

Leitantrag B 1

Klartext reden – Zukunft gestalten!

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) ist die kompetente Interessensvertreterin der Beamtinnen und Beamten sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Bundespolizei, dem Zoll (Bundesfinanzpolizei) und dem Bundesamt für Güterverkehr – BAG – (Güterverkehrspolizei des Bundes). Die GdP ist fester und unverzichtbarer Bestandteil der gewerkschaftlichen und personalvertretungsrechtlichen Interessensvertretung der Beschäftigten in diesen Behörden. Mit ihren über 21.000 Mitgliedern ist die GdP in der Bundespolizei die bedeutendste Gewerkschaft und in den anderen Behörden (Zoll und BAG) ein ebenso unverzichtbares Instrument für die Kontroll-, Fahndungs- und Ermittlungsdienste und deren Beschäftigte. Die stetigen Mitgliederzuwächse, und das damit ausgedrückte Vertrauen der Menschen, machen das mehr als deutlich.

Die GdP organisiert im solidarischen und demokratischen Zusammenwirken ihrer Mitglieder ehrenamtlich und mit Unterstützung ihrer professionellen Geschäftsstelle die Interessen der Menschen und formuliert diese täglich gegenüber der Verwaltung als Arbeitgeber, der Öffentlichkeit (Presse) und auch der Politik, die die Rahmenbedingungen für die Verwaltungen setzt.

Am 15. März 2011 wurde die heutige Bundespolizei 60 Jahre alt. Der frühere Bundesgrenzschutz mit seinen paramilitärischen Wurzeln hat sich nun zu einer demokratischen und modernen Bundespolizei entwickelt. Die Gewerkschaft der Polizei hat diesen Weg vom ersten Tag an gefordert und mitgeprägt. Heute arbeitet die GdP nicht nur an der weiteren Entwicklung der Bundespolizei, sie fordert darüber hinaus im Interesse ihrer Mitglieder auch moderne und zukunftsfähige Entwicklungen für Zoll und BAG.

KLARTEXT REDEN !

Der Mensch steht im Mittelpunkt. Seine Zufriedenheit ist der Schlüssel für eine erfolgreiche Behörde. Deshalb hat die Gewerkschaft der Polizei – Bezirk Bundespolizei – im Frühjahr 2010 eine Studie zur Berufszufriedenheit in der Bundespolizei in Auftrag gegeben. Unter unabhängiger Leitung der Technischen Universität Chemnitz und nach sozialwissenschaftlichen Standards haben sich mehr als 5000 Beschäftigte der Bundespolizei an der Befragung beteiligt. Eine so große prozentuale Beteiligung ist mit Blick auf den hohen Befragungsaufwand sowie im Vergleich zu anderen Studien bemerkenswert. Die Ergebnisse haben somit eine hohe repräsentative Aussagekraft.

Die Mitglieder der Gewerkschaft der Polizei in der Bundespolizei haben in dieser Studie Klartext gesprochen.

Die Menschen in der Bundespolizei, beim Zoll und im BAG leisten sehr gute Arbeit. Dennoch erleben wir eine stetige Unzufriedenheit in diesen Behörden. Die Ursache dafür ist die meist mangelnde Wertschätzung, die unsere Kolleginnen und Kollegen in ihrem Arbeitsalltag erfahren – und sie macht sich schon lange nicht mehr nur am Geld fest. Vielmehr gewinnen weitere Rahmenbedingungen an Bedeutung. Viele Fragen stellen sich die Menschen, so z.B.: Wieso werde ich als ausgebildete Verwaltungsfachangestellte wie eine ungelernte Kraft bezahlt? Wieso garantiert mir der Arbeitgeber nicht genügend freie Wochenenden? Warum sind, angesichts der enormen Belastung, die Möglichkeiten des beruflichen Fortkommens immer noch mit hohen Hürden und Wartezeiten verbunden? Wieso findet berufliche Qualifikation nicht in ausreichendem Maße statt? Wieso werden die Menschen in verschiedenen Verwaltungen bei vergleichbarer Tätigkeit ungleich behandelt?

Keine Frage: In den Behörden von Bundespolizei, Zoll und BAG gibt es deutliche Gerechtigkeitslücken. Für öffentliche Verwaltungen, die einen gesetzlichen Auftrag erfüllen, ist dies ein unerträglicher Zustand.

In den kommenden Jahren werden eine hohe Zahl von Kolleginnen und Kollegen in den Ruhestand verabschiedet. Die Ausbildungskapazitäten reichen bei weitem nicht mehr aus diese Lücken zu schließen und die Behörden werden zudem bei der Nachwuchsgewinnung zunehmend einer schwierigeren Konkurrenzsituation bei der Suche nach den besten Kräften ausgesetzt sein. Für die Bundespolizei haben wir als GdP bereits zwei Attraktivitätsprogramme erfolgreich auf den Weg gebracht und damit enorme Verbesserungen für viele Kolleginnen und Kollegen im Vollzug erreichen können. Doch während dieser Zeit hat sich in der Bundespolizei viel verändert. Kurz gefasst kann man sagen: Wir erledigen immer mehr Aufgaben mit immer weniger Personal und schlechterer Haushaltsausstattung. Nun ist die Zeit reif für ein neues, drittes Attraktivitätsprogramm. Ein Programm, das für alle unsere Kolleginnen und Kollegen in Vollzug, Verwaltung und dem Tarifbereich entwickelt wurde.

Zoll und BAG halten in dieser Frage noch die rote Laterne in der Hand.

Gerade deshalb gehen wir auch da ran. Es darf in Zukunft keine Ungerechtigkeiten zwischen den Behörden geben. Erst Recht nicht, wenn sie denselben Dienstherrn haben.

Wir wollen mehr Gerechtigkeit – für jeden Einzelnen und an jeder Dienststelle.

Genau das ist „Attraktivität für alle“!

ZUKUNFT GESTALTEN

Mehr Fairness beim Berufseinstieg

Um auf Dauer wettbewerbsfähig zu sein, müssen wir die Attraktivität unserer Behörden nach außen erhöhen. Das bedeutet, dass wir zur Sicherung der Nachwuchsgewinnung dringend für bessere Chancen beim Einstieg in den Beruf sorgen müssen. Das beginnt bereits mit einer dezentralen Einstellung. Ziel muss sein, dass die Bundespolizeidirektionen regionale Einstellungsbehörden werden und ihren Bedarf selbstständig erheben und auch einstellen dürfen. Denn viele der Probleme im späteren Berufsverlauf beginnen bereits hier mit übertriebener Zentralisierung.

Mehr Möglichkeiten im Berufsverlauf

Insbesondere für die Tarifbeschäftigten brauchen wir endlich eine Entwicklungsoffensive. Eine Personalentwicklung „Tarif“ ist nur möglich, wenn die MitarbeiterInnen durch Fortbildungsmaßnahmen in die Lage versetzt werden, den veränderten Anforderungen zu entsprechen. Eigene Initiativen sind durch den Arbeitgeber zu fördern und den MitarbeiterInnen Tätigkeiten entsprechend ihrer Qualifikation zu übertragen. Die Ausbildungsleistung ist anzuerkennen und durch entsprechende Eingruppierung zu würdigen. Die Möglichkeiten des Tarifrechtes sind längst nicht ausgeschöpft. Wir dürfen hier auch nicht durch Rückgruppierungen abkoppeln, sondern müssen durch gerechte Eingruppierung und Fortbildung aufsatteln. Hier brauchen wir endlich eine veränderte Wertschätzungskultur.

Für eine Erhöhung der Attraktivität des Berufsbildes der VollzugsbeamtInnen brauchen wir auch eine Entlastung des Vollzugsdienstes von „vollzugsfremden Aufgaben“. Wir verfügen in der Bundespolizei über hervorragende Tarifkräfte und BeamtInnen in der Verwaltung, die dazu wesentlich besser in der Lage sind und denen bislang echte Entwicklungschancen genommen wurden, während die

VollzugsbeamtInnen ihrer eigentlichen Arbeit nicht mehr nachgehen dürfen. Damit sich unsere Kolleginnen und Kollegen langfristig in der Behörde wohlfühlen, brauchen wir eine ausgeprägte „Gerechtigkeit nach innen“.

Kern einer Verbesserung der Attraktivität im Berufsverlauf ist ein gerechtes Bewertungs- und Beförderungssystem. Die Beförderungsverfahren sollen, wie in der Besoldung, Erfahrungsstufen berücksichtigen und die erworbene Fortbildung und Qualifizierung honorieren. Das Beförderungsforkommen lässt sich durch verbesserte Planstellenstrukturen, die Abschaffung der Bundesobergrenzen, die Anhebung von Eingangssämtern und durch berufsbegleitende Aufstiegsverfahren deutlich besser zu realisieren. Langfristig wollen wir die Bundespolizei durch Honorierung von Fortbildung über Qualifizierungsstufen zu einer „Regelaufstiegspolizei“ entwickeln. Das Verfahren dazu muss familienfreundlich und wohnortnah organisiert werden. Eine vergleichbare Entwicklung streben wir auch für den Zoll und das BAG an.

Ein gerechtes Bewertungs- und Beförderungssystem ist Kern einer Verbesserung der Attraktivität im Berufsverlauf. Wir fordern daher für die Bundespolizei:

- 28% mD, 70% gD und 2% hD bis zum Jahr 2025
- Abschaffung der Bundesobergrenzen
- Anhebung von Eingangssämtern
- Ausbildungs- oder berufsbegleitenden Aufstieg – familienfreundlich und wohnortnah
- Qualifizierungsoffensive für Tarifbeschäftigte
- Förderung des Wechsels vom Tarifbeschäftigten zum Verwaltungsbeamten

Mehr Menschlichkeit

Wir wollen Perspektiven für die Menschen entwickeln. Wir dürfen sie dabei nicht in ihrem Alltag allein lassen. Lebensqualität für die Menschen wird nicht allein über ihr Einkommen gesichert. Arbeitszufriedenheit entsteht aus einer Vielzahl von Faktoren. Mögliche Sozialkontakte, die Wohnortsituation, Arbeitsplatz- und Ausbildungsangebote für die anderen Familienmitglieder, Kultur- und Freizeitangebote, und vieles mehr sind neben der Bezahlung von hohem Wert.

Es bedarf vor dem Hintergrund der Altersstruktur dringend einer Analyse des zukünftigen Personalbedarfs. Inwieweit die zukünftigen Altersabgänge Personal- und Wissenslücken entstehen lassen, hängt nicht nur von den Altersabgängen ab, sondern wird maßgeblich davon beeinflusst, wie sich zukünftig die Aufgabenbereiche, ihre Stellenausstattung und die damit verbundene Fortbildung entwickeln. Daraus ergibt sich der Handlungsdruck für die Verwaltung, um dem drohenden Verlust von praktischem Erfahrungswissen entgegen zu wirken. Die Dienstleistung von Verwaltung, egal ob Polizei, Zoll oder BAG, ist eine Aufgabe von Menschen für Menschen. Die Handlungsfähigkeit dieser Behörden hängt vor allem vom Wohlbefinden der Beschäftigten ab. Bisher stand die Aufgabenerledigung ohne Berücksichtigung der Bedürfnisse der Menschen im Mittelpunkt. Durch den Bevölkerungsrückgang gewinnt die Arbeitsleistung jedes Einzelnen an Bedeutung. Technik allein wird sie nicht ersetzen können.

VERBINDLICHKEIT – PLANBARKEIT – VERLÄSSLICHKEIT

Diese Elemente gelten gleichermaßen für den Berufseinstieg, den Berufsverlauf, die Aufstiegschancen und die Verwendungen. Sie müssen die Kultur im Umgang mit den Menschen in der öffentlichen Verwaltung prägen, denn sie sind Ausdruck für das Soziale. Sie gewährleisten die Lebensinhalte der Menschen. Mit ihnen können das Private und Berufliche in Einklang gebracht werden. Sie bringen die gewünschte soziale Sicherheit über die Arbeitsplatzgarantie hinaus und sind elementarer Ausdruck der verfassungsmäßigen Fürsorge.

Die sozialen Folgen von Berufsverlauf, beruflichem Aufstieg und der Arbeitszeit prägen die Nachhaltigkeit im Umgang mit den Menschen in unserer Arbeitswelt bei der Bundespolizei, dem Zoll und dem BAG. In jedem Lebensabschnitt dürfen Arbeit und die Verhältnisse, in denen gearbeitet wird, nicht krank machen. Das gilt:

- für den Berufsanfänger, der als Einstieg in der Regel von seinem bisherigen sozialen Umfeld getrennt wird.
- für Menschen, die eine Familie gründen wollen.
- für die Menschen, die in einer Pflegesituation leben.

In jedem dieser Abschnitte gilt es, die Balance zwischen Arbeit und Leben herzustellen.

Keinem ist es gleichgültig, ob er seine berufliche Arbeit nur erträgt oder als positiven Teil seines Lebens empfindet und mit Befriedigung gestaltet.

Das Soziale wird geprägt über die Gestaltung der Beziehungen zwischen den Beschäftigten. Das ist eine Kulturfrage. Nachhaltiges Handeln erfordert für die Arbeitsorganisation, dass die sozialen Folgen von Arbeitsabläufen für die Menschen abgeschätzt und auf ihre Wirkung hin überprüft werden müssen. Dem Wunsch nach individuellen und flexiblen Lösungen auf der einen Seite steht das Bedürfnis nach planbaren und übersichtlichen Regelungen auf der anderen Seite gegenüber. So gibt es ein Spannungsfeld zwischen dem Arbeitgeber (Wunsch nach hoher und flexibler Verfügbarkeit) und den Beschäftigten (Wunsch nach Vereinbarkeit mit dem Privaten). Die Lösung für solche Arbeitsbedingungen liegt in der Erhöhung der Zeitsouveränität.

Der gesetzliche Auftrag wird nicht abstrakt erledigt. Eine gelungene Verbindung aus beruflichem Einsatz mit den Vorstellungen zur Gestaltung eines erfüllten Privatlebens rückt bei den Menschen immer mehr in den Vordergrund. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Pflege betrifft alle gleichermaßen, egal ob Mann oder Frau.

Die familiäre Fürsorge für die Kinder, aber auch für die pflegebedürftigen Angehörigen, gewinnt zunehmend an Bedeutung. Attraktive Arbeitsbedingungen ermöglichen den Freiraum für Familie, Freunde, ehrenamtliches Engagement, Hobbys, Entspannung und Erholung. Viele Menschen brauchen beides: Familie und Beruf.

Verbindlichkeit, Planbarkeit, Verlässlichkeit verknüpfen die Bedürfnisse der Beschäftigten unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse.

Die Menschen haben Lebensentwürfe, die sie verwirklichen wollen. Wer den Menschen eine dauerhafte Berufszufriedenheit verschaffen will, muss die verschiedenen Lebenssituationen und –entwürfe berücksichtigen. In allen Lebensphasen sollten die unterschiedlichen Bedürfnisse einen angemessenen Raum finden. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stellt in der Mitte des Lebens andere Anforderungen als beim Berufseinstieg oder kurz vor der Rente bzw. Pensionierung. In jedem Lebensabschnitt dürfen die Arbeit und die Rahmenbedingungen, unter denen gearbeitet wird, auf keinen Fall krank machen. Allen Beschäftigten muss es möglich sein, ihre Arbeit als positiven Teil ihres Lebens zu empfinden.

Mit den polizeilichen Aufgaben an den Flughäfen und im Bahn – Bereich bilden sich Aufgabenschwerpunkte in den sogenannten Ballungsräumen. Diese Räume werden aufwachsen mit Kostenfolgen für die alltäglichen Dinge des Lebens und dem Wohnraum.

Das Gehalt der Beschäftigten im mittleren Dienst in den Ballungsräumen im Vergleich zu den Kosten für den Lebensunterhalt zu gering bzw. nicht ausreichend. Dies betrifft natürlich vor allem die Beschäftigten, die sich in ihrem Eingangsamt befinden (16,7 % der Beschäftigten der Bundespolizei im Polizeivollzugsdienst und 14,2 % der Beschäftigten der Bundespolizei im Verwaltungsdienst).

Grundsätzlich besteht jedoch ein starkes Kaufkraftgefälle zwischen gleich besoldeten Beamten in Ballungsräumen und Nicht-Ballungsräumen. Übermäßige

Kostenbelastungen in Ballungsräumen müssen durch die Einführung von Orts- bzw. Ballungsraum-Zulagen, z.B. in Form eines Kaufkraftausgleichs bzw. von Mietzuschüssen, kompensiert werden. Entsprechende Regelungen könnten in Anlehnung an den bis in die 1970er-Jahre existierenden Ortszuschlag oder den Kaufkraftausgleich bei Auslandsdienstbezügen geschaffen werden

Wir brauchen dringend einen Wechsel in der Personalkultur!

Wir brauchen eine Kultur, die in den Beschäftigten nicht nur in seiner Funktion, sondern als Menschen sieht!

Bessere Lebenschancen in den unterschiedlichen Lebensphasen.

Wir brauchen:

- Regionalisierte Nachwuchswerbung und dezentrale Einstellungen
- Internes Kollegsystem zur Beseitigung von z. B. sprachlichen Defiziten
- Faire Bewertung von Anfang an
- Anerkennung guter Ausbildungsleistungen in der beruflichen Förderung und Eingruppierung.
- Einführung eines Versetzungsschutzes
- Kaufkraftausgleich für die Hochpreisregionen
- Verlässliche Arbeitszeitmodelle, z. B. mittels Garantiewochenenden
- Verbesserung der Zulagengewährung
- Gesundheitsvorsorge
- Ausgleich der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsverantwortung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf (von der Kinderbetreuung bis zur Pflege)
- Mehr individuelle Gestaltungsmöglichkeiten, z. B. durch Lebensarbeitszeitkonten oder Sabbatical.

Der Erfolg der Bundespolizei, des Zolls und des BAG ist die Summe hervorragender Einzelleistungen der Beschäftigten.

Diese Leistung erwächst aus dem solidarischen Miteinander. Eine von Achtung und vertrauen geprägte Beteiligungskultur ist ein unverzichtbarer Bestandteil der dienststelleninternen Zusammenarbeit. Hierzu leistet die GdP einen ganz entscheidenden Beitrag.