diesem Konkurrenzkampf aufgrund der derzeitigen Rahmenbedingungen zukünftig nicht gewachsen sein wird, sollte als zusätzlicher Anreiz für die BPOL das Einstiegsamt im gPVD auf A 10 BBesO angehoben werden.

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

Antrag C 25
Antragsteller DG Koblenz
Betrifft: Einrichtung DP RED in den BPOLD'en

*Der 5. Ordentliche Delegiertentag der
Gewerkschaft der Polizei – Bezirk
Bundespolizei möge beschließen ...,*

**Empfehlung der
Antragsberatungskommission:**
Annahme

dass der DP RED in den BPOLD'en eingerichtet wird.

Begründung:

Derzeit wird für die Aufgabe der RED ein Mitarbeiter in Zugleichfunktion mit der Aufgabe betraut. Die Einrichtung der RED hat beim BKA zu einer Mehrung von Stellen geführt. Diese Stellenmehrung ist bei der BPOL aufgrund der neuen Aufgabenzuweisung RED nicht angekommen. Weiterhin besteht zur Zeit das Problem, dass die Aufgabe in unregelmäßigen Abständen durch andere (neue einzuarbeitende) Mitarbeiter übernommen wird. Die Einrichtung des DP hätte zusätzlich den Vorteil dass die Aufgabe qualitätsverbessernd und durch mehr Kontinuität wahrgenommen werden könnte.

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

Antrag

C 26

Antragsteller

DG Koblenz

Betrifft:

**Erweiterung der eingeschränkten Laufbahn-
befähigung A 11**

*Der 5. Ordentliche Delegiertentag der
Gewerkschaft der Polizei – Bezirk
Bundespolizei möge beschließen ...,*

**Empfehlung der
Antragsberatungskommission:**
Annahme

dass die eingeschränkte Laufbahnbefähigung nach der Laufbahnverordnung BPOL aufgelockert wird. Dem Leistungsgedanken Rechnung tragend, sollten Beamtinnen und Beamte mit eingeschränkter Ämterreichweite, die jedoch mindestens drei Jahre das Amt der Besoldungsgruppe A11 inne hatten, die uneingeschränkte Laufbahnbefähigung zuerkannt werden.

Begründung:

Lebensälter und berufserfahrene Kolleginnen und Kollegen, die den eingeschränkten Aufstieg gewählt haben vertreten in vielen Fällen in den Inspektionen den stellv. DGL oder sogar den DGL. Eine Öffnung für leistungsstarke Kolleginnen und Kollegen wäre eine Wertschätzung ihrer Arbeit.

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

Antrag C 27
Antragsteller DG Koblenz
Betrifft: Einrichtung eines Dienstpostens Rettungssanitäter bei den MKÜ-Zügen

Der 5. Ordentliche Delegiertentag der Gewerkschaft der Polizei – Bezirk Bundespolizei möge beschließen ...,

Empfehlung der Antragsberatungskommission:
Annahme als Arbeitsmaterial

dass in jedem MKÜ-Zug ein Dienstposten für einen ausgebildeten Rettungssanitäter eingerichtet wird.

Begründung:

Bei den derzeitigen Einsatzanlässe der MKÜ-Züge ist festzustellen, dass bei verletzten PVB bzw. polizeiliches Gegenüber die "Zuführung" ärztlicher Hilfe oft erforderlich ist. Diese ist mitunter nur mit erheblicher Zeitverzögerung zu erhalten. Die Einrichtung eines Dienstpostens PVB MKÜ zgl. Rettungssanitäter könnte hier entgegenwirken. Weiterhin existiert das Problem, dass Mitarbeiter der MKÜ nicht zu Rettungssanitätern ausgebildet werden dürfen, da der Dienstposten PVB in der MKÜ keine Ausbildung rechtfertigt.

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

Antrag C 28
Antragsteller DG Koblenz
Betrifft: Einrichtung DP stellv. Zugführer MKÜ

*Der 5. Ordentliche Delegiertentag der
Gewerkschaft der Polizei – Bezirk
Bundespolizei möge beschließen ...,*

**Empfehlung der
Antragsberatungskommission:**

Annahme in geänderter Fassung:
Dass die MKÜ Züge den Strukturen
der Züge der Bereitschaftspolizei
angepasst werden.

dass die MKÜ-Züge mit einem etatisierten DP stellv. Zugführer ausgestattet werden.

Begründung:

Die MKÜ verfügt über eine kleine Führungsgruppe mit dem Leiter, dem Stellvertreter und einem zusätzlichen Beamten bzw. Beamtin.
Darunter befinden sich mehrere Zugführer, die jedoch keinen Stellvertreter haben. Dies führt gerade in der Abwesenheit des Zugführers zu dem "Nachrücken" in der Funktion. Aus Gruppenführer wird Zugführer, aus stellv. Gruppenführer wird Gruppenführer und zuletzt wird ein PVB im MKÜ Zug stellv. Gruppenführer.
Grundsätzlich ist die Wahrnehmung einer höherwertigen Tätigkeit ein beteiligungspflichtiger Tatbestand gem. BPersVG. In der Realität erfolgt aus pragamtischen Gründen hier lediglich eine formlose Funktionsübertragung.
Die Problematik, die aufgrund der begrenzten Verfügbarkeit des Zugführers bzw. resultierenden häufigen Abwesenheit des Zugführers sehr oft anliegt, könnte durch die Einrichtung eines DP stellv. Zugführer, anlog des Vertreters in den Dienstgruppenführungen, eingerichtet werden.

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

Antrag C 29
Antragsteller BZG Bundesfinanzpolizei
Betrifft: § 27 Bundeslaufbahnverordnung

*Der 5. Ordentliche Delegiertentag der
Gewerkschaft der Polizei – Bezirk
Bundespolizei möge beschließen ...,*

**Empfehlung der
Antragsberatungskommission:**
Annahme

dass der Bezirk Bundespolizei setzt sich dafür ein, endlich die Förderungsmöglichkeiten nach § 27 Bundeslaufbahnverordnung zu nutzen.

Begründung:

§ 27 BLV - Ausnahmen für besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamte:

"(1) Abweichend von § 17 Absatz 3 bis 5 des Bundesbeamtengesetzes können geeignete Dienstposten des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes nach entsprechender Ausschreibung mit Beamtinnen und Beamten besetzt werden, die

1. sich in einer Dienstzeit von mindestens zwanzig Jahren in mindestens zwei Verwendungen bewährt haben,
2. seit mindestens fünf Jahren das Endamt ihrer bisherigen Laufbahn erreicht haben,
3. in den letzten zwei Beurteilungen mit der höchsten oder zweithöchsten Note ihrer Besoldungsgruppe oder Funktionsebene beurteilt worden sind und
4. ein Auswahlverfahren erfolgreich durchlaufen haben.

(2) Geeignet sind vor allem Dienstposten bis zum zweiten Beförderungsamte der jeweiligen Laufbahn, bei denen eine lange berufliche Erfahrung ein wesentliches Merkmal des Anforderungsprofils darstellt. Die obersten Dienstbehörden sind befugt, darüber hinausgehende Anforderungen an die Eignung der Dienstposten in ihrem Zuständigkeitsbereich zu bestimmen."

Vier Jahre nach Schaffung dieser Aufstiegsmöglichkeit ist eine Umsetzung im Geschäftsbereich des BMF und im BAG nicht erfolgt. Die Absicht des Verordnungsgebers läuft damit zum Nachteil der Kolleginnen und Kollegen ins Leere.

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

Antrag C 30
Antragsteller BZG Bundesfinanzpolizei
Betrifft: Aufstieg nach § 54 Abs. 2 Bundeslaufbahnverordnung

*Der 5. Ordentliche Delegiertentag der
Gewerkschaft der Polizei – Bezirk
Bundespolizei möge beschließen ...,*

**Empfehlung der
Antragsberatungskommission:**
Annahme

dass der Bezirk Bundespolizei setzt sich für die unbefristete Verlängerung der zum 31.12.2015 auslaufenden Möglichkeit des Aufstiegs nach den §§ 33 bis 33b der Bundeslaufbahnverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 2002 (BGBl. I S. 2459, 2671), die zuletzt durch Artikel 15 Absatz 28 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist, ein.

Begründung:

§ 54 Abs. 2 BLV:

"Abweichend von den §§ 35 bis 41 kann bis zum 31. Dezember 2015 der Aufstieg zusätzlich nach den §§ 33 bis 33b der Bundeslaufbahnverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 2002 (BGBl. I S. 2459, 2671), die zuletzt durch Artikel 15 Absatz 28 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist, erfolgen, wenn die Beamtinnen und Beamten bis zu diesem Zeitpunkt zum Aufstieg zugelassen sind oder erfolgreich an einer Vorauswahl für die Teilnahme am Auswahlverfahren zum Aufstieg teilgenommen haben. Das Bundesministerium des Innern legt bis zum 1. Januar 2015 einen Bericht über die im Zusammenhang mit § 24 und der Neuregelung des Aufstiegsverfahrens gewonnenen Erfahrungen vor. Auf dieser Grundlage wird über die Fortführung der in Satz 1 genannten Regelungen entschieden."

Mit dem Wegfall des sogenannten Praxisaufstiegs sind im Anwendungsbereich der BLV die Aufstiegsmöglichkeiten auf den mit zunehmenden Alter unattraktiven Ausbildungsaufstieg und die bisher nur theoretische, aber auch nur bedingt erreichbare Ausnahme für besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamte nach § 27 BLV beschränkt. In der Folge würde bei ersatzlosem Wegfall des Praxisaufstiegs die Zahl der Aufstiege z.B. in der Zollverwaltung drastisch einbrechen.

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

Antrag C 31
Antragsteller BZG Bundesfinanzpolizei
Betrifft: Gebündelte Dienstposten

*Der 5. Ordentliche Delegiertentag der
Gewerkschaft der Polizei – Bezirk
Bundespolizei möge beschließen ...,*

**Empfehlung der
Antragsberatungskommission:**
Nichtbefassung (Erledigt durch
Änderung BBG)

dass der Bezirk Bundespolizei setzt sich für den rechtssicheren und verfassungskonformen Erhalt der Bündelung bei der Bewertung von Dienstposten ein.

Begründung:

Mit der Änderung des § 18 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) wurde die zuvor vom Bundesverwaltungsgericht angegriffene Praxis der Einrichtung gebündelt bewerteter Dienstposten auf eine neue Grundlage gestellt. Doch auch diese Vorgehensweise begegnet verfassungsrechtlichen Bedenken. In der Folge reißt die Flut von Klagen gegen Beurteilungen unter Hinweis auf die angeblich nicht zulässige Bündelungspraxis nicht ab. Nahezu nach Belieben werden auf Antrag der Kläger Beförderungen für beliebige Beigeladene oder ganze Beförderungsrunden ausgesetzt. Für die Betroffenen sind diese Verzögerungen mit finanziellen Folgen verbunden. Ausbleibende Beförderungen in höheren Besoldungsgruppen blockieren mangels frei werdender Dienstposten in allen darunter liegenden Besoldungsgruppen das Beförderungsgeschehen.

Der wachsende Unmut der Kolleginnen und Kollegen richtet sich zunehmend auch gegen Kläger und jene, die als Rechtsschutzdienstleister vermutet werden. Von den Gewerkschaften wird ein erkennbarer Einsatz zur Schaffung von Rechtssicherheit erwartet.

Diese Rechtssicherheit kann nur eine verfassungsgemäße Regelung zur im Grunde wünschenswerten - weil weniger räumliche Flexibilität einfordernde - Bündelung bringen. Die derzeitigen Mehrheitsverhältnisse im Deutschen Bundestag lassen dazu im Zweifel auch Verfassungsänderungen erwägen.

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

Antrag

C 32

Antragsteller

DG Bundespolizeiakademie

Betrifft:

Aufrechterhaltung der Fortbildung

*Der 5. Ordentliche Delegiertentag der
Gewerkschaft der Polizei – Bezirk
Bundespolizei möge beschließen ...,*

**Empfehlung der
Antragsberatungskommission:**
Annahme

dass die Fortbildung bei der BPOLAK und den BPOLAFZ'en nicht weiter abgebaut bzw. in weiten Teilen eingestellt wird. Fortbildungslehrgänge stellen sicher, dass die Kollegenschaft ihren verantwortungsvollen Beruf weiter qualifiziert und professionell ausüben kann. Wer die Fortbildung zu Lasten der Ausbildung streicht, schadet der effektiven gesetzlichen Aufgabenerfüllung

Begründung:

Das Angebot in den einzelnen BPOLAFZ'en und der BPOLAK wird aufgrund der hohen Einstellungsraten und der damit verbundenen forcierten Ausbildung stark reduziert. Dies erfolgt wegen mangelnder personeller und materieller Ressourcen zu Lasten der Fortbildung!

Nur eine sich ständig an das polizeiliche Lagebild anpassende Fortbildung in Form von Speziallehrgängen garantiert, das polizeiliche Verständnis der Beamten für neue Kriminalitätsformen zu schärfen und zu vertiefen. Nicht zuletzt aufgrund der Veränderungen, insbesondere durch die hohe Gewaltbereitschaft des polizeilichen Gegenübers, müssen die Kolleginnen und Kollegen über aktuelle polizeiliche Spezialkenntnisse im präventiven und repressiven Aufgabenbereich der Bundespolizei verfügen!

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

Antrag C 33
Antragsteller DG Bundespolizeiakademie
Betrifft: Schaffung von DP „Polizeitrainer“

*Der 5. Ordentliche Delegiertentag der
Gewerkschaft der Polizei – Bezirk
Bundespolizei möge beschließen ...,*

**Empfehlung der
Antragsberatungskommission:**
Annahme als Arbeitsmaterial

dass in der Bundespolizei Dienstposten "Polizeitrainer" (ohne Zugleichfunktion) eingerichtet werden.
Diese sollten, der Qualifikation entsprechend, mit A 7 - 9mZ mD, mit A 9 - 11 gD für PVB mit begrenzter Ämterreichweite und mit A 12/13 gD für PVB mit voller Ämterreichweite unterlegt sein.

Begründung:

Geht aus dem Antrag hervor.

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

Antrag

C 34

Antragsteller

DG Berlin Brandenburg

Betrifft:

**Bewertung AF-Dienstposten gehobener
Polizeivollzugsdienst**

*Der 5. Ordentliche Delegiertentag der
Gewerkschaft der Polizei – Bezirk
Bundespolizei möge beschließen ...,*

**Empfehlung der
Antragsberatungskommission:**

Annahme in geänderter Fassung...in
die Bewertung nach A 10-11 gD
gehoben werden.

dass alle nach dem Attraktivitätsprogramm II aufgeschichteten Dienstposten
A 9/10 gD nunmehr endlich in die Bewertung nach A 9–11 gD gehoben
werden.

Begründung:

Ergibt sich aus der Antragstellung.

Falls erforderlich erfolgt eine weitere Begründung mündlich.

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

Antrag

C 35

Antragsteller

Junge Gruppe

Betrifft:

**Bedarfsorientierte Ausbildung in der
Bundeszollverwaltung**

*Der 5. Ordentliche Delegiertentag der
Gewerkschaft der Polizei – Bezirk
Bundespolizei möge beschließen ...,*

**Empfehlung der
Antragsberatungskommission:**
Annahme

dass sich der Bezirksvorstand dafür einsetzt, dass die Anwärter in der Bundeszollverwaltung zukünftig bedarfsorientiert und getrennt in den Laufbahnen des Vollzugs- und Verwaltungsdienstes ausgebildet werden.

Begründung:

Derzeit werden in der Zollverwaltung alle Beamtenanwärter des mittleren Dienstes in der sogenannten Einheitslaufbahn an der Waffe ausgebildet und somit für eine spätere Verwendung im Vollzugsdienst vorbereitet. Ein Großteil der Prüflinge erwartet anschließend eine Verwendung in der Verwaltung, z.B. auf einem Zollamt oder bei der Berechnung und Verwaltung von Bundessteuern. Bei vielen Absolventen herrscht Unzufriedenheit über die derzeitige Situation, da ein Großteil derer die Verwendung im Vollzugsdienst anstrebt, zumeist kommt nur ein Teil der Laufbahnabsolventen tatsächlich dort an.

Eine bedarfsorientierte Ausbildung im Vollzugs- sowie Binnenzolldienst würde erreichen, dass jeder Anwärter bereits zu Beginn seiner Ausbildung weiß, welche Anschlussverwendung in Frage kommt und zugleich sicherstellen, dass die Anwärter in der Ausbildung bereits intensiv auf ihre spätere Verwendung eingearbeitet werden. Zudem würden auch Ressourcen im Fortbildungsbereich frei werden, da die Anwärter nicht mehr jeden Lehrgang durchlaufen müssen und somit mehr Lehrpersonal zur Verfügung stände.

Angenommen

Abgelehnt

Arbeitsmaterial

Arbeitsmaterial zu

Erledigt durch

Nichtbefassung

Annahme in der Fassung: