



 **FCG KdEÖ**

POLIZEI an der Basis

FORDERUNGEN NOTWENDIGKEITEN ÄNDERUNGEN

POLIZEI

2013-2017

POLIZEI



EDITORIAL

Forderungskatalog für die Polizei an der Basis!



Die FCG-KdEÖ nimmt wie immer die Zügel in die Hand. Als nächsten Schritt haben wir für die Kolleginnen und Kollegen an der Basis ein Forderungsprogramm erstellt. Neben einer Vielzahl an Themen dürfen drei zentrale Anliegen schlagwortartig schon hier genannt werden:

AUFSTIEGSMÖGLICHKEITEN - GEHALTSSYSTEM - PENSIONSRECHT!

Es geht um die Kolleginnen und Kollegen, die tagtäglich ihren schweren Dienst verrichten und damit für die Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung, Ruhe und Sicherheit in Österreich sorgen. Es geht darum, dass genau für diese Bediensteten optimale Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Darüber hinaus ist es auch wichtig, dass man durch beste Bedingungen, beste Ausrüstung und Schaffung bester gesetzlicher Möglichkeiten auch die Zufriedenheit steigern und das Engagement erhöhen kann und muss. Nur ein zufriedener Bediensteter wird sich mit all seiner Kraft und mit der ganzen, ihm zur Verfügung stehenden Energie für die Erfüllung seiner Pflichten einsetzen, und damit auch weiterhin für den hohen Sicherheitsstandard in Österreich sorgen.

Durch die Zusammenführung von Landespolizeikommanden, Bundespolizeidirektionen und Sicherheitsdirektionen zu den nunmehr neun Landespolizeidirektionen im Speziellen und durch die Zusammenlegung von Gendarmerie, Sicherheitswache und Kriminaldienst im Allgemeinen wurden viel Zeit, Energie und viele Ressourcen investiert, die hauptsächlich unsere Führungsebenen bzw. das Bundesministerium selbst betroffen haben. Jetzt muss die Basis dran sein! Daran kannst auch du dich beteiligen – hilf mit, die Basis zu stärken und schreibe uns unter zimmermann@kdeoe.at deine Meinung und deine Überlegungen, denn dieser Katalog erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Wir laden alle Verantwortungsträger der Polizei ein, dass sie mit der Personalvertretung und der Polizeigewerkschaft gemeinsam dafür in den nächsten fünf Jahren sorgen, dass möglichst alle der im Katalog genannten Forderungen, Notwendigkeiten und Änderungen positiv umgesetzt werden. Diese Einladung richtet sich klarerweise auch an die verantwortlichen Politiker in den unterschiedlichsten Funktionen und Gremien gleichermaßen.

!!! JETZT IST DIE BASIS DRAN !!!

Für die FCG-KdEÖ im Zentralausschuss:
Reinhard ZIMMERMANN (Vorsitzender)

Anmerkung

Geschlechtsspezifische Bezeichnungen in diesem Forderungskatalog „Polizei an der Basis“ gelten für Männer und Frauen gleichermaßen.

Impressum

Für den Inhalt verantwortlich: Fraktion Christlicher Gewerkschafter
Kameradschaft der Exekutive (FCG-KdEÖ) im Zentralausschuss für die
Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens

Herrngasse 7, 1014 Wien, Austria

Tel +43-(0)1-53126-3452

E-Mail BMI-ZA-Polizei-FCG@bmi.gv.at

Copyright 2013 FCG-KdEÖ

INHALTSVERZEICHNIS

Editorial	3
Impressum	4
Abfertigung auch für Beamte	6
Abschaffung des Pensionsversicherungsbeitrages	6
Anhebung des Freibetrags bei der Überstundenbesteuerung	7
Anhebung der Nachtzeitgutschrift	7
Änderung der Nachtdienstzeit	8
Belastungsausgleich	9
Bewertungsverhandlungen	9
E2b Zulage schon ab Gehaltsstufe 10	10
Einheitliches Gehaltssystem	10
Erhöhung der jährlichen Massapauschale	10
Erweiterung der Uniform	11
Fach- und Führungskarriere – Perspektiven für den Aufstieg	12
Gefahrenzulage	13
Gehaltserhöhungen – Budgetbereitstellung	14
Angemessenes Gehalt	15
Laufende Verbesserung der EDV-Ausstattung	16
Pension mit 60 Jahren – Schwerarbeitsgesetz	16
Personalaufnahmen in ausreichender Anzahl	17
Schaffung eines Exekutivdienstgesetzes	18
Senkung der Regressvorschriften bei Fahrlässigkeit	19
Verleumdung gegenüber Polizisten	19
Verwaltungsvereinfachung	20
Wahrungsverlängerung für die Betroffenen aus Team 04	20
Zeitgemäße Ausstattung und Ausrüstung der Exekutive	22
Zeitwertkonto verfeinern und anbieten	23

Abfertigung auch für Beamte

Auch für den Beamten soll in Zukunft eine Abfertigung, angelehnt an das derzeitige ASVG-System, eingezahlt werden.

Begründung:

Nach dem Modell der Abfertigung-NEU zahlt der Arbeitgeber einen bestimmten Prozentsatz in eine Abfertigungskasse ein. In der Berechnung wird davon ausgegangen, dass 12-mal pro Jahr, unter anteiliger Einberechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes, solche Einzahlungen erfolgen. Als Beispiel zur besseren Darstellung könnte ungefähr angenommen werden, dass ein heute eintretender Bediensteter, der 20 Jahre alt ist, der im Schnitt einen Bruttobezug von angenommen € 2.000,- hätte, 40 Dienstjahre ableisten würde, unter Berücksichtigung einer 2%igen jährlichen Gehaltssteigerung, bei einer angenommenen Verzinsung von 1 %, danach eine Abfertigung in der Höhe von € 30.950,- (Brutto) erhalten würde.

Abschaffung des Pensionssicherungsbeitrages

Wir fordern die sofortige Abschaffung des Pensionssicherungsbeitrages.

Begründung:

Bei den Beamtenpensionisten des Bundes wird ein Pensionssicherungsbeitrag von der Bruttopension abgezogen.

Nachdem die Ruhebezüge der Bundesbeamten bei den jährlichen Pensionsverhandlungen wie ASVG-Versicherte erhöht werden und diese Gruppe keinen Beitrag leisten muss, stellt dieser besondere Beitrag nach § 13a

Ergebnis: Ihr Abfertigungsanspruch NEU auf Basis Ihrer Eingaben

Alter 20 Jahre
Ihr aktueller Bruttobezug € 2.000
Voraussichtliche Beschäftigungsdauer 40 Jahre
Angenommene Gehaltsentwicklung 2,00 %
Angenommene Verzinsung in der Abfertigungskasse 1,00 %

Kündigung Arbeitgeber (AG) Auszahlungsanspruch	Kündigung Arbeitnehmer (AN) Kein Auszahlungsanspruch
Abfertigung NEU	Abfertigung NEU
6,13 ME* (€ 30.950)	6,13 ME* (€ 30.950)

* ME = Monatsentgelte inklusive anteiliger Sonderzahlungen



Pensionsgesetz nicht nur eine enorme finanzielle Belastung, sondern auch eine Ungleichbehandlung dar. Darüber hinaus erhalten Beamte keine Abfertigung. Auch widerspricht diese Einbehaltung dem Ziel der Anpassung der Bundespensionen an das ASVG mit dem APG.

Nach derzeit geltender Rechtslage wird dieser Sonderbeitrag von jenen Beamten eingehoben, die bis Ende 2019 ihre Pension antreten. Betroffen davon sind auch die Ruhegelder der Hinterbliebenen der Beamten, also Witwen- beziehungsweise Witwerpensionen sowie Halbweispensionen. Es ist dringend erforderlich diese Ungleichbehandlung abzuschaffen.

Anhebung des Freibetrags bei der Überstundenbesteuerung

Der Beamte hat über Anordnung des Dienstgebers Überstunden zu leisten. Daher wird gefordert, dass die Höchstgrenzen der Überstundenbesteuerung angehoben werden.

Begründung:

Für Überstundenzuschläge muss nur zum Teil Lohnsteuer bezahlt werden. Es sind bei Erreichung bestimmter Beträge unterschiedliche Steuersätze vorgesehen.

Derzeitiger Stand: Bei Überstunden mit mindestens 50 Prozent Zuschlag werden die ersten zehn Überstunden-Zuschläge im Monat steuerfrei belasten – wobei maximal € 86,- steuerfrei sind.

Zusätzlich zu den zehn 50-prozentigen Überstundenzuschlägen können Überstunden-Zuschläge für Arbeit an Sonn-, Feiertagen und im Nachtarbeitszeitraum steuerbegünstigt ausbezahlt werden. Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit sind bis € 360,- im Monat steuerfrei, Zuschläge bei überwiegender Nachtarbeit bis € 540,- im Monat.

Diese Höchstgrenzen müssen dringend angehoben werden.

Anhebung der Nachtzeitgutschrift

Wir fordern die Anhebung der derzeitigen Nachtzeitgutschrift von 1 Stunde auf 2 Stunden.

Begründung:

Die nach der derzeit geltenden Rechtsvorschrift bestehende Nachtzeitgutschrift von 1 Stunde ist der klare Ausdruck der Wertigkeit des Nachtdienstes in gewissen Berufen im Öffentlichen Dienst – wie eben bei der Polizei. Allerdings gibt es auch erkennbare Unterschiede zu anderen Berufsgrup-



pen, die für eine Dienstverrichtung während der gleichen Zeit mehr an Nachtzeitgutschriften erhalten. Unsere Forderung ist daher, dass auch der schwere, kaum mit einer anderen Berufsgruppe vergleichbare Dienst des Polizisten während der Nachtzeit mit 2 Stunden Nachtzeitgutschriften abgegolten wird.

Änderung der Nachtdienstzeit

Die FCG-KdEÖ fordert die Ausdehnung der Nachtdienstzeit zwischen 19.00 Uhr und 07.00 Uhr!

Begründung:

Seit vielen Jahren wird die Forderung zur Erweiterung der Nachtzeit von 19.00 Uhr bis 07.00 Uhr gestellt. Es ist höchst an der Zeit, dass die Nachtzeit auch im Hinblick auf die Dienssysteme bei der Polizei an diese Zeiten angepasst wird. Darin anfallende Dienststunden müssen nach den Regelungen und Tarifen für Nachtdienst abgegolten werden.

Belastungsausgleich

Für die FCG-KdEÖ ist es mittelfristig gesehen sehr wichtig, dass zwischen einzelnen Bereichen ein Belastungsausgleich angestrebt wird.

Begründung:

Sehr oft kritisiert wird eine sehr unterschiedliche Belastung der Dienststellen und BeamtInnen. Auch hier ist es an der Zeit, einen Ausgleich mittels eines sensiblen Systems zu schaffen, das auf infrastrukturelle Notwendigkeiten, die polizeiliche Grundversorgung und den Arbeitsanfall Bedacht nimmt. Es ist sehr wohl auch die Verpflichtung des Dienstgebers darauf zu achten, dass die Belastungen einigermaßen gleich über die Bediensteten verteilt werden.

Besonders Bedacht ist dabei darauf zu nehmen, dass diese Schief lagen mittels langfristiger Personalplanung bereinigt werden. Überstände, die sich aufgrund von Grenzöffnungen usw. ergeben haben, sind dabei keinesfalls anzutasten, jedoch kann mit einer mittel- bis langfristigen Personalplanung und der Berücksichtigung der Altersstrukturen ein Weg gefunden werden, der KollegInnen keinesfalls benachteiligt, aber in besonders belasteten Bereichen Erleichterungen schafft.

Bewertungsverhandlungen

Durch die Vielzahl an Reformen und Zusammenführungen sind über die Jahre deutlich erkennbare Bewertungsunterschiede aufgetreten. Wir fordern daher Verhandlungen bzw. Prüfungen aller Bewertungen und die erforderlichen Anpassungen durchzuführen.

Begründung:

Wie im Zusammenhang mit der Behördenreform 2012 seitens des BM.I angekündigt, müssen die zugesagten Bewertungsverhandlungen und Evaluierungen im Zusammenhang mit Team 04 im April 2013 aufgenommen werden. Klares Ziel dabei muss es sein, auch für die KollegInnen auf den Außendienststellen und in den Organisationseinheiten entsprechende Wertigkeiten zu erhalten. Anpassungen sind unumgänglich und notwendig. Ungleichheiten bei den Bewertungen innerhalb des Ressorts, zwischen den einzelnen Organisationseinheiten bzw. Landespolizeidirektionen gehören genau geprüft und allenfalls bereinigt. Als Beispiel sei genannt, dass es nicht nachvollzogen werden kann, dass es unterschiedliche Bewertungen innerhalb des Kriminaldienstes für die gleiche Arbeit gibt (zB SB-LKA = E2a/3, SB bei operativem Kriminaldienst SPK = E2a/2).

E2b Zulage schon ab Gehaltsstufe 10

Es wird gefordert, dass die Zuerkennung der E2b-Zulage bereits ab dem Erreichen der Gehaltsstufe 10 erfolgt.

Begründung

Die bei der Zusammenführung der beiden Wachkörper Gendarmerie und Polizei eingeführte E2b-Zulage in der Höhe von € 35,- sollte in das Besoldungsrecht aufgenommen und auch auf die E2b-Bediensteten unterhalb der Gehaltsstufe 12 ausgedehnt werden. Das damals an das Senioritätsprinzip angelehnte Modell bedarf jedenfalls einer Überarbeitung. Sowohl junge als auch erfahrenere Bedienstete leisten sehr gute Arbeit an der Basis, von der letztendlich der Erfolg der polizeilichen Arbeit abhängt. Jedenfalls muss für diese Zulage eine Indexanpassung berücksichtigt werden.

Einheitliches Gehaltssystem

Die FCG-KdEÖ fordert, dass die derzeit unterschiedlichen Gehaltssysteme im Bereich des Bundesministeriums für Inneres zu einem gemeinsamen Gehaltssystem verschmolzen werden.

Begründung:

Gerade die Zusammenführung von Wachkörper und Behörde hat noch deutlicher gemacht, dass es unumgänglich sein wird, für den Bereich des Innenministeriums ein einheitliches Gehaltssystem zu schaffen.

Das zeigt alleine schon die Tatsache, dass ein und dieselbe Planstelle in zwei unterschiedlichen Gehaltssystemen, nämlich einerseits in A und andererseits in E, ausgeschrieben wurde. Es ist aber die gleiche Tätigkeit zu verrichten und trotzdem wird unterschiedlich entlohnt. Dabei entstehen manchmal Unterschiede bis zu einigen Hundert Euro, die nur dadurch entstehen, ob man als A, V, E oder W die bestimmte Planstelle bekommt. Zeitgleich müssen auch die Bezüge der Vertragsbediensteten sowie alle Bediensteten im BM.I darin entsprechend gerechte Berücksichtigung finden.

Erhöhung der jährlichen Massapauschale

Wir stellen die Forderung, dass die jährliche Massapauschale einmalig deutlich angehoben wird, und im Anschluss eine jährliche Preisindexanpassung Berücksichtigung findet.

Begründung:

Durch die Einführung der neuen Uniform und die damit erforderliche An-



schaffung von normierten Pflichtsorten, einer entsprechenden preislichen Erhöhung der Uniformsorten sowie unter dem Gesichtspunkt, dass die Massapauschale seit dem 01.01.1993 nicht erhöht wurde, ist es unbedingt erforderlich, die Massapauschale an die heutigen Bedürfnisse anzupassen und entsprechend zu erhöhen.

Die Einführung der neuen Uniform erfolgte durch eine längere Übergangszeit, damit die zusätzlichen Aufwendungen der Exekutivbediensteten nicht zusätzlich mit einer Erhöhung der Massapauschale abgedeckt werden müssen.

Jedoch erwies sich zum Beispiel der Hemdenstoff aufgrund seiner Zusammensetzung als extrem verschleißanfällig, wodurch fallweise die Tragedauer unterschritten wird. Dieser Umstand ist auch dem Dienstgeber nicht unbekannt, denn es werden bereits verschiedene Hemdenstoffe erprobt und getestet, welche wieder die bereits vorhandene und gewohnte Lebensdauer der alten Uniformhemden erreichen sollen.

Sinnvoll und überlegenswert wäre eine jährliche Anpassung der Massapauschale an den amtlichen Preisindex, denn damit wäre die Wertsicherung der zur Verfügung stehenden Massapauschale auch gewährleistet.

Erweiterung der Uniform

Die FCG-KdEÖ fordert den Dienstgeber auf, dass die bereits dringend nötigen und lange anstehenden Änderungen an der Uniform rasch umgesetzt werden.

Begründung:

Die derzeit bestehende Uniform muss, um ihren Anforderungen zu entsprechen, ständig Änderungen und Anpassungen unterzogen werden. Die Diskussion um die Wollhaube bzw. eine geeignet scheinende, nach außen hin einer Uniform würdigen Wintermütze scheint mehr als lange zu dauern. Diese Frage muss rasch einer geeigneten Lösung zugeführt werden.

Aber auch andere Änderungswünsche und Anregungen erreichen uns seitens der Kollegenschaft immer wieder. Wollpullover, Unterwäsche oder abgelaufene Etatsorten sind immer wieder Thema.

Die Gendarmerie einerseits und die Sicherheitswache andererseits hatten vor der Zusammenführung der Wachkörper jeweils sehr gute Uniformen, die sich über viele Jahre – nicht zuletzt wegen immerwährender Anpassungen – als zweckmäßig und funktionell erwiesen haben. Die besten Uniformteile, die klarerweise noch heute ihre Notwendigkeit haben, sollten auch jetzt wieder in der derzeitigen PUTV Aufnahme finden. Die Uniform ist ein Grundbedürfnis der Kolleginnen und Kollegen und sollte nicht als Bagatelldesign angesehen werden.

Fach- und Führungskarriere – Perspektiven für den Aufstieg

Wir fordern, dass die bereits Ende 2012 begonnenen Verhandlungen zur Schaffung einer Fachkarriere wieder aufgenommen werden. Wir wollen ein vernünftiges, ausgereiftes System einer neuen Fachkarriere.

Begründung:

Nachdem die ersten Verhandlungen zur Errichtung einer neuen E2a-Ausbildung durch eine Fachkarriere bisher nicht weitergeführt wurden, wird seitens der FCG-KdEO die Fortsetzung der Gespräche gefordert. Eine Fachkarriere sollte in Anlehnung an den „Bologna-Prozess“ verhandelt werden. Die neue Fachkarriere könnte in einem modularen System analog dem FH-Lehrgang geführt werden. Wechselweise könnten Theorie- und Praxisausbildung stattfinden. Damit wäre es möglich, ressourcensparend die doppelten Teilnehmer parallel auszubilden und überdies verrichten die Bediensteten zwischendurch immer wieder Dienst auf ihren Dienststellen. Nach einer Art Grundausbildung sollten danach verwendungsspezifische Module vorgesehen werden (Kriminaldienst, Verkehrsdienst, AGM, sonst. Sonderverwendungen). Mit dieser Ausbildung wäre der Beamte berechtigt, die Planstelle eines Sachbearbeiters und auch gewisse höhere Funktionen zu besetzen. Für echte Führungsaufga-

ben wäre die Einrichtung weiterer Module möglich. Verwendungsspezifische Ausbildungsmodule sollten auch für E2b-Beamte zugänglich sein. Wird ein Beamter für die Leitungs- oder Führungsfunktion einer PI oder in einem sonstigen Bereich vorgesehen, so kann er mit dieser Tätigkeit betraut werden und hat innerhalb eines bestimmten Zeitraumes die Führungsausbildung zu absolvieren.

Sie sollte im modularen Verfahren abgewickelt werden, an der Fachhochschule oder Sicherheitsakademie stattfinden, z. B. mit „Master of science“ abschließen und schlussendlich zum Leiten einer Dienststelle oder einer vergleichbaren Führungsfunktion berechtigen.

Nach richtigerweise vielfachen Aufwertungen und Verbesserungen im E1-Bereich ist nunmehr rasch eine Anpassung im E2a-Bereich notwendig.

Als Voraussetzung für das gesamte Thema Fachkarriere ist natürlich die Einführung der Berufsreifeprüfung auf Ebene der Grundausbildung nötig und damit vehement eingefordert. Diese ist klare Voraussetzung für ein Modell der Fachkarriere und somit unumgänglich.

Gefahrenzulage

Es wird gefordert, dass dem tatsächlichen exekutiven Außendienst generell die 66%ige Gefahrenzulage zuerkannt wird.

Begründung:

Die Tatsache, dass der exekutive Außendienst für jede einzelne Kollegin und jeden einzelnen Kollegen von Jahr zu Jahr gefährlicher wird, ist unbestritten. Das zeigen nicht zuletzt die ständig steigenden Zahlen an verletzten und getöteten Kolleginnen und Kollegen. Daher ist es an der Zeit, dass für den exekutiven Außendienst diese Gefahren entsprechend abgegolten werden. Als ersten Schritt fordern wir die Anhebung der pauschalisierten Gefahrenzulage im exekutiven Außendienst. Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen müssen Tag für Tag ihre Gesundheit einsetzen. Daher sollte ihnen auch die 66%ige Gefahrenzulage generell zugesprochen werden.



Gehaltserhöhungen – Budgetbereitstellung

Seitens der FCG-KdEÖ besteht einerseits die eindeutige Forderung an die Frau Beamtenministerin auf eine deutliche Gehaltserhöhung für den öffentlichen Dienst. Andererseits wird die Bundesregierung aufgefordert, dass die zur Gewährleistung der Öffentlichen Ordnung, Ruhe und Sicherheit erforderlichen finanziellen Mittel auch dem Bundesministerium für Inneres ausreichend bereitzustellen sind.

Begründung:

An dieser Stelle sei eines völlig klar gesagt. Bei den nächsten Verhandlungen zu den Gehaltserhöhungen zwischen Dienstgeber und Gewerkschaft Öffentlicher Dienst muss seitens des Dienstgebers ein klares und deutliches Zeichen, und damit ein klares Bekenntnis zum Öffentlichen Dienst allgemein, aber gerade auch zur Arbeit der Polizei im Speziellen, gesetzt werden.

Nach der Nulllohnrunde 2013 ist es höchst an der Zeit, dass durch entsprechend hohe Gehaltsabschlüsse endlich die Inflationsrate und das Wirtschaftswachstum auch in den Geldtaschen der Beamten ihren Niederschlag finden.

Der Öffentliche Dienst hat seinen Beitrag im Zusammenhang mit der schlechten Wirtschaftslage und der Bankenkrise mehr als abgeleistet, zumal zeitgleich andere Berufsgruppen längst wieder zum Tagesablauf – nämlich teilweise sehr guten Gehaltserhöhungen – übergegangen sind.

Der Öffentliche Dienst hat seine Handschlagqualität damit bewiesen. Die Bundesregierung soll nun auch beweisen, dass es ihr mit dem oft von Politikern unterschiedlicher Fraktionen verwendeten „Sicherheit hat ihren Preis“ ernst ist. Damit verbunden ist auch die Forderung, dass bei der Budgetbereitstellung des Finanzministeriums an das Bundesministerium für Inneres dieser Satz Niederschlag findet. Einerseits gibt es in diesem Bereich immer mehr an Arbeitsanfall und sicherheitspolitischen Anforderungen, andererseits wird Jahr für Jahr zu wenig an Budgetmitteln für den Bereich des Inneren bereitgestellt. Sicherheit hat eben ihren Preis. Die finanzielle Bedeckung muss man auch dem BM.I zusprechen, um diese Sicherheit einigermaßen gewährleisten zu können. Keinesfalls darf es zu weiteren finanziellen Einbußen bei den Bediensteten kommen.

Angemessenes Gehalt

Der Dienstgeber wird aufgefordert, den Polizistinnen und Polizisten ein angemessenes Gesamtgehalt zu bezahlen. Wo es sinnvoll erscheint, sollten Zulagen in das Gehalt aufgenommen werden.

Begründung:

Das Besoldungssystem der Polizistinnen und Polizisten ist auf Zulagenbasis aufgebaut. Das bedeutet aber auch im Krankheitsfall, dass der oder die Bedienstete im Falle eines längeren Krankenstandes ohne diese Zulagen das Auskommen bewerkstelligen muss. Um soziale Härtefälle abfedern zu können, die es in den letzten Jahren immer wieder gab, fordern wir, sämtliche Zulagen in das Gehalt aufzunehmen und das Gehaltsgesetz entsprechend zu ändern, sodass dadurch gerade kranke Kolleginnen und Kollegen nicht in sozialen Notstand geraten. Der Dienstgeber hat hier auch eine soziale Verpflichtung, der er nachzukommen hat.

Es ist uns schon bewusst, dass es dadurch möglicherweise in einigen Fällen zu höheren Steuersätzen kommen kann. Wir sind aber der Meinung, dass es besser ist, gesund einige Euro mehr an Steuern zu zahlen, als krank möglicherweise ein sozialer Härtefall zu werden.

Konkret gesagt: Der Dienstgeber soll dem einzelnen Bediensteten ein angemessenes Gesamtgehalt bezahlen, das den Leistungen des Einzelnen entspricht, sodass Überstunden als „Verdienstaufbesserung“ nicht mehr geleistet werden müssen.

Laufende Verbesserung der EDV-Ausstattung

Von der FCG-KdEÖ wird vom Dienstgeber eingefordert, dass für einen reibungslosen und zeitgemäßen Dienstbetrieb die erforderlichen EDV-Ausstattungen bereitgestellt und ständig angepasst werden. Wir fordern die Anschaffung mobiler EDV-Geräte!

Begründung:

Der vermehrte Einsatz der EDV im Polizeidienst sowie die rasche technische Weiterentwicklung auf diesem Gebiet bedarf einer laufenden Erneuerung der Hard- und Software, um den praktischen und sicherheitsdienstlichen Anforderungen entsprechen zu können. Ziel muss sein, dass eine anfallende EDV-Bearbeitung vor Ort erfolgen und abgeschlossen werden kann (mobile Geräte).

Weiter ist Bedacht darauf zu nehmen, dass sich bei Einführung neuer Applikationen der Arbeitsaufwand für die Kollegen/Innen vermindert und nicht vermehrt.

Der Polizei müssen datenschutzrechtliche Möglichkeiten eingeräumt werden, um der Verbrechensbekämpfung im Interesse der Öffentlichkeit gerecht zu werden. Es kann nicht sein, dass dieser Aspekt offenbar politisch dem „Täterschutz“ zuliebe hintangestellt wird. Alle nötigen Datenbanken müssen für die Polizei, natürlich unter Einhaltung des Datenschutzes, zugänglich sein.

Pension mit 60 Jahren – Schwerarbeitsgesetz

Die FCG-KdEÖ fordert eine klare Definition des Schwerarbeitsgesetzes für den Exekutivdienst ein. Zeiten im exekutiven Außendienst sind jedenfalls als Schwerarbeitszeiten zu rechnen.

Begründung:

Den besonderen Anforderungen und Belastungen im Exekutivdienst muss unbedingt Rechnung getragen werden. Außendienst bei jeder Witterung, unregelmäßige Dienstzeiten, Nachtdienste, Sonn- und Feiertagsdienste, steigende Gewalt gegen die Exekutive, psychischen Belastungen und vieles mehr bringen die Kollegenschaft an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit. Zeiten, die im exekutiven Außendienst verrichtet wurden, müssen automatisch vom Dienstgeber als Schwerarbeitszeiten anerkannt werden und bedürfen keiner gesonderten Überprüfung, so wie es bisher teilweise gehandhabt wurde. Eine entsprechende Ausformulierung wird vom Dienstgeber eingefordert.



Eine Verwendung im Außendienst über das 60. Lebensjahr ist nur in Ausnahmefällen möglich, im Regelfall aber unmöglich.

Es müssen Lösungen gefunden werden, um alle (nach dem GehG 1965) erarbeiteten Nebengebühren bei der Pensionsbemessung zu berücksichtigen! Vorrangiges Ziel muss sein, dass Exekutivbedienstete mit dem Erreichen des 60. Lebensjahres abschlagsfrei in den Ruhestand treten können.

Personalaufnahmen in ausreichender Anzahl

Wir fordern, dass der Dienstgeber zeitgerecht und in ausreichender Anzahl für Neuaufnahmen sorgt.

Begründung:

Wie schon die jüngere Vergangenheit gezeigt hat, wird es teilweise verabsäumt, rechtzeitig für entsprechende Neuaufnahmen zu sorgen. Schon alleine die Tatsache, dass eine Ausbildungszeit von nahezu zwei Jahren eine gewisse Vorlaufzeit in Anspruch nimmt, sollte durch eine zeitgerechte Aufnahme Berücksichtigung finden.

Die Tatsache, dass es seit geraumer Zeit keine Planstellen mehr in den Bildungszentren für die Ausbildung selbst gibt, macht es notwendig, dass



aus verwaltungstechnischen Gründen erst eine Planstelle frei sein muss (Pensionierung etc.), um eine Neuaufnahme durchführen zu können. Jedenfalls ist seitens des Dienstgebers dafür zu sorgen, dass eine entsprechend ausreichende Zahl an Neuaufnahmen zeitgerecht veranlasst wird. Dabei ist auf die Notwendigkeiten in den einzelnen Bereichen und Ländern Bedacht zu nehmen.

Schaffung eines Exekutivdienstgesetzes

Die FCG-KdEÖ fordert die Errichtung eines eigenen Exekutivdienstgesetzes bzw. eines eigenen Abschnittes im Beamtendienstrechtsgesetz.

Begründung:

Durch die Vielzahl an Novellierungen sowie neu hinzu gekommene exekutivspezifische Normen ist die Übersichtlichkeit verloren gegangen. Die Grundlage für ein Exekutivdienstgesetz ergibt sich insbesondere aus dem Erfordernis, dass alle Rechtsnormen, die unmittelbar die Exekutive

betreffen, in einem eigenen Gesetz gebündelt werden. Die Besonderheit des Exekutivdienstes muss durch den Dienstgeber Anerkennung finden, besonders durch die immer größer werdenden Belastungen und Gefahrenmomente der eingesetzten Bediensteten. Die psychische und physische Belastung eines Polizeibediensteten kann nicht mit anderen Berufsgruppen verglichen werden. Das von der ehemaligen SPÖ-Beamtenministerin Frau Doris Bures in Aussicht gestellte neue Dienstrecht könnte mit einem solchen Exekutivdienstgesetz am besten die Anforderungen an den Exekutivdienst erfüllen.

Die Schaffung eines Exekutivdienstgesetzes stellt eine deutliche Dokumentation dar, dass exekutivspezifische Angelegenheiten erfolgreich verhandelt und durchgesetzt werden.

Senkung der Regressvorschriften

Es wird seitens der FCG-KdEÖ gefordert, dass die Regressvorschriften vom Dienstgeber an den Bediensteten bei grober Fahrlässigkeit gesenkt werden und bei Fahrlässigkeit und bei Einsatzfahrten generell abgeschafft werden.

Begründung:

Die geltende Kostenersatzregelung führt zu großem Unmut in der Kollegenschaft. Selbst bei Einsatzfahrten zur Verfolgung gefährlicher Rechtsbrecher wird dem Exekutivbeamten bei fahrlässiger Schädigung des Dienstgebers ein Kostenersatz vorgeschrieben. Diese Vorgangsweise stellt einen krassen Widerspruch zur geäußerten Ansicht des Dienstgebers, dass Leistung und Engagement mehr Anerkennung finden sollen. Es kann weder im Interesse des Dienstgebers noch der Bevölkerung liegen, einem Exekutivbeamten, zur ohnehin bestehenden besonderen Gefährdung, auch noch ein zusätzliches finanzielles Risiko aufzubürden. Es wird daher dafür eingetreten, dass die Forderungssätze wegfallen bzw. prozentuell merkbar gesenkt werden.

Eine entsprechende Gesetzesänderung ist anzustreben.

Verleumdung gegenüber Polizisten

Es wird seitens der FCG-KdEÖ die Forderung an das Justizministerium erhoben, dass im Zuge der beabsichtigten Strafrechtsreform der Paragraph der Verleumdung gegenüber Polizistinnen und Polizisten neu geregelt wird.

Begründung:

Dieser Paragraph führt bei Gerichten nahezu kaum zu entsprechenden Verurteilungen. Durch diesen Umstand kommt es bei der Dienstverrichtung immer öfter zu Beschuldigungen gegen Kollegen/Innen, die völlig haltlos sind. Daher wird das Bundesministerium für Justiz aufgefordert, im Zuge der bevorstehenden Strafrechtsreform eine entsprechende Regelung zu berücksichtigen, so dass es den Staatsanwaltschaften und Gerichten bei Verleumdung gegen Exekutivbeamte leichter gemacht wird, mit dem gesamten zur Verfügung stehenden Strafausmaß urteilen und damit haltlose Anschuldigungen klar abstrafen zu können.

Ebenso verhält es sich mit Urteilen nach tätlichen Angriffen gegen Exekutivbedienstete, die die Kollegenschaft leider immer wieder am Rechtsstaat zweifeln lässt.

Absolut abzulehnen ist auch die Diversion bei allen Delikten, die gegen Exekutivbeamte gesetzt werden oder wurden.

Verwaltungsvereinfachung

Die FCG-KdEÖ fordert vom Dienstgeber für Verwaltungsvereinfachung im Dienstbetrieb Sorge zu tragen.

Begründung:

Die umfassende EDV-Ausstattung hat gewisse Erleichterungen für den Exekutivdienst erbracht, allerdings haben sich vielfach unzählige Anforderungen ergeben, die die Akt-/Fallbearbeitung wesentlich verlängern und die KollegInnen mehr und mehr an die Kanzlei binden, anstatt im Außendienst für Sicherheit sorgen zu können. Auch diverse Statistiken, Meldungen und Informationen sind zu durchforsten und auf ihre Sinnhaftigkeit zu überprüfen, um den Verwaltungsaufwand der BeamtInnen zu reduzieren. Es müssen dringend gesetzliche Bestimmungen geschaffen werden, die einerseits ein polizeiliches Arbeiten auf breiter und einfacher Basis möglich machen. Andererseits aber muss der so wichtige Datenschutz so Anwendung finden, dass durch seine Einhaltung die polizeilichen Tätigkeiten nicht blockiert werden.

Wahrungsverlängerung für die Betroffenen aus Team 04

Vereinzelt gibt es KollegInnen, die durch die Zusammenlegung der Wachkörper aus der Wahrungsregelung gefallen sind. Der Dienstgeber wird aufgefordert, wie zugesagt, für die Betroffenen Ausnahmeregelungen zu schaffen.



Begründung:

Aus der Reform der Zusammenlegung der Wachkörper gibt es im Zusammenhang mit einzelnen Absystemisierungen immer noch betroffene Kolleginnen und Kollegen, die bisher noch keine entsprechende Planstelle erhalten haben, die sie wieder zumindest in die Bewertung ihrer damals innegehabten Planstelle bringen. Vor Inkrafttreten dieser Bestimmung wurde damals seitens des Dienstgebers klar bekundet, dass man sich der Betroffenen nach Anlauf der gesetzlichen Währungsfristen annehmen wird. Man meinte, dass dies ohnedies nur wenige Einzelfälle sein werden. Wir fordern daher die Aufnahme von Gesprächen und Verhandlungen in diese Richtung, sodass für die wenigen Betroffenen Einzellösungen zugesichert und umgesetzt werden. Die neuerliche Verlängerung nach § 113 h GehG wäre denkbar.



Zeitgemäße Ausstattung und Ausrüstung der Exekutive

Wir fordern, dass der Dienstgeber für die Bereitstellung von zeitgemäßer, dienstlich notwendiger Ausstattung und Ausrüstung für den Dienstbetrieb bzw. dem Bediensteten sorgt.

Begründung:

Wenngleich in den letzten Jahren große Fortschritte in Bezug auf die Errichtung und Ausstattung der Polizeiuferkünfte, Ausrüstung der Polizistinnen und Polizisten gemacht wurden, ist immer noch festzustellen, dass es Dienststellen gibt, die keinesfalls zumutbar sind. Hier ist rasch und zukunftsorientiert zu handeln und diese Unterkünfte auf einen Stand zu bringen, der den dienstlichen Anforderungen gerecht wird und den KollegInnen auch zuzumuten ist.

Oft andiskutierte Ausstattungen mit zeitgemäßen Gerätschaften und Ausrüstungsgegenständen etc. sollten doch im Interesse des Dienstes und der Bediensteten möglich sein.

Zeitwertkonto verfeinern und anbieten

Die FCG-KdEÖ fordert die Errichtung eines Zeitwertkontos für die Bediensteten der Polizei.

Begründung:

Das Zeitwertkonto sollte rasch zur Umsetzung kommen. Ende 2012 wurden dafür seitens des BM.I schon entsprechende Vorschläge an das Bundeskanzleramt gemacht. Allerdings fanden diese Vorschläge aus unterschiedlichen Gründen keine Zustimmung. Einerseits weil es zu rasch umgesetzt werden sollte und einige Punkte noch nicht klar waren, andererseits weil es dadurch auch nicht in die Dienstrechtsnovelle Ende 2012 aufgenommen wurde.

Die von der Personalvertretung bzw. Polizeigewerkschaft befürchteten „Ungereimtheiten“ sollten umgehend einer Klärung zugeführt werden, so dass der Prozess der Gesetzeswerdung weiter fortgeführt werden kann.

Das Zeitwertkonto darf nur auf Freiwilligkeit basieren und ist somit ein Angebot an die Beamten. Keinesfalls darf es zur Budgetsanierung des Bundeshaushaltes als gesetzliche Pflicht eingerichtet werden.

In diesem Zusammenhang sollte auch angedacht werden, dass es gleichzeitig eine Chance dafür wäre, die überschüssigen Nebengebührenwerte, für die seitens des Bediensteten Pensionsbeiträge entrichtet wurden, die aber nicht zur Berücksichtigung der Pensionsberechnung herangezogen werden können, einer entsprechenden Abgeltung zuzuführen. Ein vernünftig errechneter Umrechnungsschlüssel von Nebengebührenwerten in Stunden könnte bei Anwendung des Zeitwertkontos eine Zeitgutschrift bedeuten. Jedenfalls muss auch die finanzielle Abgeltung im Anlassfall geregelt sein. Entsprechende Verhandlungen sollten aufgenommen werden.



POLIZEI an der Basis

Wir arbeiten für Euch!

**Wenn es um Eure
Interessen geht
sind wir Euer Partner!**



! Die beste Vertretung für Eure Anliegen !

**Euer
FCG-KdEÖ Team**

10 GUTE GRÜNDE, BEI DER GÖD ZU SEIN

1. Dein Partner bei Verhandlungen:

Dienstrecht / Besoldungsrecht / Pensionsrecht / Vertragsbedienstetengesetz
Die GÖD – und nur die GÖD! – ist dein anerkannter Sozialpartner bei Verhandlungen!

2. GÖD-Rechtsschutz – schnell und unbürokratisch!

Dienstrechtsverfahren / Arbeitsgerichtsverfahren / Zivilprozesse zur Erlangung von Schadensersatz / Strafprozesse / Disziplinarverfahren / Beschwerden an Verwaltungs- und Verfassungsgerichtshof / Sozialgerichtsverfahren

3. Unfallversicherung für GÖD-Mitglieder der Exekutive

Dienstunfähigkeit durch einen Dienst- oder Freizeitunfall / finanzielle Leistungen aus der GÖD-Unfallversicherung der Exekutive: Taggeld bei vorübergehender Dienstunfähigkeit durch Unfall; Einmalzahlung bei bleibender Invalidität durch Unfall; Einmalzahlung bei Todesfall durch Unfall

4. GÖD-Mitglieder wissen mehr:

Umfangreiches Kursprogramm für GÖD-Mitglieder / Schulungen / Weiterbildung am Berufsförderungsinstitut (BFI) / Johann-Böhm-Fonds zur Förderung von Diplomarbeiten und Dissertationen / Bildungsförderungsbeitrag / Zuschuss zu Fahrt- und Eintrittskosten bei Bildungsfahrten / ermäßigte Theater- und Konzertkarten

Bildungsförderungsbeitrag

Der Bildungsförderungsbeitrag wird für Dienstprüfungen, Kurse und Ausbildungen (ohne Dienstauftrag) im engeren beruflichen Sinn nach Abschluss sämtlicher dazugehöriger Module gewährt. Voraussetzung ist eine mindestens einjährige GÖD-Mitgliedschaft zum Zeitpunkt des Kurs- bzw. Ausbildungsabschlusses und die regelmäßige Entrichtung des GÖD-Mitgliedsbeitrages.

Staffelung des BFB nach Dauer bzw. ECTS:

- € 30,- ... 2 Tage bis 2 Wochen
- € 45,- ... mehr als 2 Wochen bis 6 Monate oder bis zu 30 ECTS
- € 60,- ... mehr als 6 Monate bis 1 Jahr oder bis zu 60 ECTS
- € 75,- ... als 1 Jahr bis 3 Jahre oder bis zu 180 ECTS
- € 180,- ... mehr als 3 Jahre oder über 180 ECTS

Berechnung der Aus- bzw. Fortbildungsdauer:

Bei Modulen oder geblockter Form wird die Gesamtsumme der Kurstage zu Grunde gelegt. Für Kurs- oder Fortbildungsabschlüsse nach der Norm des ECTS wird die Anzahl der Credits herangezogen. Für Abschlüsse ohne vorgegebene Ausbildungsdauer (Computerführerschein, Studienberechtigungsprüfung) wird die jeweils durchschnittliche Ausbildungsdauer zur Berechnung herangezogen.

Spezialangebot für unsere Polizeischüler und -schülerinnen:

Jeder Absolvent der Grundausbildung erhält € 72,70.-!

5. Mobbingberatung:

Kostenlose persönliche Beratungsgespräche / Hilfe durch Rechtsberatung / Ausbildung von GewerkschaftsfunktionärInnen / Seminare und Vorträge an den Dienststellen

6. Exklusive Informationen für GÖD-Mitglieder:

GÖD-Mitgliedermagazin / GÖD-Jahrbuch / diverse Broschüren und Publikationen / Internet-Plattform www.goed.at

7. Günstiger Urlaub mit Kindern:

Kostenzuschuss für Familien / Unterbringung der Kinder in betreuten Kinderheimen / Familienurlaub mit behinderten Kindern am Neusiedlersee / Kinderferienaktionen in den Bundesländern

8. Fitness für Geist und Körper:

Tolle Angebote für Urlaube in den Hotels der GÖD / 10-prozentige Ermäßigung für Buchungen über die „Zimmerbörse“

9. Soziale Unterstützung:

Gewerkschaftsmitgliedern wird in besonderen Situationen unter bestimmten Voraussetzungen solidarische Hilfe geboten, wie etwa Familienunterstützung, Katastrophenfonds oder Freizeit-Unfallversicherung (Spitaltagegeld, Invaliditäts-, Todesfall-, Begräbniskostenbeitrags- und Ablebens-Risikoversicherung). Bei einer unvorhergesehenen und außergewöhnlichen finanziellen Belastung – z. B. durch Krankheitsfall, Todesfall in der Familie, ein Elementarereignis – kann einem GÖD-Mitglied

Sozialunterstützung gewährt werden. Voraussetzung ist eine mindestens einjährige Mitgliedschaft und dass der Gewerkschaftsbeitrag regelmäßig und in der richtigen Höhe (Beitragswahrheit) geleistet wird.

Familienunterstützung

Große Familien haben auch große Bedürfnisse. Wir bieten Mehrkindfamilien mit drei oder mehr Kindern und Familien mit behinderten Kindern, für die Familienbeihilfe bezogen wird, finanzielle Unterstützung. Die Familienunterstützung der GÖD wird als soziale Zuwendung an besonders zu berücksichtigende Familien mit eigenen oder adoptierten Kindern gewährt. Um diese Unterstützung kann für das laufende Kalenderjahr jederzeit angesucht werden, rückwirkend wird sie allerdings nicht ausbezahlt. Die Zuerkennung erfolgt einmal jährlich. Voraussetzung für die Zuerkennung ist:

- eine Familie bezieht für drei oder mehr Kinder Familienbeihilfe oder
- eine Familie bezieht für eines oder mehrere Kinder erhöhte Familienbeihilfe
- mindestens einjährige Mitgliedschaft in der GÖD
- 12 Monatsmitgliedsvollbeiträge, Beitragswahrheit (kein Rückstand)
- persönliches Ansuchen mittels Formular für das laufende Kalenderjahr unter Beibringung der aktuellen Belege (Nachweis des Bezuges der Familienbeihilfe durch z.B. Finanzamtsbestätigung oder Kontoauszug der Überweisung ...).

10. Service à la Card:

Die GÖD Mitglieds- und Servicekarte / jetzt auch mit Kreditkartenfunktion / PLUS: an allen OMV Tankstellen günstiger tanken und einkaufen!

Weitere Informationen finden Sie unter www.goed.at

