

# DIE BUNDESPOLIZEITUNG

AUSGABE 2 | 24



## DV E-LEARNING Wichtiger Schritt nach vorne

Mehr dazu auf Seite 2

Foto: AdobeStock #354282868 / Charlie's



## DIENSTHUNDEWESEN Schluss mit der ungeordneten Struktur

Mehr dazu auf Seite 3

Foto: GdP / Franziska Hütter



## BAUSTELLE EINGRUPPIERUNG Angemessene Vergütung muss her

Mehr dazu auf Seite 4

Grafik: AdobeStock #225731653 / Fotomanufaktur JL

### 11 GRÜNDE

## Warum sich wählen lohnt



1. Ohne die eigene Stimme entscheiden die anderen
2. Der Wunsch, die mittelmäßige Wahlbeteiligung vom letzten Mal zu toppen
3. Auch wenn's nach Floskel klingt: Wer wählt, übernimmt Verantwortung für die Zukunft
4. Der Wunsch, die gute Arbeit der eigenen Gewerkschaft wertzuschätzen
5. Die Chance, zu den Gewinnern zu zählen, die deutlich größer ist als im Lotto 😊
6. Die Erkenntnis, dass Rechte mit Pflichten einhergehen
7. Wer wählt, setzt sich von Verdrossenen, Nörglern und Desinteressierten ab
8. Sich vor Augen führen, wie sich die Welt und damit die eigenen Arbeitsbedingungen in den vergangenen vier Jahren verändert haben
9. Die Gelegenheit nutzen, mit geringem Aufwand ein sehr gutes Gefühl zu bekommen
10. Wählen, weil man sich dann ehrlich über das Ergebnis freuen kann
11. Die Überraschung, wieviele Gründe es gibt zu wählen, aber keinen einzigen, es nicht zu tun!

Also: Entweder vom 13. bis 15. Mai wählen gehen oder vorher schon Briefwahl beantragen!

**Gemeinsam  
für die Zukunft**  
Personalratswahlen in der Bundespolizei 2024

icons u.l.: fontawesome.com

## Impressum

Gewerkschaft der Polizei  
Bezirk Bundespolizei | Zoll  
Forststraße 3a, 40721 Hilden  
Telefon: 0211 7104-0  
Fax: 0211 7204-555  
gdp@gdp-bundespolizei.de

[www.gdp-bundespolizei.de](http://www.gdp-bundespolizei.de)  
[gdp\\_bezirk\\_bundespolizei](https://www.instagram.com/gdp_bezirk_bundespolizei)  
[gdp.bundespolizei](https://www.facebook.com/gdp.bundespolizei)  
[GdPBPOL](https://twitter.com/GdPBPOL)



**Gewerkschaft  
der Polizei**  
Bundespolizei | Zoll



Foto: GdP / Angelina Opitz

### WIR ARBEITEN ANDERS ALS ANDERE

## Die Zeit ist reif für eine eigene AZV Polizei!

Die GdP fordert die Einführung einer eigenen „Arbeitszeitverordnung Polizei“, wie sie in vielen Bundesländern existiert, um den spezifischen Belangen des Vollzugsdienstes besser gerecht werden zu können. Unter anderem sollen darin aus GdP-Sicht folgende Regelungen festgelegt werden:

- Regelungen für besondere Einsatzzeiten und Einsatzformen der Bundespolizei (zum Beispiel bei Rückführungen, Einsatzzeiten im Ausland bei supranationalen Einsätzen, beim Einsatz auf See analog zur Bundesmarine, beim Bundespolizeiflugdienst, bei geschlossenen Einsätzen der Bundesbereitschaftspolizei).
- Normierung von sogenannten „Garantie-Frei-Sonntagen“.
- Ausgestaltung des einheitlichen Freizeitausgleichs in einer Rechtsverordnung.
- Zur Anrechnung von Ruhepausenzeiten auf die Arbeitszeit fordert die GdP die Klarstellung, dass für Vollzugsbeamtinnen und -beamte während der Pausenzeiten Bereitschaft zur jederzeitigen Arbeitsaufnahme besteht und den im Schichtdienst oder Dienst zu unregelmäßigen Zeiten eingesetzten Vollzugsbeamtinnen und -beamten während des Dienstes in der Dienststelle Gelegenheit zu geben ist, sich zu stärken oder zu erfrischen. Die Zeiten der Stärkung oder Erfrischung werden auf die Wochenarbeitszeit angerechnet.
- Umsetzung der Urteile des BVerwG vom 29. April 2021, dass bei geschlossener Einsatzunterbringung in Gemeinschaftsunterkünften (analog übertragbar auf Einsatzformen wie zum Beispiel Stützpunktdienst des Flugdienstes, Einsatz auf See) Ruhezeiten als Bereitschaftsdienst gelten.

Foto: pixabay.com / moritz320

### HUBSCHRAUBER DER BUNDESPOLIZEI

## Auch in der Luft immer im Einsatz

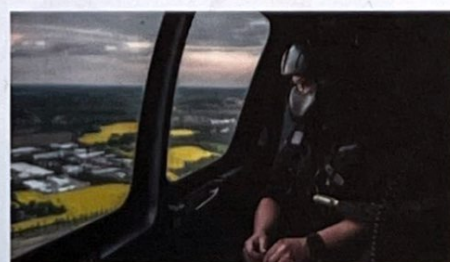
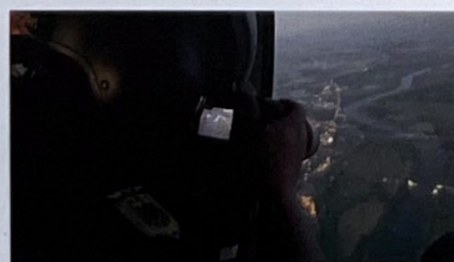


Foto: GdP / René Gebbert (2)

Laut ihrem Jahresbericht 2022 betreibt die Bundespolizei fast 100 Hubschrauber unterschiedlicher Typen. Der Großteil von ihnen wird für die bundespolizeilichen Alltagsaufgaben genutzt, unter anderem Aufklärungs- und Beobachtungsflüge. Eine ständige Bereitschaft ermöglicht die kurzfristige Einsatzfähigkeit auch in besonderen polizeilichen Lagen, etwa für die GSG 9 der Bundespolizei. Darüber hinaus können sie zur

allgemeinen Not- und Katastrophenhilfe auf Anforderung der Krisenstäbe der Bundesländer zum Einsatz gebracht werden. Hinzu kommen Zivilschutz-Hubschrauber, die durch Piloten der Bundespolizei geflogen und durch das luftfahrttechnische Personal der Bundespolizei gewartet werden. Im Jahr 2022 kamen die Bundespolizei-Hubschrauber laut Bundespolizei-Jahresbericht auf 22.362 Flugstunden. Danke für den Einsatz!

### GEBURTENBEIHILFE

## Unterstützung für Familien

Schon gewusst? GdP-Mitglieder erhalten von ihrer Gewerkschaft für jedes seit 2023 geborene „GdP-Baby“ einen kleinen Extra-Zuschuss. Und zwar eine Geburtenbeihilfe in Höhe von 25 Euro. Um diese zu erhalten, müssen GdP-Mitglieder einfach nur eine E-Mail mit der Geburtsurkunde des Kindes an [gdp@gdp-bundespolizei.de](mailto:gdp@gdp-bundespolizei.de) schicken.



Foto: pixabay.com / Seoul-Traveler



UNTERBRINGUNG DER BUNDESPOLIZEI AN BAHNHÖFEN

# Bisher: Verspätetes Reagieren statt zukunftsgerichtetem Agieren



Foto: pixabay.com / Dölgemann

Die Unterbringung der Bundespolizei an den Bahnhöfen hierzulande ist nach wie vor teils katastrophal. Bereits seit Langem mahnt die GdP die Zustände im Arbeitsumfeld der Bundespolizei bei der Wahrnehmung bahnpolizeilicher Aufgaben an und sieht dringenden Investitions- und Handlungsbedarf. Doch nach wie vor wird hauptsächlich vor allem „Kosmetik“ betrieben, wenn es irgendwo mal wieder besonders schlimm wird. Von einer nachhaltigen Lösung kann keine Rede sein.

Ein großes Problem hierbei: die schwierigen Prozesse im Zusammenwirken mit der BmV und der DB AG. Beide Protagonisten gehören

daher aus GdP-Sicht zusammen mit Vertretern und Vertretern der Politik, des Bundespolizeipräsidiums sowie der Personalvertretungen an einen Tisch. Vorrangiges Ziel muss es sein, eine nachhaltige und bundesweite Strategie zu entwickeln, die komplizierten Verfahrenswesen zu optimieren und die Planungsphase somit deutlich zu vereinfachen und zu beschleunigen.

Doch auch intern sind dringende Verbesserungen erforderlich – gerade bei der Planung des Raumbedarfs für neue Dienststellen und Gebäude. Diese fußen immer auf dem jeweils aktuellen ODP (Organisations- und Dienst-

postenplan) – und entsprechen somit grundsätzlich einem verspäteten Reagieren statt einem zukunftsgerichteten Agieren. Nehmen wir das Beispiel Neubau Hauptbahnhof München: Ein riesiges Projekt, das voraussichtlich erst im Jahr 2035 fertiggestellt wird. Doch bei der Planung der Räumlichkeiten für die Bundespolizei wird der Personalstand 2019/2020 zu Rate gezogen – obwohl schon klar ist, dass im Zuge der geplanten zweiten Stammstrecke sowohl der ÖPNV als auch der Fernverkehr erweitert werden und damit zwingend auch ein Personalaufwuchs in der Bundespolizei erfolgen muss und wird. Die GdP sagt: Das geht so nicht weiter und bleibt daher am Ball!

## EINFACH ERKLÄRT

### Warum SBV so wichtig sind

Beschäftigte der Bundespolizei erleben immer wieder extrem belastende Einsätze. Manchmal führt dies zu Erkrankungen der Psyche. Die gesetzlichen Regelungen führen in diese Fällen aktuell zu Problemen bei der Dienstunfallanerkennung. Die GdP setzt sich dafür ein, dass die Bundespolizei eine vergleichbare Regelung bekommt, wie sie die Bundeswehr für ihre Soldatinnen und Soldaten hat oder wie sie beispielsweise auch für Rettungssanitäterinnen und -sanitäter gilt. Darüber hinaus engagiert sich die GdP auch für eine Weiterbeschäftigung von Vollzugskräften mit und ohne Behindertenstatus bei Eintritt einer Polizeidienstunfähigkeit. Jede und jeder kann es treffen, durch Krankheit oder Unfall. Deswegen sollten Betroffene nicht gleich ihre Uniform ausziehen müssen. Ziel der GdP ist es, sie mit ihrem polizeilichen Fach- und Erfahrungswissen vorrangig mit geeigneten Aufgaben im Polizeivollzugsdienst weterzuschäftigen. Unterstützt wird die GdP dabei von den Vertrauenspersonen der Haupt- und Bezirksschwerbehindertenvertretungen (SBV) sowie den (Gesamt-)Schwerbehindertenvertretungen vor Ort. Gewerkschaftlich steht die GdP bei Fragen zum Thema gerne Rede und Antwort. Einfach E-Mail an: [sbv@gdp-bundespolizei.de](mailto:sbv@gdp-bundespolizei.de)

Foto links: AdobeStock #156150183 / eppfusa.com | Grafiken: AdobeStock #555081568 / rober4666612

## IMMER AUF DEM LAUFENDEN

### WhatsApp-Kanal abonnieren und nichts Wichtiges mehr verpassen

Zum Abonnieren des WhatsApp-Kanals des GdP-Bezirks Bundespolizei | Zoll einfach den QR-Code links abscanen oder folgenden Link in den Browser eingeben:

<https://www.whatsapp.com/channel/0029VaxineGE56zduh03H>

Foto: Kay Henschelmann

» Ich bin der Typ, bei dem das Glas immer halb voll und nicht halb leer ist. Analytisch, ganz gut im Zusammenhänge erkennen und Lösungen aus intensiver Diskussion heraus vorzuschlagen. Das klappt am besten in einem gut aufgestellten, motivierten Team. Denn wenn du Erfolg haben und für die Leute etwas herausheulen willst, brauchst du einen professionellen Background, Fachexpertise, Rat. Der Personalrat kann nur im Rahmen des Gesetzes agieren, Gewerkschaften aber auch in den Medien, bei den Parteien, in der Öffentlichkeit Druck machen. Wenn Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter in Personalräten sind, stimmen sie sich untereinander ab, wie man arbeitsteilig vorgeht. All das haben Einzelkämpfer, freie Listen, nicht. Da fehlt es an Durchsetzungskraft. «

**Sven Hüber**  
Vorsitzender Bundespolizeihauptpersonalrat  
Stellvertreter Vorsitzender GdP und GdP-Bezirk Bundespolizei | Zoll

Foto: Kay Henschelmann

## Dienstvereinbarung zur Einführung von E-Learning

### Ein wichtiger Schritt nach vorne

Dass die Herausforderungen der Digitalisierung, die Gestaltung neuer Arbeits- und Lernformen und dazu die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für die GdP weit vorne auf der Agenda platziert sind, ist hinlänglich bekannt. Doch wie wird dieses Themenfeld in der Aus- und Fortbildung der Bundespolizei mit Inhalten gefüllt?

Einen Meilenstein in diesem Bereich konnte der Bezirkspersonalrat beim Bundespolizeipräsidium (BPR) nun zu Beginn dieses Jahres mit der Unterzeichnung der Dienstvereinbarung zur Einführung von E-Learning in der Bundespolizei erreichen. Der Weg dorthin war lang: Bereits im Jahr 2016 beauftragte der BPR im Zuge der Einstellungsoffensive in der Bundespolizei eine Anwaltskanzlei, um zu klären, wie weit seine Mitbestimmungsrechte beispielsweise bei Punkten wie „Gestaltung von Arbeitsplätzen“, „allgemeinen Fragen der Fortbildung“ oder „Maßnahmen, die der Vereinbarkeit dienen“ aus dem Bundespersonalvertretungsgesetz gehen. Einer der im Gutachten untersuchten Sachverhalte war die mögliche Einführung einer elektronischen Lernplattform (E-Learning). Dieser wurde eindeutig als mitbestimmungspflichtig angesehen. Das heißt: Ohne Zustimmung des Bezirkspersonalrates darf keine Maßnahme der Behörde in diesem Bereich getroffen und umgesetzt werden. Seit 2018 hat E-Learning in der Bundespolizei Projektstatus und es wurde an einer Dienstvereinbarung gearbeitet. Erklärtes Ziel: Teilnehmenden am eLearning die Möglichkeit zu eröffnen, private Endgeräte unter Berücksichtigung der technischen Mindestanforderungen zu verwenden. Können oder möchten Teilnehmende von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch machen, so sollte in ausreichendem Umfang dienstliche Hardware für diesen Personalkreis vorgehalten werden, um den Zugriff auf die Online-Lernangebote sicherzustellen. Die Erkenntnisse der ebenfalls mitbestimmten Pilot-Lehrgänge flossen in die Erarbeitung der Dienstvereinbarung ein. Die Corona-Pandemie und die damit einhergehende Notwendigkeit einer mobileren Arbeitsweise brachten allerdings neben neuen Erkenntnissen zur Arbeitsmethode auch neue Fragestellungen auf, die der BPR insbesondere zum Schutz der Beschäftigten zu klären hatte. Zu den Arbeitszeifragen kamen viele Inhalte des Mitarbeiterdatenschutzes (Fernwartung privater Geräte, Aufzeichnungen, Haftung, Profiling etc.). Wieder war der GdP-geführte Bezirkspersonalrat an einem Punkt angelangt, wo er selbst zu lernen hatte, was eLearning auch an Risiken bereit halten kann. Außerdem gab es kaum Materialien, die Antworten lieferten. Auch andere (Sicherheits-)Behörden waren noch nicht so weit, dass eLearning fester Bestandteil der Fortbildung war, so dass auch keine anderen Dienstvereinbarungen existierten. Deshalb hat sich der BPR externer Fachexpertise bedient und einen Datenschutzschwerstverständigen konsultiert. An dieser Stelle zeigte sich wieder mal die notwendige Verknüpfung mit der GdP, denn zur eigentlich gesetzlich normierten Kostentragspflicht durch die Dienststelle gab es ebenfalls ererblichen Schriftverkehr, bei dem die GdP-Juristen tatkräftig unterstützten. Am 15. Januar 2024 war es dann soweit: Der Präsident des Bundespolizeipräsidiums, Dr. Dieter Romann, und die BPR-Vorsitzende Judith Hausknecht (GdP) haben die Dienstvereinbarung E-Learning unterzeichnet. Damit ist der Grundstein für die Umsetzung des digitalen Lernens als Teil der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf gelegt. Die GdP hofft, dass nun immer mehr Lernprodukte unter Nutzung der digitalen Möglichkeiten eingeführt werden.

Foto: AdobeStock #314212688 / Charly1



**NOVELLE BPolG**

**Neuigkeiten zur Kennzeichnungspflicht**

In der Diskussion um die Novelle des Bundespolizeigesetzes (BPolG) und die darin vorgesehene Kennzeichnungspflicht gibt es Neuigkeiten: Laut Bundesinnenministerium soll es die Kennzeichnungspflicht in der Bundespolizei ausschließlich für Vollzugsbeamtinnen und -beamte geben, die Amtshandlungen durchführen und in direktem Kontakt zur Bevölkerung stehen. Vorgesehen sei derzeit, dass es eine **Wahlmöglichkeit zwischen einer Kennzeichnung mit Familiennamen und einer fünfstelligen Nummer** geben soll. Bei der fünfstelligen Nummer werde es sich nicht um die Personalnummer handeln. Bei Gefährdungslagen für Polizistinnen und Polizisten werde es laut BMI keine Kennzeichnungspflicht geben. Die GdP wird dies weiter begleiten und bleibt dabei: Eine Kennzeichnung darf die Persönlichkeitsrechte der Kolleginnen und Kollegen nicht verletzen und nicht zur Gefahr für ihre Familien werden!



Foto: GdP-Bereich Bundespolizei | Zöf

**EINSATZSCHIFFE**

**Endlich angepasste Bordverpflegung**

Preissteigerungen für den Einkauf von Lebensmitteln haben erhebliche Auswirkungen auf die Einsatz- und Gemeinschaftsverpflegung. Die GdP hat sich daher dafür eingesetzt, dass die Sachbezugswerte und der Bordverpflegungszuschuss für die Bundespolizei-Einsatzschiffe angepasst werden, um den inflationsbedingten Preissteigerungen zu begegnen und weiterhin eine ernährungsphysiologisch wertvolle Verpflegung bereitstellen zu können. Und das Engagement der Gewerkschaft hatte Erfolg:

**Bisher:**  
7,48 Euro Sachwertbezug pro Tag  
+ 1,20 Euro Bordverpflegungszuschuss  
**= 8,68 Euro gesamt**

Seit 1. September 2023:  
2,00 Euro Frühstück  
3,80 Euro Mittagessen  
3,80 Euro Abendessen  
+ 2,02 Euro Bordverpflegungszuschuss  
**= 11,62 Euro gesamt**



Foto: GdP-Bereich Bundespolizei | Zöf, Grafik: pixabay.com / buecherwurm\_50

**BALLISTISCHER SCHUTZ FÜR TMÖL**

**Risiko minimieren!**

Bei Wohnungsdurchsuchungen oder anderen Einsätzen mit Türöffnungen sind die technischen Einheiten wie zum Beispiel die Einsatzkräfte der Technische Maßnahmen Öffnen und Lösen (TMÖL) regelmäßig als „erste“ PVB vor der Tür eingesetzt. Hierbei besteht immer wieder, trotz vorheriger Aufklärung, eine zumindest abstrakte Gefahr, dass das **polizeiliche Gegenüber auch mittels Schusswaffen auf die Kräfte einwirkt, um den Zugriff zu verhindern oder zumindest zu erschweren**. Um die Gefahren für die TMÖL-Kräfte zu minimieren, deren Konzentration eher auf das Öffnen der jeweiligen Tür gerichtet ist und nicht aus Eigensicherungsgründen auf das Umfeld, fordert die GdP für sie eine besondere ballistische



Foto: GdP / Thomas Meyer

schutzausstattung. Bereits 2014 wurde hierzu auf Fachgruppenebene eine Bewertung geschrieben und die Beschaffung von ballistischen Schutzdecken (SK 4 und mittels Saugnapfen zum Anbringen an Türen geeignet) und eines ballistischen Schutzhelms (mit Visier) beantragt. Die GdP fordert daher, **speziell für alle TMÖL-Trupps bundesweit jeweils eine ballistische Schutzdecke und zwei Helme mit Visieren zu beschaffen und diese auch in die Ausstattungsanweisung (AN) zu übernehmen**.

**ZIVILES PERSONAL**

**Stellenplan in Schiefelage**

Dankend hat die GdP zur Kenntnis genommen, dass die **Stelleneinsparung für ziviles Personal** im Jahr 2024 keinen Eingang in den Regierungsentwurf zum Haushalt gefunden hat. Gleichwohl wirbt die Gewerkschaft bereits heute dafür, eine erneute Diskussion für eine solche Maßnahme auch für kommende Jahre **sofort zu unterbinden**.

Der Stellenplan der Bundespolizei ist nämlich bereits in Schiefelage geraten. Seit 1993 ist der Vollzugsdienst um mehr als 17.000 Planstellen aufgewachsen, der zivile Bereich gleichzeitig um mehr als 2.000 Planstellen und Stellen abgesenkt worden.



Diese Grafik zeigt einen Vergleich zwischen der Personalsituation bei den PVB, VB und TB zum 1. Januar 2014 (jeweils linker Balken) und zum 1. Januar 2024 (jeweils rechter Balken). Man erkennt deutlich, dass der Anteil der Vollzugskräfte deutlich mehr gewachsen ist als der „zivile Bereich“. Das Gesamtbild wird zudem auch noch verzerrt, da die Bundespolizei aktuell noch circa 1.000 befristet bzw. personalgestellte Tarifbeschäftigte hat. Zudem sind im Verwaltungsbeamtenbereich neue Aufgaben (IT, Ärztinnen und Ärzte, Sozialwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, CBRN etc.) dazu gekommen, das heißt, die Stellen verteilen sich jetzt auf mehr Bereiche.

Quelle: Bundespolizei / Grafik: GdP-Bereich Bundespolizei | Zöf

**STUFENLAUFZEITEN BEI FAMILIENBEDINGTER ABWESENHEIT**

**Beamten- und Tarifbereich gleich behandeln**

Gemäß TVöD Bund werden Zeiten familien- und pflegebedingter Abwesenheiten nicht auf die Stufenlaufzeit von Tarifbeschäftigten angerechnet. Nehmen Tarifbeschäftigte Elternteil über einen Zeitraum von mehr als fünf Jahren bzw. mehr als drei Jahre andere Familien- oder Pflegezeiten in Anspruch, erfolgt sogar eine Rückstufung! Die GdP sagt: Das steht im klaren Widerspruch zum Benachteiligungsverbot. Gemäß Bundesgleichstellungsgesetz (BGleGG) dürfen die genannten Umstände die berufliche Entwicklung nicht beeinträchtigen. Für den Beamtenbereich wurden diese

gesetzlichen Vorgaben bereits umgesetzt. Dazu kommt: Laut Personalentwicklungskonzept (PEK) versteht sich die Bundespolizei als attraktiver, moderner Arbeitgeber, dem sowohl Gleichstellung, als auch die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf von enormer Wichtigkeit sind. Die GdP fordert: Das BGleGG und das PEK sind auf Beamtinnen und Beamte sowie auf Tarifbeschäftigte gleichermaßen anzuwenden!

Foto: pixabay.com / TheVirtualDenise

**DIENSTHUNDEWESEN**

**Schluss mit der ungeordneten Struktur!**

Diensthunde sind als Schutz- und Sprengstoffspürhunde unverzichtbare Unterstützer in sämtlichen Einsatzlagen. Bis zum heutigen Tag fehlt jedoch eine adäquate Organisations- und Führungsstruktur in der Bundespolizei, die den besonderen Anforderungen an die dienstlichen Belange des Diensthundewesens gerecht wird. Diensthundeführerinnen und -führer (DHF) sind in erster Linie verantwortlich für den Diensthund und agieren mit diesem im Einsatz zusammen. Sie sind keine Lückenbüßer für unbesetzte Dienstposten im Kontroll- und Streifendienst.

**Die GdP fordert:**

- Aufbau einer Organisations- und Führungsstruktur, die die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen auf allen Ebenen der Bundespolizei klar zuweist
- Die Besetzung freier DHF-Dienstposten ohne Zugleichfunktion, um den Anforderungen an das Tierwohl sowie den Einsatzanforderungen gerecht zu werden
- Zeitgemäße Ausstattung der Diensthundeschulen der Bundespolizeiakademie und der Diensthundewingeranlagen der Direktionen
- Eine aufgabenorientierte adäquate Personalausstattung mit echten dienstlichen laufbahnrechtlichen Perspektiven
- Die Inkraftsetzung von aktuellen Prüfungsordnungen, Fortbildungsrahmenplänen etc. für eine modernere Aus- und Fortbildung im Diensthundewesen
- Eine modulare Ausbildungsstruktur zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Auch Lebewesen brauchen Grenzen. Schutzhunde sind Hilfsmittel der körperlichen Gewalt und müssen daher diesen Anforderungen gerecht werden. Das heißt, sie sind physisch stärker für ihre Aufgaben vorzubereiten.



Foto: GdP / Franziska Hutter



**ANSCHLUSSVERWENDUNG**

**So geht man nicht mit Nachwuchskräften um!**

Seit der 2016 gestarteten Einstellungsoffensive in der Bundespolizei werden auch im März jedes Jahres Anwärterinnen und Anwärter eingestellt. Teilweise folgt sogar im Dezember eine dritte Einstellung. Die GdP sagt: Ein Zuwachs in der Bundespolizei ist gut und wichtig. Was jedoch ebenso unabdingbar ist, ist ein fairer Umgang bei der Anschlussverwendung. Es ist ohnehin schon schwer nach Ende der Ausbildung bzw. des Studiums innerhalb kürzester Zeit eine bezahlbare Wohnung zu finden – vor allem in Hochpreisregionen. Doch dazu kommt noch, dass die Nachwuchskräfte oft in der stressigsten Zeit, nämlich erst mitten in der Prüfungsphase erfahren, wo ihr Zieldienstposten sein wird. Dabei sollen die Verwendungsorte gemäß Personalentwicklungskonzept spätestens vier Monate vor Beendigung der Laufbahnausbildung, bzw. des Studiums erfolgen. Auf ihre Erstverwendung und das zukünftige Aufgabenfeld haben die Absolvierenden keinen Einfluss.



Die Junge Gruppe der GdP Bundespolizei | Zoll hat aufgrund dieser unhaltbaren Zustände schon seit längerem die bundesweite Arbeitsgruppe „Tauschbörse“ ins Leben gerufen. Halbjährlich richtet diese AG unmitteibar nach der Bekanntgabe der Erstverwendung eine Tauschplattform ein, filtert die Tauschgesuche aller Aus- und Fortbildungszentren, bringt diese in eine übersichtliche Darstellung und vermittelt bei Unklarheiten. Doch so erfolgreich diese Tauschbörse auch ist – die GdP sagt, auch die Bundespolizei muss ihre Hausaufgaben machen und fordert daher:

- Eine zwingende Einhaltung des vereinbarten Zeitplans
- Eine transparente und messbare Verteilung nach sozialen und regionalen Belangen unter angemessener Berücksichtigung des Leistungsprinzips
- Verteilung mithilfe der IT-gestützten Aus- und Fortbildungssoftware

**EUROPÄISCHER GRENZSCHUTZ**

**Kooperationen ausbauen**

Die GdP sagt es schon lange und die zurückliegenden Monate zeigen es sehr deutlich: Für einen effektiven Grenzschutz muss politisch eine echte gemeinsame, länderübergreifende Strategie erarbeitet werden. Die Gewerkschaft begrüßt daher auch jede Initiative zur Intensivierung von grenzüberschreitender Zusammenarbeit der Sicherheitsbehörden. Dazu müssen Kooperationen gefördert und ausgebaut werden, aus GdP-Sicht unter anderem in folgenden Punkten:

- Gemeinsame Aus- und Fortbildung für Beamtinnen und Beamte, die an der operativen grenzüberschreitenden Zusammenarbeit und bei der Strafverfolgung in der EU beteiligt sein sollen, um eine echte europäische Polizeikultur zu entwickeln
- Aufbau von gemeinsamen Polizei- und Zolldienststellen (GPZD) in den Binnen-grenzregionen
- Förderung der Mehrsprachigkeit

- Ausbau und Koordinierung gemeinsamer, grenzüberschreitender Streifen und Einsatzformen
- Entwicklung, Stärkung und Ausbau grenzüberschreitender Sozialinteressen der Beschäftigten sowie die Ermöglichung der Mitbestimmung in Form von Mitarbeitervertretungen auf europäischer Ebene, mindestens mit Informati-ons- und Konsultationsmöglichkeiten

Eine zentrale Rolle für einen effektiven Schutz der gemeinsamen europäischen Außengrenzen spielt aus GdP-Sicht auch die Unterstützung durch FRONTEX. Als EU-Agentur wird FRONTEX aus dem EU-Haushalt und durch Beiträge der assoziierten Schengen-Länder finanziert. Das Mandat der Agentur wurde offiziell um Such- und Rettungsaufgaben erweitert, wenn derartige Aufgaben im Zusammenhang mit der Überwachung der Seegrenzen erforderlich werden. Die GdP unterstützt das Wachstum und die Weiterentwicklung der Agentur.

Grafik: pixabay.com / marcus

**AG „EINSATZBEKLEIDUNGSSYSTEME DER BUNDESPOLIZEI“**

**Bestmögliche Ausstattung für alle!**

Viele Beschäftigte in der Bundespolizei werden sich noch an die Bekleidungskommission erinnern. Diese hat ganzheitlich die Bekleidung der Bundespolizei betrachtet, Bedarfe aufgezeigt und Verbesserungen auf den Weg gebracht. Doch irgendwann war Schluss. Zwar wurde die Bekleidungskommission nie offiziell aufgelöst, allerdings hat sie über Jahre einfach nicht mehr getagt. Erst auf intensives Drängen der GdP wurde eine neue Arbeitsgruppe für diesen Bereich ins Leben gerufen.

Die AG „Einsatzbekleidungssysteme der Bundespolizei“ hat erstmals im Juli 2022 getagt. Wie der Name schon sagt, soll sie sich eigentlich ausschließlich um die Einsatzbekleidung kümmern. Seit Gründung drängt der stellvertretende Bezirkspersonalratsvorsitzende Steffen Ludwar (GdP), der mit in der AG sitzt, jedoch darauf, auch die Alltagsdienstbekleidung in der AG zu betrachten. Aktuell ist angedacht, dieser GdP-Forderung zu folgen und somit die Bekleidung endlich – so wie früher in der Bekleidungskommission – ganzheitlich zu betrachten. Aus GdP-Sicht ein entscheidender Schritt, um für alle Beschäftigten das bestmögliche Ergebnis zu erzielen, eine stets moderne und den aktuellen Bedürfnissen entsprechende Dienstkleidung anzubieten, aber auch Einsparpotentiale zu erkennen und beispielsweise unnötige Teile auszumustern. Bisher standen bei den AG-Treffen unter anderem folgende Themen auf der Tagesordnung: Optimierung der Bekleidung der Diensthundeführenden und der Reiterstaffel, Vorstellung

der bereits eingeführten neuen Handschuhe und weiterer Modernisierungen, Vorstellung des eingearbeiteten Schnittschutzes im Halsbereich des neuen Einsatzblousons. Auch die Erhöhung des Ausstattungssolls auf zehn Einsatzshirts (Verfügung vom 25. August 2023) wurde in der AG bereits mit dem Präsidium vorbesprochen. Ein weiteres großes Arbeitsfeld ist die Bekleidung der Technischen Einsatzkräfte – vom Arbeitsoverall über den CBRNE-Anzug bis zur fehlenden Funktionsunterwäsche für den Schutzanzug. Darüber hinaus arbeitet die AG aktuell an der Einführung einer Art Fleecejacke als Kälteschutz. Diese soll die positiven Eigenschaften einer handelsüblichen Fleecejacke mit den Anforderungen der Bundespolizei (wie zum Beispiel flammhemmendes Material) vereinen. Der Wunsch nach einer solchen Jacke wurde aus dem Beschäftigtenkreis am meisten bei der GdP gemeldet. Die Gewerkschaft fragt regelmäßig die Bedarfe ab und versucht dann, die Anmerkungen und Wünsche der Basis in der AG zur Umsetzung zu bringen. Ideen und Anregungen gerne an:

[einsatzverfahren@gdp-bundespolizei.de](mailto:einsatzverfahren@gdp-bundespolizei.de)



Foto: GdP-Bereich Bundespolizei | Zoll / Steffen Ludwar

**RENTE / RUHESTAND NAHT?**

**Schnell zum Vorbereitungsseminar anmelden!**

Mit dem Eintritt in die Rente bzw. in den Ruhestand ändert sich einiges. Das kann viele Fragen mit sich bringen: Was wird der neue Lebensabschnitt bringen? Worauf ist zu achten? Zu diesem Zweck bietet die GdP spezielle Seminare zur Vorbereitung auf den Ruhestand an. Im Rahmen des Seminars werden auch gesellschafts- und sozialpolitische Themen diskutiert sowie Betätigungsfelder für die aktive Gestaltung des dritten Lebensabschnitts aufgezeigt. Natürlich kommen auch praktische Tipps und Hinweise zum Übergang von der Berufstätigkeit in den Ruhestand nicht zu kurz. Teilnahmeberechtigt sind alle Beschäftigten der Bundespolizei, die demnächst in den Ruhestand gehen. Die Teilnahme ist maximal zwei Jahre im Voraus möglich. Für weitere Infos einfach den QR-Code abs-scannen. Das GdP-Bildungsprogramm umfasst natürlich auch zahlreiche weitere Angebote für jede Altersstufe.



**BAUSTELLE EINGRUPPIERUNG**

**Angemessene Vergütung muss her**



Grafik: AdobeStock #225731653 / Fotomanufaktur JL

Die Bundespolizei stellt steigende Anforderungen an die Qualität der Arbeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dazu sagt die GdP: Qualität hat ihren Preis! Im Rahmen der Tarifpflegegespräche konnte die Gewerkschaft in jüngster Vergangenheit bereits erhebliche Verbesserungen bei der Vergütung vieler Beschäftigter, unter anderem im Flugdienst und bei den Kraftfahrerinnen und Kraftfahrern, erzielen. Außerdem wird die GdP weitere Berufsbilder auf den Prüfstand stellen und sich für eine angemessene Vergütung einsetzen.

So schützen beispielsweise die Pförtnerinnen und Pförtner bzw. Wächterinnen und Wächter an sieben Tagen die Woche rund um die Uhr Liegenschaften und deren Mitarbeitende. Hierbei handelt es sich um eine verantwortungsvolle Tätigkeit, die Fachwissen und besondere Umsicht erfordert. Mit einer kurzen Einarbeitung kann und soll diese wichtige Aufgabe nicht ausgeübt werden, die Beschäftigten müssen ausreichend qualifiziert sein und somit auch entsprechend bezahlt werden.

Gleiches gilt für Bekleidungshandwerkerinnen und -handwerker. Spezialbekleidung und -ausrüstung aus hochtechnisierten Materialien muss zum Schutz der Einsatzkräfte mit viel Know-how und Umsicht Instandgesetzt, modifiziert und geändert werden. Die hier geforderten Fähigkeiten gehen weit über die üblichen Kenntnisse, die während einer einschlägigen Berufsausbildung vermittelt werden, hinaus.

**i DIE BUNDESPOLIZEITUNG**

Ausgabe 3 erscheint im April 2024