



## Antrag M 1

**Antragsteller: Frankfurt Flughafen**

**Empfehlung der  
Antragsberatungskommission:**

Annahme

### **Betrifft: Charta der Vielfalt**

Der 6.Ordentliche Delegiertentag der Gewerkschaft der Polizei – Bezirk Bundespolizei möge beschließen, GdP-Bezirk Bundespolizei darauf hinwirkt, dass die Bundespolizei als Gesamtorganisation die "Charta der Vielfalt" unterzeichnet und die darin gesetzten Ziele konsequent verfolgt. Um dies gewerkschaftlich zu begleiten wird eine Arbeitsgruppe auf Ebene des GdP -Bezirks Bundespolizei gebildet.

#### Begründung:

Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in unserer Organisation hat zum Ziel, ein Arbeitsum-feld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Anerkennung und Förderung dieser vielfältigen Potenziale schafft Vorteile für unsere Organi-sation.

Wir sind überzeugt: Gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt hat eine positive Aus-wirkung auf die Gesellschaft in Deutschland.

Neben der Bundeswehr (2012), der BPOOLD M (2013) und dem BKA (2014) hat das Bun-desministerium des Innern bereits im Jahr 2010 unterzeichnet.

#### Charta im Wortlaut

*„Diversity als Chance - Die Charta der Vielfalt für Diversity in der Arbeitswelt*

*Die Vielfalt der modernen Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung und den demografischen Wandel, prägt das Wirtschaftsleben in Deutschland. Wir können wirtschaftlich nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt erkennen und nutzen. Das betrifft die Vielfalt in unserer Belegschaft und die vielfältigen Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden sowie unserer Geschäftspartner.*

*Die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen.*

*Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in unserer Organisation hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung*

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



*erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Anerkennung und Förderung dieser vielfältigen Potenziale schafft wirtschaftliche Vorteile für unsere Organisation.*

*Wir schaffen ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens. Dieses hat positive Auswirkungen auf unser Ansehen bei Geschäftspartnern, Verbraucherinnen und Verbrauchern sowohl in Deutschland als auch in anderen Ländern der Welt.*

*Im Rahmen dieser Charta werden wir*

- 1. eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jeder und jedes Einzelnen geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Vorgesetzte wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt den Führungskräften bzw. Vorgesetzten eine besondere Verpflichtung zu.*
- 2. unsere Personalprozesse überprüfen und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.*
- 3. die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb der Organisation anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für das Unternehmen oder die Institution gewinnbringend einsetzen.*
- 4. die Umsetzung der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen.*
- 5. über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung jährlich öffentlich Auskunft geben.*
- 6. unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Diversity informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einbeziehen.*

*Wir sind überzeugt: Gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt hat eine positive Auswirkung auf die Gesellschaft in Deutschland.“*

Gerade die Polizei ist nicht nur in ihrer internen Struktur sondern auch in ihrer Aufgabewahrnehmung oftmals mit Vorurteilen oder Unsicherheiten in Bezug auf Diversität konfrontiert. Dies gilt es zu erkennen und damit einen angemessenen, nicht diskriminierenden Umgang zu finden.

Aufgrund der Mannigfaltigkeit bietet es sich an, eine Arbeitsgruppe zu bilden, die sich mit den verschiedenen Handlungsfeldern befasst und Defizite herausstellt, zu deren Abstellung Empfehlungen für die weitere gewerkschaftliche (und dann auf Behördeneben personalrätliche) Arbeit zu erarbeiten sind.

Der Antrag verkennt nicht, dass insbesondere zur Gleichstellung durch die Frauengruppe bereits erfolgreiche Arbeit geleistet wurde, jedoch sind fortführend beispielsweise auch die folgenden Themen einer eingehenderen Befassung zugänglich zu machen:

- LSBTIQ (angefangen von den Ansprechpartnern bis ggf. zur Änderung der PDV 300 oder der Beachtung von Persönlichkeitsschutzrechten bei polizeilichen Untersuchungen)
- Religion und Weltanschauung (Struktur der Seelsorge in der Bundespolizei, ggf. Berücksichtigung bei Dienstplangestaltung)
- usw.



## Antrag M 2

Antragsteller: Junge GRUPPE

Empfehlung der  
Antragsberatungskommission:

Annahme

**Betrifft: Justiz materiell und personell stärken**

Der 6.Ordentliche Delegiertentag der Gewerkschaft der Polizei – Bezirk Bundespolizei möge beschließen, dass sich der GBV dafür einsetzt, dass Gespräche über den DGB und den die Justiz vertretenden Gewerkschaften sucht, um die Justiz materiell und Personell zu stärken.

### Begründung:

In Deutschland werden jedes Jahr unzählige Strafverfahren eingestellt ohne, dass diese weiter verfolgt werden oder weil vorgeschriebene gesetzliche Fristen verstrichen sind. Dies ist vor Allem der chronischen personellen Unterbesetzung geschuldet. Die Justiz insgesamt ist total überlastet. Es kann nicht sein, dass in einem Rechtsstaat Verfahren gegen Straftäter eingestellt werden, weil niemand zur Bearbeitung dieser Verfahren da ist oder das es bis zur Anklageerhebung weit über ein Jahr, manchmal auch zwei Jahre oder sogar noch länger dauert.

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