



FCG-KdEÖ-Team im Zentralausschuss
1010 Wien, Herrengasse 7
Tel. +43 53126 3625
polizei-fcg.at

 **FCG KdEÖ**

POLIZEI an der Basis III

Forderungen | Notwendigkeiten | Änderungen

POLIZEI

2024–2028



Dritter Forderungs- katalog für die Polizei an der Basis



Seit dem Jahr 2015 führt nunmehr die FCG-KdEÖ den Zentralausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens beim BMI an. Damit liegt die Verantwortung, euch liebe Kolleginnen und Kollegen, mit all unserer Energie gegenüber dem Dienstgeber zu vertreten, bei uns.

Um unsere Forderungen zu untermauern und transparenter darzustellen, geben wir nunmehr die dritte Auflage unseres Forderungspapieres „Polizei an der Basis“ heraus. Wir sind die einzige Fraktion, die dies in solcher Form schon seit mehr als 10 Jahren betreibt. Es ist uns gelungen, viele Dinge durch entsprechende Anträge und Forderungen umzusetzen, einiges ist aber nach wie vor noch offen und natürlich sind durch neue dienstliche Herausforderungen wiederum berechnete Forderungen dazugekommen. Deshalb gilt es auch weiterhin, eure Anliegen, Wünsche und Anregungen zu vertreten und durch laufende Anträge, Gespräche und Verhandlungen mit dem Dienstgeber zu versuchen, diese Forderungen umzusetzen.

Die Idee der ersten beiden Ausgaben „Polizei an der Basis I und II“ war, alle Themen, die für den richtigen Weg in die Zukunft notwendig sein werden, aufzuzeigen. Es geht darum, für Euch, die ihr tagtäglich, die Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit garantiert, die dafür notwendigen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen zu schaffen.

Alle politischen Verantwortungsträger sowie alle Führungskräfte des BMI und der Polizei sind eingeladen, gemeinsam mit der Personalvertretung und der Polizeigewerkschaft in den kommenden Jahren dafür zu sorgen, dass die in dieser Broschüre angeführten Forderungen zur Umsetzung gelangen. Gemeinsam haben wir schon die letzten Jahre vieles gestaltet und verändert, alles konnte aber noch nicht umgesetzt werden und liegt deshalb noch vor uns.

Euer Team der FCG-KdEÖ wird auch weiterhin hauptverantwortlich die Themen vorantreiben, um mit Euch gemeinsam die Zukunft unserer Polizei zu gestalten. – Eines ist nämlich sicher: Ohne die Polizei an der Basis gibt es keine Sicherheit hier in unserem Österreich.

Für die FCG-KdEÖ im ZA Sicherheitswesen:

Euer Martin Heinzl

Vorsitzender

Inhaltsverzeichnis

Editorial	3
-----------------	---

Wir haben für Euch erreicht

Erhöhung der E2b-Zulage	7
Erhöhung der Nachtzeitgutschrift	7
Erhöhung des Bekleidungsbeitrages	7
Erfolgreiche Gehaltsverhandlungen	7
E2a-Bewertungsverbesserungen	8
Abschaffung des Pensionsversicherungsbeitrages	8
Verbesserung der Schutzausrüstung und Einsatzmittel	8
Tagesgeschäft und Servicierung der Kollegenschaft	9

Forderungen Dienstrecht

Personaloffensive	11
Schaffung eines eigenen Abschnittes für die Exekutive im BDG	12
Senkung der Regressvorschriften bei Fahrlässigkeit bzw. Abschaffung der Regressforderungen	13
Schutz unserer Kolleginnen und Kollegen	13
Anpassung des Paragraphen § 23a Gehaltsgesetz	15
Fach- und Führungskarriere – Perspektiven für den Aufstieg	15
Verwaltungsvereinfachung	16
Senkung der Bewertungsgrenzen E2a/6 und E2a/7	17
Planstellenwahrheit/Belastungsausgleich	18

Forderungen Besoldungsrecht

Anrechnung der Vordienstzeiten	21
Spürbare finanzielle Anerkennung für Bewältigung der laufenden Krisen	21
Anhebung des Freibetrages bei der Überstundenbesteuerung/ Anhebung des Steuerfreibetrages für Überstunden	22
Automatische Indexanpassung von Zulagen, Gebühren und Pauschalen	23
Erhöhung der Reisegebühren nach der Reisgebührenvorschrift	23
Neuerliche Anhebung der Nachtzeitgutschrift, Ausdehnung der Nachtzeit	24
Einheitliches Gehaltssystem für die Bediensteten des BMI	25
Gefahrenzulage	25
Gehaltserhöhung/Budgetbereitstellung	26
Angemessenes Gehalt	27

Forderungen Pensionsrecht

Abfertigung für Öffentlichen Dienst	29
Schwerarbeiterregelung/Vielarbeitszeit; Ruhestand mit 60 Jahren	29
Bundespensionskasse – Erhöhung des Beitrages	30

Forderungen Uniform und Ausrüstung

Uniformierung – Erweiterung der Uniform	33
Zeitgemäße Ausstattung und Ausrüstung der Exekutive	34
Laufende Verbesserung der EDV-Ausstattung	35
Attraktivierung des Polizeiberufes	36

Impressum

Für den Inhalt verantwortlich: Fraktion Christlicher Gewerkschafter Kameradschaft der Exekutive (FCG-KdEÖ) im Zentralausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens, Herrengasse 7, 1010 Wien, Austria, Tel. +43 (0)1/53126-3452, E-Mail: BMI-ZA-Polizei-FCG@bmi.gv.at
Design: Modern Times Media Verlag, 1030 Wien. Fotos: Andi Bruckner; Barbara Gindl/ APA/picturedesk.com; Grafner, Janine Lamontagne/iStock.

© Copyright

2024 FCG-KdEÖ. Text und Design des vorliegenden Druckwerks sind urheberrechtlich geschützt. Die FCG-KdEÖ behält sich das ausschließliche Recht auf Vervielfältigung und Vertrieb vor. Jeder Missbrauch wird geahndet.

Anmerkung

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



Die letzte Ausgabe unserer Grundsatz- und Forderungsbroschüre „Polizei an der Basis“ erschien 2018, also vor sechs Jahren. Seither sind durch intensive Verhandlungen der Personalvertretung mit dem Dienstgeber viele unserer Forderungen umgesetzt und viele Verbesserungen für die Polizistinnen und Polizisten erreicht worden:

Wir haben für Euch erreicht:

Erhöhung der E2b-Zulage:

So wurde über Intervention der FCG-KdEÖ die E2b-Zulage von 35,- Euro auf 43,- Euro monatlich erhöht und zusätzlich ein früherer Anspruch dieser finanziellen Sonderleistung erreicht. Wir fordern weiterhin eine Indexanpassung der E2b-Zulage, damit diese auch zukünftig die entsprechende finanzielle Wertigkeit behält.

Erhöhung der Nachtzeitgutschrift:

Unsere Forderung nach Anhebung der Nachtzeitgutschrift von 1 auf 2 Stunden wurde seitens des Dienstgebers bereits zum Teil erfüllt. Nachtdienste werden nun aufgrund dieses Verhandlungserfolges der Personalvertretung mit 1,5 Stunden Nachtzeitgutschrift abgegolten. Diese Änderung bringt jeder/m im Außendienst tätigen Bediensteten ca. eine Woche mehr Freizeit im Jahr in Form von Zeitausgleich. Unsere Forderung nach einer zweistündigen Abgeltung der immer anstrengenderen Nachtdienste, sowie der Streichung des Schwellwertes von mindestens 15 Nachtdiensten im Kalenderjahr zur Anspruchsberechtigung, bleibt aber aufrecht.

Erhöhung des Bekleidungsbeitrages:

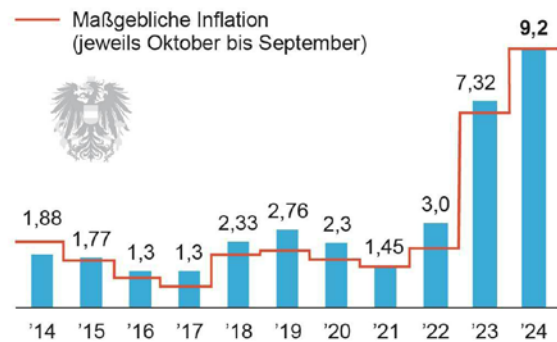
Eine langjährige Forderung der FCG-KdEÖ, den über viele Jahrzehnte in unveränderter Höhe angebotenen Bekleidungsbeitrag auf einen zeitgemäßen Jahresbetrag anzuheben, wurde ebenfalls in langwierigen Verhandlungen mit dem Dienstgeber umgesetzt. Durch die Anhebung der Jahres-Pauschale um 143,- Euro von bisher 277,- Euro auf nun 420,- Euro steht den Kolleginnen und Kollegen nun ein ansprechender Betrag für die Beschaffung von Uniformsorten zur Verfügung.

Erfolgreiche Gehaltsverhandlungen:

Die GÖD hat als einzig anerkannter Sozialpartner Jahr für Jahr ordentliche Gehaltsabschlüsse über der Inflationsrate für die Kollegenschaft erreicht. Einmalzahlungen konnten in den letzten Jahren stets abgewendet werden.

Gehaltsabschlüsse Öffentlicher Dienst

Abschlüsse für die Jahre, Steigerung in Prozent



Durchschnitt, gestaffelt nach Einkommen

Grafik: © APA

APA

E2a-Bewertungsverbesserungen:

Die Bewertungen für Bedienstete in der Verwendungsgruppe E2a wurden in mehreren Bereichen bereits verbessert, stehen aber für gewisse Bereiche noch aus. Die Senkung der Bewertungsgrenzen in den Funktionsgruppen 6 und 7, sowie die Schaffung neuer Funktionsgruppen, werden wir weiterhin fordern, um auch hier Verbesserungen zu erreichen.

Abschaffung des Pensionssicherungsbeitrages:

Der Pensionssicherungsbeitrag, der für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen einerseits zu einer erheblichen finanziellen Belastung führte und andererseits auch eine nicht tragbare Ungleichbehandlung darstellte, wurde nun für alle nach 1.12.1959 geborenen Bediensteten abgeschafft.

Verbesserungen der Schutzausrüstung und der Einsatzmittel:

Auch hinsichtlich Schutzausrüstung hat sich viel getan – die Ausgabe von persönlich zugewiesenen Schutzwesten sowie von Schutzhelmen trägt wesentlich zur Sicherheit der Kollegenschaft im immer gefährlicher werdenden Außendienst bei.

Neue Langwaffen ersetzen die in die Jahre gekommenen StG 77 bzw. MP 88, der moderne Fuhrpark der Polizei kann sich sehen lassen und die zeitgemäßen Apple-Mobiltelefone sorgen in Kombination mit dem Digitalfunk für brauchbare Kommunikation. Auch die im Bekleidungswirtschaftsfond angebotenen Uniformsorten wurden erweitert und unter anderem auch

das lange geforderte „Polo-Shirt“ (Funktionshemd) als dienstliche Oberbekleidung zur Verfügung gestellt. All diese positiven Veränderungen sind nicht zuletzt das Ergebnis hartnäckiger Personalvertretungsarbeit.

Tagesgeschäft und Servicierung der Kollegenschaft:

Die angeführten Themen erheben natürlich keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern stellen nur die wichtigsten Bereiche dar. Im täglichen Geschäft als Vorsitzfraktion im Zentralausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens und der Polizeigewerkschaft übernehmen wir als FCG-KdEÖ die Verantwortung, führen unzählige Verhandlungen und Gespräche innerhalb und außerhalb des BMI und betreuen die Kolleginnen und Kollegen bei ihren Anliegen.

Um dies nur mit einer Zahl darzustellen, darf erwähnt werden, dass während der letzten sechs Jahre alleine auf Ebene des Zentralausschusses mehr als 20.000 Akte erledigt wurden.

Wir werden auch weiterhin diese Verantwortung übernehmen und die Themen vorantreiben, die für eine zeitgemäße und anerkennende Dienstverrichtung für unsere Kolleginnen und Kollegen nötig sind.

In der Folge dürfen wir die geplanten und notwendigen Forderungen, Anliegen und Tätigkeiten kurz anführen.

Die Zukunft an der Basis ist uns wichtig!





Dienstrecht

Personaloffensive:

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

In den letzten Jahren ist es gelungen, die Personalstände entsprechend anzuheben. Es bedarf aber ständiger Bemühungen, ausreichend Personal bereitzustellen, um dieses auch zielgerecht einsetzen zu können. Speziell sollen die Personalstände in den Ballungszentren bzw. Stadtgebieten gestärkt werden, wobei die demografische Entwicklung sowie die Bevölkerungsdichte zu berücksichtigen sind. Ebenso erfolgt die „Basisarbeit“ der Polizei vorwiegend auf den Polizeiinspektionen, weshalb auf deren Personalstände besonders geachtet werden muss.

Zu einer modernen Personalentwicklung gehört auch, ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben für die Bediensteten zu schaffen. Ziel ist es, die privaten Interessen mit den Anforderungen der Arbeitswelt in ein ausgewogenes und gesundes Gleichgewicht zu bringen = „Work-Life-Balance“.

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst hat hier bereits viele Erfolge auf sozialer Ebene (Sabbatical, Karenzurlaub, Mutterschutz) erzielen können, jedoch führen diese auch dazu, dass auf den Dienststellen zum Teil erhebliche Unterschiede zwischen den systemisierten und den dienstbaren Personalständen bestehen.

Begründung:

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

Der Umstand, 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 Bundesländern Bedacht zu nehmen.

Status:

Gerade in den aktuell schwierigen Jahren, in denen die geburtenstarken Jahrgänge allesamt sukzessive in Pension gehen und diese Tendenz auch bis zu den Jahren 2025–2027 noch so anhalten wird, ist es besonders schwierig, ausreichend fertig ausgebildetes Personal zur gegebenen Zeit zur Verfügung zu haben.

Nach Auskunft des Dienstgebers stieg die Zahl von Exekutivbediensteten im BMI von 2019 bis 2023 um 1.636 auf einen Stand von 31.900.

Ausgemustert wurden im gleichen Zeitraum ca. 8.400 Kolleginnen und Kollegen.

Schaffung eines eigenen Abschnittes für die Exekutive im Beamtendienstrechtsgesetz (BDG):

Die FCG-KdEÖ fordert die Zusammenführung aller exekutivspezifischen Bestimmungen in einem eigenen Teil des Beamtendienstrechtsgesetzes (BDG).

Begründung:

Im Zuge eines neuen Dienst- und Besoldungsrechts soll auch ein eigener Teil für die Exekutive im Beamtendienstrechtsgesetz vorgesehen werden. Durch die Vielzahl an Novellierungen sowie neu hinzugekommenen, exekutivspezifischen Normen ist die Übersichtlichkeit derselben verlorengegangen. Auch künftige Veränderungen bei exekutivdienstlichen Regelungen könnten damit besser und transparenter gestaltet werden. Die FCG-KdEÖ fordert daher die Zusammenführung aller exekutivspezifischer Bestimmungen in einem eigenen Abschnitt des Beamtendienstrechtsgesetzes. Die Besonderheit des Exekutivdienstes muss durch den Dienstgeber Anerkennung finden, besonders durch die immer größer werdenden Belastungen und Gefahren für die eingesetzten Bediensteten. Die psychische und physische Belastung eines Polizeibediensteten kann/darf nicht mit anderen Berufsgruppen verglichen werden.

Die Grundlage für ein derartiges Gesetz ergibt sich insbesondere aus dem Erfordernis, dass alle Rechtsnormen, die mittelbar oder unmittelbar die Exekutive betreffen, in einem eigenen Gesetzesteil zusammengefasst werden. Die Durchsetzung eines eigenen Abschnittes für die Exekutive im BDG wäre auch eine deutliche Dokumentation dafür, dass exekutivspezifische Angelegenheiten von der GÖD und der Exekutivgewerkschaft erfolgreich verhandelt und umgesetzt werden können.

Status:

Alle Bemühungen seitens der FCG-KdEÖ und der GÖD beim zuständigen Ministerium, die Verhandlungen zur Errichtung eines neuen und moder-

nen Dienstrechtes, in dem auch eine neue Besoldungsstaffelung für die Exekutive enthalten sein sollte, zu führen, blieben bislang ohne Erfolg, werden aber klarerweise fortgeführt.

Senkung der Regressvorschriften bei Fahrlässigkeit / Abschaffung der Regressforderungen:

Es wird seitens der FCG-KdEÖ gefordert, die Regressvorschriften des Dienstgebers an die Bediensteten bei grober Fahrlässigkeit zu senken und bei leichter Fahrlässigkeit und bei Einsatzfahrten generell abzuschaffen.

Begründung:

Dass selbst bei Einsatzfahrten zur Verfolgung von Straftätern den Exekutivbeamten bei Unfällen Kostenersatz vorgeschrieben wird, sorgt verständlicherweise für großen Unmut in der Kollegenschaft. Diese Vorgangsweise steht im krassen Widerspruch zur geäußerten Ansicht des Dienstgebers, dass Leistung und Engagement mehr Anerkennung finden sollen. Wir fordern daher, bei Einsatzfahrten und bei leichter Fahrlässigkeit die Kostenersatzforderungen abzuschaffen und im Falle nachgewiesener grober Fahrlässigkeit, zumindest zu reduzieren.

Status:

Die mehrfach gestellten Anträge der Personalvertretung sowie der GÖD führten bis dato noch nicht zu der gewünschten gesetzlichen Änderung. Daher kommt es nach wie vor zu Regressforderungen. Grundsätzlich ist aber anzuführen, dass im Zuge der regelmäßig durchgeführten Schadensverhandlungen zwischen der Personalvertretung und dem Dienstgeber, sehr oft eine Reduzierung der Vorschreibungshöhe oder auch der Wegfall derselben erreicht werden konnten.

Schutz unserer Polizistinnen und Polizisten:

Es wird seitens der FCG-KdEÖ neuerlich die Forderung an das Justizministerium erhoben, dass im Zuge einer Strafrechtsreform der Paragraph der Verleumdung gegenüber Polizistinnen und Polizisten neu geregelt wird. Weiters wird gefordert, dass der Paragraph 78 des Urheberrechtsgesetzes entsprechend angepasst und das jeweilige Recht der Polizistinnen und Polizisten am eigenen Bild entsprechend geschützt wird.

Begründung:

Die Rechtsnorm der Verleumdung führt bei Gerichten kaum zu entsprechenden Verurteilungen, wenn Polizisten als Opfer betroffen sind. Durch diesen Umstand kommt es bei der Dienstverrichtung immer öfter zu An-



schuldigungen gegen Kolleg:innen, die völlig haltlos sind. Daher wird das Bundesministerium für Justiz aufgefordert, im Zuge einer Strafrechtsreform eine entsprechende Regelung zu berücksichtigen, sodass 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 lassen.

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

Status:

Die strafrechtlichen Bestimmungen wurden leider im Bereich der Verleumdung bislang nicht geändert. Verschiedenste Bemühungen seitens der FCG-KdEÖ, seien es Anträge oder auch Gespräche mit diversen Vertretern der Justiz, brachten keine positiven Ergebnisse. In der Sache hat sich die Meinung der FCG-KdEÖ keinesfalls verändert. Exekutivbedienstete gehören vor haltlosen Anschuldigungen oder tätlichen Angriffen, die ihnen im Dienstbetrieb widerfahren, noch besser geschützt. Dazu ist einerseits

eine entsprechende gerichtliche Verfolgung mit angemessener schwerer Bestrafung notwendig, aber auch das besondere Schutzbedürfnis von Polizistinnen und Polizisten ist im Gesetz gesondert hervorzuheben – immerhin arbeiten wir im Interesse des Staates und der Öffentlichkeit.

Es gab eine Verschärfung des § 270 StGB – der Strafraum bei tätlichem Angriff auf einen Beamten/eine Beamtin wurde von bis zu 6 Monaten auf bis zu 2 Jahre angehoben, damit soll ein immer häufiger werdendes Gewaltpotenzial gegenüber der Exekutive hintangehalten werden.

Anpassung des Paragraphen 23a Gehaltsgesetz:

Es wird seitens der FCG-KdEÖ die Forderung gestellt, den angeführten Paragraphen im Sinne unserer Kolleginnen und Kollegen abzuändern und den Punkt drei „erforderliche Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 10 Tagen“ gänzlich zu streichen.

Begründung:

Aus Sicht der FCG-KdEÖ kann es nicht sein, dass unsere Kolleginnen und Kollegen im Zuge einer Verletzung im Dienst zusätzlich einen Nachteil erleiden, da es erst bei einem Krankenstand von 10 Tagen oder mehr zu einer verpflichteten Ersatzleistung durch den Dienstgeber kommt. Dies ist aktuell im Paragraphen 23a Punkt 3 Gehaltsgesetz aber so geregelt.

Fach- und Führungskarriere – Perspektiven für den Aufstieg – Karrieremöglichkeiten: GAL E2a-Neu

2011 hatte der Dienstgeber erstmals die Überlegung einer Reform der Grundausbildung für E2a-Bedienstete, die jedoch bis dato nicht umgesetzt wurde. Es sind daher ergebnisbringende Gespräche und Verhandlungen seitens des Dienstgebers nötig, um dem Vorhaben zeitnahe zu entsprechen.

Begründung:

Es ist höchst an der Zeit, auch die Grundausbildung für E2a-Bedienstete zeitgemäß und bedarfsangepasst zu ändern. Eine neue Variante der Ausbildung mit wechselweiser theoretischer und praktischer Phase würde es möglich machen, mehr Bedienstete als E2a auszubilden und zeitgleich für geringere finanzielle Einbußen während der Ausbildung zu sorgen. Aufgrund des langen Zeitraumes, 2011 bis dato, sollten alle bisherigen Vorschläge verworfen und ein völlig neues System angedacht werden. Entsprechende Überlegungen gibt es seitens der FCG-KdEÖ im ZA und es können jederzeit Gespräche mit dem Dienstgeber aufgenommen werden.

Status:

Die sogenannte Führungs- und Fachkarriere wird seit 2011 immer wieder seitens des Dienstgebers ins Spiel gebracht, dabei sind jedoch keine Fortschritte zu erkennen. Somit sollte man den GAL E2a gänzlich neu überdenken.

Verwaltungsvereinfachung:

Die FCG-KdEÖ fordert vom Dienstgeber für eine 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 Kolleg:innen mehr und mehr an die Kanzlei binden, anstatt sie im Außendienst für Sicherheit sorgen zu lassen. Auch diverse Statistiken, Meldungen und Informationen sind aus unserer Sicht zu hinterfragen und auf ihre Sinnhaftigkeit zu überprüfen, um den Verwaltungsaufwand der Beamt:innen zu reduzieren.

Es müssen dringend Bestimmungen geschaffen werden, die einerseits ein polizeiliches Arbeiten auf breiter und einfacher Basis möglich ma-



chen, andererseits aber muss der so wichtige Datenschutz so Anwendung finden, dass durch seine Einhaltung die polizeilichen Tätigkeiten nicht blockiert werden.

Status:

In den vergangenen Jahren gab es viele Software- und Hardware-Neuerungen im Bereich der Polizei. Man denke an die EDD, ePEP, verbessertes VSTV, den Rollout von PAD NG, die Einführung von iPads, iPhones usw. All diese Applikationen und Gerätschaften führen grundsätzlich durchaus zu einer Vereinfachung und höheren Effizienz im täglichen Dienstbetrieb. Mitunter kommt es aber umgehend zu weiteren Hindernissen, Meldungen und internen Anforderungen an die Basisdienststellen, sodass die sogenannte „Verwaltung“ und der damit verbundene Aufwand trotzdem täglich wächst und auch die Außendienstpräsenz dadurch geschmälert wird. Die FCG-KdEÖ tritt dafür ein, einen Weg zu finden, der den Basisdienststellen eine gewisse Souveränität verleiht, damit diese ihren Arbeitsbereich abdecken und erledigen können, aber darüber hinausgehende Meldepflichten, Statistiken etc. reduziert werden.

Auch im Bereich des Datenschutzes muss ein Umdenken erfolgen, denn dieser darf keinesfalls zu einer Art „Täterschutz“ ausarten und die Arbeit der Polizei erschweren. Besonders wichtig wäre es, dass die oberste Führung sich zu den ureigensten Aufgaben der Polizei bekennt, diese mit Vehemenz verfolgt und diverse Projekte und politisch motivierten „Missbrauch der Polizei“ vermeidet, damit die Basis in Ruhe und zielgerichtet arbeiten und sich an einer langfristigen Strategie orientieren kann.

Senkung der Bewertungsgrenzen E2a/6 und E2a/7:

Wir fordern neuerlich die im Zuge der Verhandlungen zu GEMEINSAM.SICHER bereits zugesagte Senkung der Bewertungsgrenzen für dienstführende Beamte in den Funktionsgruppen E2a/6 (auf 18 Bedienstete) und E2a/7 (auf 30 Bedienstete), um den tatsächlichen, stark gestiegenen administrativen Aufwand in diesem Führungsbereich entsprechend abzugelten.

Begründung:

Nachdem die Bewertungsgrenzen für Dienstführende der Funktionsgruppen E2a/4 und E2a/5 bereits gesenkt wurden, stehen die von der Personalvertretung geforderten Verbesserungen in den Funktionsgruppen E2a/6 und E2a/7, ebenso wie neu zu schaffende Funktionsgruppen, noch immer aus.

Der administrative Aufwand für dienstführende Beamte hat sich in den letzten Jahren deutlich erhöht, weshalb die Zuerkennung der Funktions-

gruppe 6 ab 18 Bediensteten bzw. der Funktionsgruppe 7 ab 30 Bediensteten aus unserer Sicht eine entsprechende Abgeltung des tatsächlichen Arbeitsaufwandes in dieser Führungsverwendung darstellt. Die Schaffung neuer Funktionsgruppen für Dienststellen mit einer hohen Anzahl von Bediensteten und eine entsprechende Angleichung in den Fachinspektionen, Sonderabteilungen etc. ist unumgänglich.

Planstellenwahrheit / Belastungsausgleich:

Belastungsausgleich / Planstellenwahrheit

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

Zu einer modernen Personalentwicklung gehört auch ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben. Ziel ist es, die privaten Interessen mit den Anforderungen der Arbeitswelt in Einklang zu bringen, sprich eine möglichst gute „Work-Life-Balance“ zu erreichen.

Dazu braucht es eine Weiterführung der bestehenden Personaloffensive (Attraktivierung des Berufsstandes, Einberufung weiterer Grundkurse auf Basis Vollausbildung mit der Möglichkeit des Abschlusses mit einer Berufsreifepfung oder ähnlich) mit einer bestmöglichen Nutzung sinnvoller Poollösungen (Aufnahme-, Abwesenheits- und Karenzpools), und der Schaffung von Überhangplanstellen, sowie eine Anpassung/Erhöhung der systemisierten Personalstände (Unterschied zum dienstbaren Stand).

1 Planstelle muss 40 Wochenstunden zählen

Es mögen Verhandlungen aufgenommen werden, dass die personellen bzw. finanziellen Ressourcen in dem Ausmaß zur Verfügung gestellt werden, dass die Personalbedeckung pro Planstelle mit 40 Wochenstunden gesichert ist, um die für den Arbeitsplatz vorgesehenen Aufgaben erfüllen zu können.

Das BMI möge aufgefordert werden, zum Ausgleich für fehlende Bedienstete auf den Exekutivdienststellen entsprechendes zusätzliches Personal und allenfalls entsprechende Mehrleistungskontingente zur Verfügung zu stellen.

Begründung:

Sehr oft kritisiert wird eine sehr unterschiedliche Belastung der Dienststellen und Beamt:innen. 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 auf die Bediensteten verteilt werden.

Besonderes Augenmerk wäre auch darauf zu legen, 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 und Kollegen keinesfalls benachteiligt, aber in besonders belasteten Bereichen Erleichterungen schafft.

Nicht zuletzt aufgrund der Migrationslage 2015 und der terroristischen Phänomene wurden dem BMI vom Bundeskanzleramt und Finanzministerium etappenweise Planstellen zugewiesen und in Aussicht gestellt. Die ersten Tranchen wurden dabei besonders für das BFA oder auch das BVT (jetzt DSN), LVT (jetzt LSE) und die neu zu schaffenden Landesleitstellen usw. vorgesehen, die weiteren Planstellen sind dann für die Landespolizeidirektionen in Form von Pools für neu auszubildende Exekutivbeamte und für besonders belastete Dienststellen vorgesehen. Also ein erster Schritt, das Personal nach dem Arbeitsanfall und der Belastung der Bediensteten zu vergeben, aber auch durch den Pool eine Möglichkeit zu schaffen, neue Exekutivbedienstete nicht zu Lasten einer Planstelle auf einer Polizeiinspektion aufzunehmen und 2 Jahre ausbilden zu müssen. Die FCG-KdEÖ wird aber auch weiterhin auf eine belastungsgerechte Personalverteilung und -vermehrung achten.



Besoldungsrecht

Anrechnung der Vordienstzeiten:

Aufgrund der Tatsache, dass in der Polizeigrundausbildung vermehrt Kolleginnen und Kollegen mit langjähriger Berufserfahrung aus anderen Bereichen ausgebildet werden, ist es für uns auch wichtig, dass man bei der Einstufung der Polizeiwerber:innen deren Vordienstzeiten entsprechend berücksichtigt.

Begründung:

Wir wollen für den Polizeiberuf auch Menschen mit Lebenserfahrung aus der Privatwirtschaft gewinnen und deshalb muss unbedingt eine gesetzliche Regelung vorgenommen werden, die die volle Anrechnung der Vordienstzeiten garantiert.

Die derzeitige Regelung hält jedoch vermehrt Interessierte aus diesem Personenkreis vom Eintritt in den Polizeidienst ab.

Spürbare finanzielle Anerkennung für die Bewältigung der laufenden Krisen:

Die FCG-KdEÖ fordert eine spürbare finanzielle Anerkennung für alle Polizistinnen und Polizisten in ganz Österreich, die mittlerweile seit Jahren aufgrund der laufenden und sich teilweise überschneidenden Krisensituationen unter stark erschwerten Bedingungen die Sicherheit Österreichs aufrechterhalten und gewährleisten.

Begründung:

Der bereits seit Jahren andauernde Krisenmodus in Österreich fordert die österreichische Exekutive in einem nie dagewesenen Ausmaß. Ob Flüchtlingskrise, Corona-Pandemie oder erhöhte Terrorbedrohung, die Bevölkerung kann sich stets auf die Leistungsfähigkeit und den Einsatz ihrer Polizei verlassen. Grenzsicherung, Bewachung von Großveranstaltungen und Demonstrationen, Quarantäneüberprüfungen und unzählige weitere Zusatzaufgaben, die neben der Kriminalitätsbekämpfung, Verkehrsüberwachung udgl. angeordnet wurden, haben unsere Kolleginnen und Kollegen zum Teil an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit gebracht. Trotz dieser Fakten ist unser Berufsstand einer der ganz wenigen, dem für die Bewältigung dieser Krisenlagen bis dato noch immer keine finanzielle Anerkennung zugestanden wurde. Wertschätzung für die Leistung der Exekutive sieht aus unserer Sicht anders aus – daher fordern wir eine sichtbare finanzielle Anerkennung für jene, die Österreich auch in Zeiten

sich überschneidender Krisen zu einem der sichersten Länder der Welt machen.

Es wurde bereits von der Regierung angedeutet, dass Berufe, die im Zuge der Pandemie einer außergewöhnlichen Gefahr ausgesetzt sind, belohnt werden sollen. In anderen Berufsgruppen gab es auch bereits Belohnungen für die geleistete Arbeit. Es wäre höchst an der Zeit, dass die angedachte Belohnung für die Polizei endlich umgesetzt wird.

Anhebung des Freibetrages bei der Überstundenbesteuerung / Anhebung des Steuerfreibetrages für Überstunden:

Wir fordern die Erhöhung der Freibetragsgrenzen bei der Besteuerung von Überstunden, um die notwendige Leistung angeordneter Überstunden für die betroffenen Bediensteten zumindest finanziell attraktiver zu machen.

Status:

Mit 1.1.2024 wird der monatliche Freibetrag für Überstunden dauerhaft von Euro 86,- auf Euro 120,- angehoben.

Für die Kalenderjahre 2024 und 2025 gilt jedoch eine befristete Sonderregelung. Die Zuschläge für die ersten 18 Überstunden im Monat sind im Ausmaß von höchstens 50% des Grundlohnes, insgesamt höchstens jedoch Euro 200,- steuerfrei.

Von Euro 360,- auf Euro 400,- wird der monatliche Freibetrag für Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen sowie für die Überstundenzuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit erhöht.

Begründung:

Die Beamtin/der Beamte hat über Anordnung des Dienstgebers Überstunden zu leisten. Für die dadurch anfallenden Überstundenzuschläge muss zum Teil Lohnsteuer entrichtet werden. Der dafür vorgesehene Steuerfreibetrag ist nach § 68/1 Einkommenssteuergesetz seit dem Jahr 1972 unverändert: maximal 86,- Euro für Überstunden mit mindestens 50% Zuschlag, maximal 360,- Euro bei Zuschlägen für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit sowie maximal 540,- Euro für Zuschläge bei überwiegender Nachtarbeit. Diese Höchstgrenzen müssen dringend angehoben werden, um die Ableistung von angeordneten Überstunden für die betroffenen Bediensteten zumindest finanziell attraktiver zu machen.

Die Forderung wurde während der Erstellung der Broschüre teilweise umgesetzt. Die Grundforderung bleibt aber dennoch aufrecht.

Automatische Indexanpassung von Zulagen, Gebühren und Pauschalen:

Die FCG-KdEÖ fordert eine automatische Indexanpassung bei allen Zulagen, Gebühren und Pauschalen, um die Wertsicherung dieser Geldleistungen zu gewährleisten!

Begründung:

Die hohe Inflation der letzten Jahre bewirkt, dass ohne eine automatische Indexanpassung die finanzielle Wertigkeit von Zulagen, Gebühren und Pauschalen stetig erheblich sinkt. Obwohl die Anforderungen an die Polizei, die diese Zulagen begründen, ständig steigen, sinken gleichzeitig die finanziellen Gegenleistungen von Jahr zu Jahr. Von der E2b-Zulage über die Leichenentkleidungsgebühr bis hin zur „Massa-Pauschale“ betrifft diese Forderung nach Indexanpassung sämtliche monetären Zuwendungen, die vielfach seit Jahren als unveränderter Fixbetrag und ohne Wertsicherung ausbezahlt werden.

Erhöhung der Reisegebühren nach der RGV:

Wir fordern eine Anpassung der Reisegebühren-Sätze in der Reisegebührenschrift (RGV), damit diese den aktuellen, tatsächlichen Kosten für eine Dienstreise, auch bei Auslandsstreifen, an den österreichischen Sätzen angeglichen werden.

Begründung:

Seit Jahrzehnten sind die in der RGV festgelegten Gebührensätze unverändert – sowohl was die Reisezulage (Tagesgebühr und Nächtigungsgebühr) als auch die Reisegebühren (Beförderungszuschuss / Kilometergeld) betrifft. Die tatsächlichen Kosten für Dienstreisen haben sich jedoch durch die Teuerung – gerade in den Bereichen Treibstoff und Hotelnchtigungen – erheblich erhöht. Eine Anpassung der in der RGV angeführten Gebührensätze ist daher überfällig und dringend erforderlich. Auch hier wäre eine automatische Indexanpassung zweckmäßig, um die Bedeckung der tatsächlichen Reisekosten durch die ausbezahlten Reisegebühren dauerhaft zu gewährleisten.

Weiters soll auch darauf geachtet werden, dass die Tagesgebühren bei Auslandsstreifen den österreichischen Sätzen angepasst werden und nicht geringeren Sätzen (z. B. Ungarn, Slowakei, Tschechien, Schweiz etc.) unterliegen.



Neuerliche Anhebung der Nachtzeitgutschrift, Ausdehnung der Nachtzeit:

Wir fordern die bestehende Nachtzeitgutschrift in der Höhe von 1,5 Stunden auf 2 Stunden zu erhöhen und die Ausdehnung der Nachtdienstzeit zwischen 19:00 und 7:00 Uhr.

Begründung:

Die körperlichen sowie psychischen Belastungen eines Nachtdienstes sind unumstritten. Oft kommen zu körperlichen auch noch psychische und soziale Belastungen hinzu.

Die „Abgeltung“ der Nachtdienste erfolgt durch die bestehende Nachtzeitgutschrift in der Höhe von 1,5 Stunden, welche bereits seit 1.1.2018 erfolgreich erhöht werden konnte. Um eine Fairness zu vergleichbaren anderen Berufsgruppen, welche gleichwertige schwere Nachtdienste verrichten, herzustellen, wird gefordert, die Nachtzeitgutschrift auf 2 Stunden zu erhöhen. Ebenso gebührt einem Beamten die Nachtzeitgutschrift erst nach Leistung von mindestens 15 Nachtdiensten im Kalenderjahr. Dieser Schwellenwert von 15 Nachtdiensten sollte gestrichen werden, damit der Beamtin/dem Beamten die Nachtzeitgutschrift bereits ab dem ersten absolvierten Nachtdienst zusteht.

Zusätzlich wäre die Ausdehnung der Nachtdienstzeit/Abgeltung auf

Dienstzeiten zwischen 19:00 und 7:00 Uhr analog der Bestimmung im Einkommensteuergesetz unbedingt erforderlich.

Status

Im Jahr 2018 wurde im Rahmen der Verhandlungen zwischen Dienstgeber und Zentralausschuss ausverhandelt, die bestehende Nachtzeitgutschrift von einer Stunde auf 1,5 Stunden anzuheben. Dies bedeutete rund **610.000** zusätzliche Freizeit- bzw. Erholungsstunden für die Kolleginnen und Kollegen, die den schwierigen Nachtdienst verrichten. Darüber hinaus wurde die Verbrauchsdauer von sechs auf neun Monate erweitert, ebenso die optionale finanzielle Vergütung auf **7,377** (statt vorher 4,918) Promille des Referenzbetrages angehoben.

Einheitliches Gehaltssystem für die Bediensteten des BMI:

Die FCG-KdEÖ fordert eine Abschaffung der unterschiedlichen Gehaltssysteme im Bereich des BMI und die Verschmelzung derselben zu einem gemeinsamen Gehaltssystem.

Begründung:

Gerade die Zusammenlegung von Wachkörpern und Behörden hat deutlich gemacht, dass parallel existierende Gehaltssysteme im Bereich des BMI zu Problemen und Ungerechtigkeiten führen. So werden Planstellen für gleich zu verrichtende Tätigkeiten einerseits in A und andererseits in E ausgeschrieben. Je nachdem, ob auf diese Planstelle dann ein Bediensteter in der Einstufung A, V, E oder W eingeteilt wird, ergeben sich Einkommensunterschiede von mehreren hundert Euro pro Monat.

Ein neues, einheitliches Gehaltssystem, welches auch zeitgemäße Gehaltsstaffeln mit zusätzlichen Gehaltsstufen abbildet, ist daher unumgänglich und wird von uns weiterhin gefordert. Dadurch sollen künftig Ungerechtigkeiten in der Besoldung verhindert und die Gehaltsstaffeln an die aktuellen Gegebenheiten angepasst werden.

Gefahrenzulage:

Wir fordern, dass für Bedienstete, die im exekutiven Außendienst eingesetzt sind, generell die 66%ige Gefahrenzulage zuerkannt wird.

Begründung:

Aufgrund der Tatsache, dass der exekutive Außendienst von Jahr zu Jahr gefährlicher wird und die Zahl der im Dienst angegriffenen bzw. verletzten Kolleginnen und Kollegen im Steigen begriffen ist, erneuern wir unsere Forderung auf Zuerkennung der 66%igen Gefahrenzulage für alle im

polizeilichen Außendienst eingesetzten Kräfte. Große Migrationsströme, erhöhte Terrorgefahr, steigende Gewaltbereitschaft, Anfeindungen und Angriffe auf Polizeibeamte usw. – die Polizistinnen und Polizisten in Österreich setzen tagtäglich ihre Gesundheit für die Sicherheit der Bevölkerung ein und sollten dafür auch von der Politik mit einer fairen finanziellen Abgeltung für dieses hohe Risiko bedacht werden.

Gehaltserhöhung / Budgetbereitstellung:

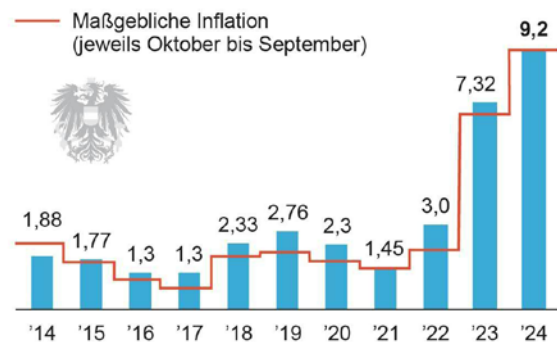
Die FCG-KdEÖ fordert, dass seitens des Beamtenministers die budgetären Mittel für eine **neuerliche** deutliche Gehaltserhöhung für die österreichische Exekutive bereitgestellt werden, um einerseits die sehr hohe Inflation abzudecken und andererseits eine angemessene Erhöhung der Bezüge für die Polizistinnen und Polizisten sicherzustellen, die tagtäglich und unter immer schwereren Bedingungen für die Sicherheit im Staat sorgen.

Begründung:

Inflationsraten von teilweise über 10 Prozent, wie es sie bereits seit Jahrzehnten nicht mehr gegeben hat, belasten aktuell die Kaufkraft der Österreicherinnen und Österreicher – und nicht zuletzt auch jene der Polizistinnen und Polizisten. Der Öffentliche Dienst hat einen großen Beitrag geleistet, die ständigen Krisen der letzten Jahre zu bewältigen und Österreich weiterhin als eines der sichersten Länder der Welt zu halten. Sicherheit hat aber auch ihren Preis.

Gehaltsabschlüsse Öffentlicher Dienst

Abschlüsse für die Jahre, Steigerung in Prozent



Durchschnitt, gestaffelt nach Einkommen

Grafik: © APA



Dank der entsprechenden Verhandlungen der GÖD mit dem Dienstgeber kam es in den letzten Jahren zu fairen und annehmbaren Gehaltsabschlüssen.

(Anmerkung: Nur die GÖD als anerkannter Sozialpartner verhandelt unsere Gehaltserhöhungen, und zwar auch für jene, die keine Mitglieder sind! Die Verfasser von Aussendungen, die die GÖD schlechtmachen, nehmen ebenfalls jene Gehaltserhöhung gerne und ohne Scham an!)

Die aktuelle, extrem hohe Inflation macht es aber notwendig, dass die Gehaltsverhandlungen bis auf Weiteres von einem anderen prozentuellen Level starten und abgeschlossen werden müssen als in den vergangenen Jahren. Hier bedarf es des Weitblickes aller Verantwortlichen, dass rechtzeitig für das Thema „Sicherheit“ genügend finanzielle Mittel bereitgestellt werden!

Status:

Der Antrag zielte auf einen wertschätzenden Gehaltsabschluss 2024 ab und wurde (siehe Grafik oben) umgesetzt. Nachdem die Inflation aus heutiger Sicht aber weiterhin hoch prognostiziert wird, bleibt diese berechtigte Forderung aufrecht.

Angemessenes Gehalt:

Wir fordern den Dienstgeber auf, den Polizistinnen und Polizisten ein angemessenes Gesamtgehalt zu bezahlen. Wo es sinnvoll erscheint, sollten Zulagen in das Grundgehalt aufgenommen werden.

Begründung:

Das auf Zulagen aufgebaute Besoldungssystem der Polizei birgt für die Bediensteten das Risiko, im Falle längerer Krankenstände, die nicht Folge eines Dienstunfalles sind, ihren Lebensunterhalt ohne diese Zulagen und damit mit wesentlich weniger Einkommen bestreiten zu müssen. Der Dienstgeber hat hier aus unserer Sicht auch soziale Verpflichtungen gegenüber seinen Mitarbeitern, um solche Notlagen zu vermeiden. Daher fordern wir die Übernahme sämtlicher Zulagen in das Gehalt und eine entsprechende Änderung des Gehaltsgesetzes.

Dass es dadurch steuerlich zu Nachteilen kommen kann, ist uns natürlich bewusst. Wir vertreten dabei aber den Grundsatz, dass lieber gesund einige Euro mehr an Steuer zu leisten besser ist, als nach einem Unfall oder durch Krankheit zu einem sozialen Härtefall zu werden.



Pensionsrecht

Abfertigung für Öffentlichen Dienst:

Die FCG-KdEÖ fordert, dass der Dienstgeber auch für Beamte, analog dem derzeitigen System für Vertragsbedienstete, eine Abfertigung einzahl.

Begründung:

Durch die Abschaffung der „Beamtenpension“ im Jahr 2005 und der diesbezüglichen Angleichung der Pensionssysteme hat sich eine Benachteiligung u. a. auch für Exekutivbeamte ergeben, die seitens der Personalvertretung weder nachvollziehbar noch vertretbar ist. So erhalten Beamte, die vor dem 1.1.1976 geboren sind, eine Mischpension aus Alt- und Neust, während nach dem 1.1.1976 geborene Beamte nur mehr Anspruch auf eine APG-Pension samt lebenslanger Durchrechnung haben.

Während Arbeitgeber in der Privatwirtschaft und auch der Bund für Vertragsbedienstete Rücklagen für Abfertigungen einzahlen müssen, ist dies für Beamte trotz der Angleichung der Pensionssysteme und der Durchrechnungszeiträume bis dato nicht der Fall. Eine Ungleichbehandlung, die es abzustellen gilt.

Schwerarbeiterregelung / Vielarbeitszeit, Ruhestand mit 60 Jahren:

Die FCG-KdEÖ fordert, dass als Zeitraum für die Bemessung der Schwerarbeitsmonate zur Erreichung des Anspruches auf Schwerarbeitspension nicht lediglich die letzten 240 Monate vor Pensionsantritt, sondern die geleisteten Schwerarbeitsmonate der gesamten Polizei-Dienstzeit herangezogen werden. Darüber hinaus sollte man durch die zusätzlich geleisteten Dienste wie Journaldienste oder Mehrdienstleistungen eine Möglichkeit schaffen, eine Art Vielarbeitszeitregelung gesetzlich vorzusehen.

Begründung:

Die besonderen Anforderungen für Polizistinnen und Polizisten (Außendienst bei jeder Witterung, unregelmäßige Dienstzeiten, Nachtdienste, Wochenenddienste, Dienste an Feiertagen, ständig steigende Anforderungen und Aufgaben etc.) sind ab dem ersten Tag des polizeilichen Außendienstes gegeben und daher sollte auch die gesamte Dienstzeit als Berechnungsgrundlage für die geleisteten Schwerarbeitsmonate dienen! Zeiten, die im exekutiven Außendienst verrichtet wurden, müssen daher über die gesamte Lebenszeit als Schwerarbeitsmonate anerkannt werden, da sie unabhängig vom Alter des/der Bediensteten Schwerarbeit im Sinne des Gesetzes darstellen.



Vorrangiges Ziel der Personalvertretung bleibt aber trotzdem, dass Exekutivbedienstete mit Erreichen des 60. Lebensjahres abschlagsfrei in den Ruhestand treten können!!

Rechnet man die während des aktiven Dienststandes zusätzlich geleisteten Überstunden und Journaldienststunden zusammen, so hat jeder Exekutivbedienstete ohnedies viele zusätzliche Jahre Dienst geleistet, was neben dem Anspruch auf Vielarbeitszeit-Pension noch zusätzlich den abschlagsfreien Pensionsantritt rechtfertigt. Die Erreichung von teilweise 100%igen Überschüssen bei den Nebengebührenwerten lassen dieses Modell leicht errechnen.

Bundespensionskasse – Erhöhung des Beitrages:

Die FCG-KdEÖ fordert, dass der Beitrag des Bundes in die Bundespensionskasse von derzeit 0,75 % des Bruttobezuges deutlich angehoben wird.

Begründung:

Im Jahre 2008 wurde nach 10-jähriger Verhandlungsdauer für Beamte und Vertragsbedienstete der Einstieg in die Bundespensionskasse beschlossen. Dafür wurde ein Dienstgeberbeitrag in der Höhe von 0,75 % des Bruttobezuges eingeführt. Dieser Beitrag wurde schon bei Abschluss des Vertrages als zu nieder eingeschätzt und es wurde vereinbart, diesen Beitrag stufenweise anzuheben.

Status:

Die geänderten Rahmenbedingungen am Finanzmarkt zeigen, dass mit dem derzeit gültigen Beitrag keine spürbare Auswirkung (2. Säule des Pensionssystems) erzielt werden kann.

Aufgrund der aktuellen Pensionsentwicklung und der zu erwartenden Reformen in diesem Bereich, ist eine Anhebung dieses Beitrages unumgänglich und muss auch als Fürsorgepflicht des Dienstgebers betrachtet werden.



Uniform und Ausrüstung

Uniformierung – Erweiterung der Uniform:

Die FCG-KdEÖ fordert den Dienstgeber auf, in diesem Bereich modern und rasch auf Veränderungen und Bedürfnisse der Kolleginnen und Kollegen zu reagieren. Auch wenn die verwendeten Uniformsorten international hohe Anerkennung finden, sollte vor allem für den täglichen Einsatz im Bereich der Uniform und Ausrüstung rasch auf Veränderungen reagiert werden. Die Uniform soll funktionell und den Anforderungen gerecht werden und in einer vertretbaren Zeit ausreichend zur Verfügung stehen.

Begründung:

Die derzeit verwendeten Uniformsorten müssen, um ihren Anforderungen zu entsprechen, ständigen Änderungen und Anpassungen unterzogen werden. Änderungswünsche und Anregungen aus der Kollegenschaft, die durch ihre tägliche Arbeit die Notwendigkeiten professionell einschätzen können, sollten in die Entwicklung einfließen.

Das zeigt beispielhaft die Notwendigkeit der Anschaffung eines Stich- und Schnittschutzhandschuhes und auch die Wiedereinführung eines einheitlichen Trainingsanzuges, der den nicht zu unterschätzenden Wunsch nach einem einheitlichen Auftreten gerade in der Ausbildung erfüllt.

Status:

Die bestehende Uniform genießt mittlerweile internationales Ansehen. Verbesserungsbedarf gibt es immer und eine begleitende Weiterentwicklung ist unerlässlich.

Die Adaptierung und Erneuerung der Schulterdistinktionen – Kragenaufschläge NEU – erfolgte ohne größere Diskussion und Aufregung, die sofortige starke Nachfrage zeigte deutlich, dass diese Änderung positiv angenommen wurde.

Unter Einbindung unserer Fachleute (z. B. EE-Kommandanten) wurde und wird auch ständig an der Verbesserung und Bereitstellung bestmöglicher Schutzbekleidung für EB im GSOD aus flammhemmenden Materialien gearbeitet.

Während auf dem Gebiet der Terrorbekämpfung die Spezialeinheiten mit modernsten Geräten ausgerüstet werden, deren Einsatz jedem Bediensteten im Bedarfsfalle zugutekommt, ist für den täglichen Außendienst ein praxistauglicher schnitt- und stichhemmender Handschuh ein nicht zu unterschätzender wichtiger erster Schutz für ein sichereres Einschreiten. In diesem Zusammenhang dürfen wir auch auf den folgenden Abschnitt zeitgemäße Ausstattung und Ausrüstung der Exekutive verweisen.

Erhöhungen ab 1.1.2023:

Was wurde erhöht?	NEU in Euro	ALT in Euro	
Bekleidungseinlage	1.628,30	959,28	Für die Erstausrüstung, einmalig
Bekleidungspauschale	420,00	277,32	Eine jährliche Bekleidungs-pauschale (12 x 35 €)
Wiedereintritt nach Karenz (Mutterschutz und Väterkarenz)	bis max. 800,00	479,64	Wenn mit Massaguthaben nicht das Auslangen gefunden werden kann und nach Prüfung im Einzelfall
Greko der Flughäfen und Organen der Straßenaufsicht	bis max. 286,00	bis max. 220,00	Wird durch die jeweilige LPD gewährt
Sonderverwendungseinlage	exakte Beträge sind noch festzulegen	NEU	Einlage-Betrag nach Festlegung des jeweiligen Ausstattungsumfanges
Sonderverwendungszulage	Exakte Beträge sind noch festzulegen		erfolgt 1x jährlich

Mit der Umstellung auf die neue Software beim Bekleidungswirtschaftsfonds werden Ausrüstungssorten für mehr als 30 Sonderverwendungen vom Bekleidungswirtschaftsfonds mitserviciert. Den Exekutivbediensteten mit Sonderverwendung ist es somit möglich, das Bekleidungspauschale auch für Sonderverwendungsausrüstungssorten zu verwenden.

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. für die Bediensteten sorgt.

Begründung:

Wenngleich in den letzten Jahren große Fortschritte in Bezug auf die Errichtung und Ausstattung der Polizeiunterkünfte und die Ausrüstung der Polizistinnen und Polizisten gemacht wurden, ist immer noch festzustellen, dass es Dienststellen gibt, die für die dort Dienst verrichtenden Kolleginnen und Kollegen als unzumutbar anzusehen sind. Hier ist rasch und zukunftsorientiert zu handeln.

Diese Unterkünfte sind auf einen Stand zu bringen, der den dienstlichen Anforderungen gerecht wird und den Kolleginnen und Kollegen auch zumuten ist.

Die oft andiskutierte Ausstattung mit zeitgemäßen Gerätschaften und Ausrüstungsgegenständen etc. sollte doch im Interesse des Dienstes und

der Bediensteten möglich sein, um eine gewisse Resilienz und Qualität des Dienstbetriebes zu gewährleisten.

Status:

MPK – Mobile Polizei-Kommunikation

2017 begann die Ausgabe der ersten Smartphones und Tablets. 2019 hatten jede Polizistin und jeder Polizist in Österreich ein dienstliches Smartphone zur Verfügung. Derzeit läuft die von der FCG-KdEÖ geforderte Umstellung auf Smartphones modernerer Bauart, die den heutigen Anforderungen entsprechen sollen.

Technische Ausrüstung

Es werden laufend Beschaffungen für die verschiedensten Bereiche geplant und auch umgesetzt, welche jedoch aus einsatztaktischen Gründen hier nicht angeführt werden können.

Bauliche Ausstattung

- Schaffung von Sicherheitszentren und ETZ-Einsatztrainingszentren
- Generelle Gebäudesanierungen und Verbesserung der Gebäudesicherheit
- Laufende Neuunterbringung und Sanierung von Polizeiinspektionen
- Eine Arbeitsgruppe zum Thema Klimatisierung wurde beim BMI eingerichtet und geplante Umsetzungen dazu soll es bereits 2024 geben.

Laufende Verbesserung der EDV-Ausstattung:

Von der FCG-KdEÖ wird vom Dienstgeber gefordert, dass für einen reibungslosen und zeitgemäßen Dienstbetrieb die erforderlichen EDV-Ausstattungen bereitgestellt und ständig angepasst werden. Daher ist die Ausstattung aller Dienststellen mit WLAN und die Anschaffung mobiler EDV-Geräte unumgänglich. Weitere Forderungen sind

- Bedarfsmäßig die Einführung eines zweiten Monitors für die Arbeitsplätze
- Internetdatenleitungen sind praxistauglich und leistungsfähig zu erweitern
- Kapazitätserweiterung der persönlichen Speichermöglichkeiten – auch für das Outlook (Mails)
- Erweiterung der Möglichkeit der Nutzung von M-BAKS-Geräten

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.

Die flächendeckende Ausstattung aller Dienststellen mit WLAN würde einerseits für die Datenübermittlung (Dateien, Lichtbilder) sowie die erforderlichen Updates der dienstlich zugewiesenen iPhones/iPads etc. als auch zur Verwendung durch Bedienstete und Parteien einen großen Mehrwert bringen.

Weiters ist Bedacht darauf zu nehmen, dass sich bei Einführung neuer Applikationen der Arbeitsaufwand für die Kolleginnen und Kollegen 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.

Status:

Von 2018 bis 2023 wurden über 20.000 BAKS-Geräte, über 8.000 mBAKS-Geräte und mehr als 11.500 Drucker angeschafft.

Attraktivierung des Polizeiberufes:

Über viele Jahre haben wir den Dienstgeber darauf hingewiesen, dass sowohl für die steigende Zahl an karenzierten Beamten:innen als auch für die steigende Zahl an Teilzeitkräften und nicht zuletzt für die bevorstehenden Abgänge der pensionsstarken Jahrgänge ein personelles Polster geschaffen werden muss, damit diese Fehlstände abgedeckt bzw. rechtzeitig ersetzt werden können. Lange blieben unsere Forderungen ungehört, ehe dann seitens des BMI zweitausendeinhundert zusätzliche Planstellen für den Polizeidienst geschaffen wurden.

Dies erfolgte leider zu spät, um die gewünschten Effekte zu erzielen. Zum einen kamen nur sehr wenige der zusätzlichen Planstellen auf den Basisdienststellen an und zum anderen wurden alle Neuaufnahmen sofort für den Ersatz von Pensionierungen benötigt, wodurch kein nachhaltiger „Karenzpool“ aufgebaut werden konnte. Das aktuell praktizierte Flexipool-System ermöglicht zwar personelle Verschiebungen ohne den Anfall von Zuteilungsgebühren, löst aber keine personellen Probleme.

Zusätzlich war die Zahl der Bewerber für die Polizei-Neuaufnahmen stark rückläufig. In manchen Bundesländern hat dies bereits ein besorgniserregendes Ausmaß angenommen. Die jungen Menschen von heute streben nach Berufen, die ihren Vorstellungen von „Work-Life-Balance“ entsprechen.

chen. Daher ist es aus unserer Sicht unumgänglich, den Polizeidienst zu modernisieren und Maßnahmen zu setzen, die unseren Berufsstand gegenüber Jobangeboten aus der Privatwirtschaft und anderen Bereichen des Öffentlichen Dienstes wieder konkurrenzfähig machen.

Was die Attraktivität des Polizeidienstes auf den Inspektionen am schnellsten und effektivsten erhöhen würde, ist die Bereitstellung von ausreichendem Personal. Die systemisierten Personalstände auf den Dienststellen sind Jahrzehnte alt und entsprechen in keiner Weise mehr dem tatsächlichen Arbeitsanfall, der sich aus der steigenden Zahl an Bevölkerung, Firmen, Ausbau des Straßennetzes usw. ergeben hat. Nur ausreichendes Personal stellt sicher, dass nicht eine überdurchschnittlich hohe Anzahl an Überstunden geleistet werden muss und das Engagement für Sonderverwendungen möglich ist, ohne der restlichen Inspektionsbelegschaft zur Last zu fallen. Außerdem wären dann auch Urlaube, Zeitausgleich, Dienstsport oder Sabbatical zur gewünschten Zeit möglich, was wieder zur „Work-Life-Balance“ beitragen würde.

Daher fordern wir den Dienstgeber auf, ehestmöglich die aktuellen Personalstände auf den Polizeiinspektionen auf ihre tatsächlichen Belastungszahlen zu überprüfen und zusätzlich geschaffene Planstellen an die Basisdienststellen zuzuweisen.

Um neben Schulabgängern auch wieder Bewerber anzulocken, die schon mehr Berufs- und Lebenserfahrung aufzuweisen haben, müssen vor allem die finanziellen Anreize verbessert werden. Hat jemand bereits für Kinder zu sorgen oder ein Eigenheim zu finanzieren, wird sich diese/r einen Umstieg in den Polizeidienst aus finanzieller Sicht gründlich überlegen müssen. Dazu zählt aber auch die Anrechnung von Vordienstzeiten.

Durch die massive Einschränkung der anrechenbaren Vordienstzeiten ist auch der Verdienst nach der polizeilichen Grundausbildung für ältere Frauen und Männer nicht mehr interessant. Wer will schon mit z. B. 35 Jahren in der Gehaltsstufe 2 seinen Polizeidienst beginnen und damit von Anfang an schon die Gewissheit haben, finanziell interessante Gehaltsstufen bis zur Pension nicht mehr erreichen zu können.

Ein finanzieller Aufschlag für Polizei-Grundausbildungs-Absolventen, die bereits Sorgepflichten nachweisen können, würde den Umstieg für junge Eltern in den Polizeiberuf aber wesentlich attraktiver machen.

Weiters fordern wir die Schaffung von Unterkunftsmöglichkeiten für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Grundausbildungslehrgänge. Polizeischüler:innen müssen mangels verfügbarer Schlafmöglichkeiten in den Polizeischulen oft täglich lange und kostspielige Wegstrecken in Kauf nehmen. Auch hier könnten mit einem entsprechenden Angebot wieder

mehr Bewerber, vor allem aus exponierteren Randlagen, für die Aufnahme in den Polizeidienst gewonnen werden.

Wie in anderen Großbetrieben üblich würde die Zurverfügungstellung von leistbarem Wohnraum für Polizistinnen und Polizisten durch den Dienstgeber in Zeiten stark steigender Wohn- und Energiekosten einerseits das Interesse für den Polizeiberuf erhöhen und andererseits auch die Fluktuation aus urbanen Regionen reduzieren. Soziale Unterstützungen dieser Art würden mit hoher Wahrscheinlichkeit auch die steigende Zahl an Austritten reduzieren und eine größere Bindung zum Dienstgeber BMI schaffen.

Nach der Umstellung des Pensionssystems von der Beamtenpension auf die APG-Pension im Jahr 2005 wurde verabsäumt, eine Gleichstellung unseres Berufsstandes im Hinblick auf die Ausbezahlung einer Abfertigung – wie sie in der Privatwirtschaft und für Vertragsbedienstete vorgesehen ist – zu schaffen. Auch diese Maßnahme würde zur Attraktivität des Polizeiberufes beitragen.

Durch die vielen vorgeschriebenen bzw. sich ad hoc ergebenden Überstunden und Journaldienststunden leistet jede Polizistin/jeder Polizist im Verlauf seiner Dienstzeit zusätzliche Arbeitsjahre, ohne dies in irgendeiner Form beeinflussen zu können. Während diese Mehrdienstleistungen früher eher ein Anreiz waren, um sich sein Grundgehalt aufzubessern, sind sie aktuell ein großer Hemmschuh, um Personal zu rekrutieren.

Da die Ableistung von Überstunden und Journaldienststunden auch zukünftig unumgänglich sein wird, müssen Maßnahmen geschaffen werden, die diese Mehrbelastung mit attraktiven Ausgleichsangeboten kompensieren.

Dies kann zum Beispiel durch ein Zeitwertkonto, in dem zusätzlich geleistete Arbeitsstunden angespart und am Ende der dienstlichen Laufbahn für eine Altersteilzeit oder einen vorzeitigen Ruhestandsantritt verwendet werden können, erfolgen.

Jedenfalls aber sollten alle im Laufe der Lebensarbeitszeit im polizeilichen Außendienst geleistete Zeiten für die Erreichung der benötigten 120 Schwerarbeitsmonate angerechnet werden, damit ein Pensionsantritt nach 42 Beitragsjahren ohne Abschlüsse bzw. nur mit moderaten Abschlüssen möglich ist

Wir als FCG-KdEÖ stehen mit unseren Ideen jedenfalls immer für konstruktive Verhandlungen und für eine produktive Zusammenarbeit zur Verfügung.

So erfordern außergewöhnliche Zeiten außergewöhnliche Maßnahmen, weshalb bei Verhandlungen mit dem Dienstgeber folgende Punkte für Neuaufnahmen festgelegt wurden:

Polizeischüler:innen bekommen Klimaticket bezahlt

Konkret erhalten österreichweit alle Polizeischülerinnen und Polizeischüler während der zweijährigen Grundausbildung das Klimaticket vom Ministerium bezahlt.

Unter dem Titel „Übernahme der Kosten eines Klimatickets für Ausbildungs- bzw. ausbildungsnahe Dienstverhältnisse“ wurde mit 1. Juni 2023 für Neuaufnahmen die Möglichkeit geschaffen, die Kosten eines österreichweit gültigen Klimatickets als *freiwillige Sozialleistung* für nachstehend angeführte Ausbildungs- bzw. ausbildungsnahe Dienstverhältnisse zu ersetzen:

- Polizeischüler:innen – Polizeigrundausbildung (PGA):
für die gesamte Dauer der Grundausbildung, somit für 2 Jahre
- Polizeischüler:innen – Grundausbildung Fremden- u. grenzpolizeilicher Bereich (FGB):
für 1 Jahr
- Grenzkontroll-Assistent:innen (VB/S GREKO):
für 1 Jahr
- Verwaltungspraktikant:innen (in Form einer Vorbereitungsausbildung iSd § 36a Abs. 1 Z. 2 VBG):
für die gesamte Dauer des Verwaltungspraktikums, somit für maximal 1 Jahr

Ein Antrag auf Ausweitung auf alle Bedienstete wurde gestellt.

Erstattung der Führerscheinkosten für Polizeischülerinnen und Polizeischüler

Unter bestimmten Voraussetzungen werden ab 1. Juni 2023 die Kosten bis zu einem Maximalbetrag von **1.400 Euro** ersetzt. Der Führerschein (Klasse B) muss bis zum sechsten Ausbildungsmonat (4. Monat für FGP) nachgewiesen werden. Bisher war der Führerschein eine Voraussetzung vor der Aufnahme in den Polizeidienst.

Belohnungssystem für erfolgreiche Anwerbung

Mit 1.6.2023 wurde ein Belohnungssystem für die erfolgreiche Anwerbung eingeführt. Polizistinnen und Polizisten, aber auch BMI-Bedienstete erhalten eine Belohnung von 500 bis 1.000 Euro, wenn sie erfolgreich eine Polizeischülerin bzw. einen Polizeischüler anwerben oder die Kosten für ein künftiges Klimaticket ersetzt. Die Auszahlung erfolgt auf 2 Etappen, (nach 6 Monaten und nach der Dienstprüfung).

Gute Gründe, bei der GÖD zu sein

Partner bei Verhandlungen

im Dienst-, Besoldungs- und Pensionsrecht.
Die GÖD – und nur die GÖD! – ist dein anerkannter Sozialpartner bei Verhandlungen!

Der beste Rechtsschutz – schnell und unbürokratisch

bei Dienstrechts-, Arbeits- und Sozialgerichtsverfahren, Zivil- und Strafprozessen, Disziplinarverfahren, Beschwerden an den Verwaltungs- und Verfassungsgerichtshof

Exklusive Informationen für GÖD-Mitglieder

GÖD-Jahrbuch, GÖD-Mitgliedermagazin, diverse GÖD-Broschüren und -Publikationen, GÖD-Website, GÖD-App, Facebook, X, KdEÖ-App

Persönliche Beratung

Schnelle und persönliche Beratung in dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlichen Fragen

Weiterbildung für Mitglieder

in vielen Kursen der GÖD und des BFI, Bildungsförderung bei berufsbezogener Weiterbildung

Bildungsförderungsbeitrag

- Der Bildungsförderungsbeitrag wird für Dienstprüfungen, Kurse und Ausbildungen (ohne Dienstauftrag) im engeren beruflichen Sinn nach Abschluss sämtlicher dazugehöriger Module gewährt.
 - 200 € für deine positiv abgelegte Dienstprüfung plus Förderung bei weiteren Ausbildungen
 - 60 € für vom Dienstgeber vorgeschriebene Fortbildung max. ein Mal jährlich wie beispielsweise Einsatztraining oder PAD-Schulung
- Informationen unter goed.at/bildungsfoerderung

Service à la Card

Mit der GÖD-Mitgliedskarte viele Vorteile und Ermäßigungen bei Einkauf, Freizeit, Kultur und vielem mehr nutzen.
Alle Informationen unter goedvorteil.at

Kulturförderung

Zuschüsse für Fahrt- und Eintrittskosten bei Bildungsfahrten, ermäßigte Theater- und Konzertkarten

Günstige Urlaube

Angebote in den GÖD-Hotels, Zimmerbörse, betreute Kinderheime, Familienurlaub mit behinderten Kindern, Kinderferienaktion

Finanzielle Unterstützung

Familienunterstützung, Katastrophenfonds, Freizeit-Unfallversicherung (Spitalgeld, Invaliditäts-, Todesfall-, Begräbniskostenbeitrag, Ablebens-Risikoversicherung)

Mobbingberatung

Kostenlose persönliche Erstberatungsgespräche, Hilfe durch Rechtsberatung, Seminare/Vorträge an den Dienststellen

Besondere Unfallversicherung

für Mitglieder der Polizeigewerkschaft

Weitere Informationen auf der Website goed.at.

FCG-KdEÖ-APP



Sei TOP informiert!

- PV-Info aus deinem Bundesland
- PV-Info österreichweit
- Vergünstigungen
- Personalvertreter Übersicht
- Dienstkalender



App Android



App IOS



Website

Du bist noch nicht dabei?

GÖD-Mitglied werden ist ganz einfach!

Eine aktive GÖD-Mitgliedschaft bringt Beratung, Rechtsschutz und Ermäßigungen. Sie unterstützt aber gleichzeitig auch unseren täglichen Einsatz für menschengerechte und faire Arbeitsbedingungen in Österreich.

Einfach den QR-Code scannen und das Mitgliedsanmeldeformular auf der Website unter goed.at/mitgliedwerden ausfüllen.

