



 **FCG KdEÖ**

POLIZEI an der Basis

FORDERUNGEN NOTWENDIGKEITEN ÄNDERUNGEN

2018–2022

POLIZEI



EDITORIAL

2. Forderungskatalog für die Polizei an der Basis!



Die FCG-KdEÖ hat die Zügel in der Hand. Aus diesem Grunde ist 2013 das Forderungspapier „Polizei an der Basis“ entstanden. Nun, es genügt natürlich nicht, ein solches Papier zu verfassen. Vielmehr ist es wichtig, die angestrebten Dinge auch einem Finale zuzuführen. Das hat die FCG-KdEÖ natürlich gemacht, und so ist es mir heute ein Anliegen, einerseits über Erledigtes bzw. Erreichtes, andererseits aber auch über die noch offenen und neuen Forderungen zu berichten.

Nachdem dieses Papier mit 2013–2017 datiert war, ist es nun an der Zeit, ein neu datiertes Programm 2018–2022 für die Basispolizei zu errichten. Dabei geht es, wie immer, 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 wichtig, durch beste Bedingungen, beste Ausrüstung und Schaffung bester gesetzlicher Möglichkeiten die Zufriedenheit zu steigern und das Engagement zu erhöhen. 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.

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

An dieser Stelle darf ich mich für die professionelle und sehr gute Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmervertretung bedanken. Vieles haben wir weitergebracht. Vieles haben wir nachhaltig geändert. Vieles liegt aber noch vor uns. Ich werde mit meinem Team auch weiterhin hauptverantwortlich die Anliegen der Kolleginnen und Kollegen vorantreiben. Wir gehen gemeinsam in die Zukunft und gemeinsam werden wir in den nächsten Jahren die Zukunft gestalten.

!!! 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
Herrengasse 7, 1014 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: Barbara Gindl / APA / picturedesk.com; Andi Bruckner; hironosov, Grafner, scyther5 / istock

© COPYRIGHT

2018 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.

INHALTSVERZEICHNIS

Editorial	3
Impressum	4
Abfertigung auch für Beamte	6
Abschaffung des Pensionsversicherungsbeitrages	6
Anhebung des Freibetrags bei der Überstundenbesteuerung	7
Anhebung der Nachtzeitgutschrift	8
Änderung der Nachtdienstzeit	9
Belastungsausgleich	10
Bewertungsverhandlungen	11
E2b-Zulage schon ab Gehaltsstufe 10	12
Einheitliches Gehaltssystem	15
Erhöhung der jährlichen Massapauschale	16
Erweiterung der Uniform	17
Fach- und Führungskarriere – Perspektiven für den Aufstieg	18
Gefahrenzulage	20
Gehaltserhöhungen – Budgetbereitstellung	21
Angemessenes Gehalt	23
Laufende Verbesserung der EDV-Ausstattung	24
Pension mit 60 Jahren – Schwerarbeitsgesetz	25
Personalaufnahmen in ausreichender Anzahl	26
Schaffung eines Exekutivdienstgesetzes	28
Senkung der Regressvorschriften bei Fahrlässigkeit	28
Verleumdung gegenüber Polizisten	30
Verwaltungsvereinfachung	31
Wahrungsverlängerung für die Betroffenen aus Team 04	32
Zeitgemäße Ausstattung und Ausrüstung der Exekutive	33
Zeitwertkonto verfeinern und anbieten	36

Abfertigung auch für Beamte

Auch für den Beamten soll in Zukunft eine Abfertigung, angelehnt an das derzeitige System für Vertragsbedienstete, 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 Bruttoeinkommen 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.

Status:

Leider ist es trotz intensiver Gespräche nicht gelungen, diese Forderung umzusetzen. Der politische Wille in diese Richtung dürfte noch immer nicht sehr ausgeprägt sein. Für uns ist es aber keine Frage, dass wir auch weiterhin diese Forderung betreiben werden. Die Umsetzung von solchen einschneidenden Dingen braucht eben seine Zeit.

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 jene der ASVG-Versicherten erhöht werden und diese Gruppe keinen Beitrag leisten muss, stellt dieser besondere Beitrag nach § 13a 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 Ruhegenüsse der Hinterbliebenen der Beamten, also Witwen- beziehungsweise Witwerpensionen sowie Waisenpensionen.

Es ist dringend erforderlich, diese Ungleichbehandlung abzuschaffen.

Status:

Derzeit ist es folgendermaßen: Beamte, die nach dem 1.12.1959 geboren wurden, brauchen bei einem Pensionsantritt ab 1.1.2020 keinen Pensionsversicherungsbeitrag zu zahlen. Beamte, die vor dem 2.12.1959 geboren wurden, zahlen, wenn der Ruhebezug erstmals im Jahr 2018 gebührt, 1,26% (2019 1,13%, 2020 1%) Pensionsversicherungsbeitrag. Die bestehenden Beitragssätze gelten aber lebenslang und auch für Hinterbliebene, somit für schon bestehende Pensionen mit Antritt vor dem 1.1.2020.

Diese rechtliche Situation ist nicht tragbar, weil die Kolleginnen und Kollegen völlig unterschiedlich behandelt werden. Die Abschaffung des Pensionsversicherungsbeitrages wird auch weiterhin von uns betrieben.

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.

**Status:**

Leider ist es trotz intensiver Gespräche nicht gelungen, diese Forderung umzusetzen. Der politische Wille in diese Richtung dürfte noch immer nicht sehr ausgeprägt sein. Die Freibetragsgrenzen anzuheben entspricht einer durchaus möglichen und auch zeitgemäßen Forderung, die auch die zuständigen Stellen objektiv betrachtet so sehen müssten. Wir werden auch diese Forderung weiter in unserem Forderungskatalog belassen und für die Umsetzung eintreten.

Anhebung der Nachtzeitgutschrift

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

Begründung:

Die nach der derzeit geltenden Rechtsvorschrift bestehende Nachtzeitgutschrift von 1 Stunde ist der klare Ausdruck der Wertigkeit des Nachtdiens-

tes in gewissen Berufen im Öffentlichen Dienst – wie eben bei der Polizei. Allerdings gibt es auch erkennbare Unterschiede zu anderen Berufsgruppen, 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.

Status:

Im Rahmen der Verhandlungen zwischen Dienstgeber und Zentralausschuss wurde zwischen diesen ausverhandelt, die bestehende Nachtzeitgutschrift von einer Stunde auf 1,5 Stunden anzuheben. Dies bedeutet 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 angehoben, ebenso die finanzielle Vergütung auf **7,377** (statt vorher 4,918) Promille des Referenzbetrages. Der Nationalrat hat die dafür notwendige gesetzliche Regelung mit Rechtskraft 1.1.2018 in seiner Sitzung am 13.12.2017 beschlossen.

Ab 1.1.2018 gilt somit die NZG mit 1,5 Stunden (Abgeltung 7,377 des Referenzbetrages).

Änderung der Nachtdienstzeit

Die FCG-KdEÖ fordert die Ausdehnung der Nachtdienstzeit auf Dienstzeiten 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.

Status:

Leider konnte diese langjährige Forderung noch nicht umgesetzt werden. Natürlich ist uns bewusst, dass dies nicht nur für den Polizeidienst eine Änderung bedeuten würde, auch nicht nur für den Öffentlichen Dienst, sondern für die gesamte Berufswelt. Trotzdem werden wir auch diese Forderung weiter betreiben.

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 Schieflagen 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.

Status:

Im Zeitraum vom 1.1.2013 bis 1.1.2017 wurden im Innenressort insbesondere auch auf Drängen der FCG-KdEÖ 3.351 neue Planstellen geschaffen.

Nicht zuletzt aufgrund der Migrationslage und der terroristischen Erscheinungen wurden dem BM.I vom Bundeskanzleramt und Finanzministerium etappenweise Planstellen zugewiesen und in Aussicht gestellt. Die ersten Tranchen wurden dabei besonders für das BFA oder auch das BVT, LVT 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 (bislang wurde besonders die LPD Wien in diesem Sinne mit Planstellen bedacht), andererseits aber auch durch den Pool eine Möglichkeit zu schaffen, neue Exekutivbedienstete nicht zu Lasten einer Planstelle auf einer Polizeiinspektion aufnehmen und 2 Jahre ausbilden zu müssen. Die FCG-KdEÖ wird aber auch weiterhin auf eine belastungsgerechte Personalverteilung und -vermehrung achten.

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 Durchführung der erforderlichen Aufwertungen.

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 (z.B. SB-LKA = E2a/3, SB bei operativem Kriminaldienst SPK = E2a/2).

Status:

Im Zuge der GeSi-Verhandlungen wurden mit dem Dienstgeber folgende Punkte ausverhandelt:

Alle PI u. FI Kdt in E2a/5 (unabhängig von der Anzahl der Bediensteten JEDENFALLS E2a/5-wertig). Dazu bedurfte es einer gesetzlichen Änderung der Richtverwendung (vormals PI Kindberg).

Dies wurde mit 1.8.2017 durch eine Verlautbarung im BGBl. gesetzlich verankert.

Die Aufwertung der Stellvertreter (in der OGO 1-stufiger Bewertungsunterschied) für diese genannten Dienststellen wurde mit E2a/4 ebenfalls angehoben, sodass nunmehr die Stv. zumindest diese Bewertung haben. 34 neue Planstellen Sicherheitskoordinatoren: vom Dienstgeber mit E2a/5 angesetzt – wurden seitens des Bundeskanzleramtes allerdings teilweise niedriger bewertet. So entstanden nur 16 Bewertungen mit E2a/5 und 18 Bewertungen mit E2a/4.

Senkung der Bewertungsgrenze FGGr. 6 von 22 auf 18 Bedienstete, derzeit noch im BM für Öffentlichen Dienst und Sport offen.

Senkung der Bewertungsgrenze FGGr. 7 von 36 auf 30 Bedienstete, derzeit noch im BM für Öffentlichen Dienst und Sport offen.

Es wurde auch eine ARGE – Bewertungsgruppe NEU im Zuge von GeSi mit folgenden Inhalten einberufen:

- Ausweitung der Funktionsgruppen im Bereich der FG. E2a
- SPK/BPK (E1 und Führungsunterstützung) Aufwertungsantrag aufgrund steigender Aufgaben und Anforderungen
- LKA Anträge auf Aufwertung der qual. SB auf 4, Anhebung der Stv. EB u. AB auf E2a/6, Anhebung der Leiter auf E2a/7 sowie auch Anträge im E1-Bereich.

Die noch offenen Verhandlungspunkte und die Ergebnisse der Arbeitsgruppe werden von uns auch weiterhin betrieben. Die Ergebnisse kann man aus heutiger Sicht – ohne zu wissen, welche Richtung das neu geführte Ministerium anstrebt – nicht voraussagen.

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.

Status:

Im Zuge der Verhandlungen zu „Gemeinsam.Sicher“ wurde auch die Einsetzung einer Arbeitsgruppe „Verbesserung der E2b-Zulage“ zwischen BM.I und Zentralausschuss vereinbart. In mehreren Verhandlungsrunden mit dem Dienstgeber konnte ein durchaus gutes Ergebnis erzielt werden. So erfolgt mit 1.1.2018 der Einstieg in diese Zulage bereits ab der Gehaltsstufe 8.

Folgende Rahmenbedingungen wurden mit dem Dienstgeber ausverhandelt:

- Der Anspruch auf E2b-Zulage ist nicht auf bestimmte Verwendungen beschränkt, sondern ist möglichst breit aufgestellt – insbesondere auch auf

den Dienst bei einer Polizeiinspektion ausgerichtet. Das Ausbildungsmodell ist so beschaffen, dass alle fortbildungswilligen Kolleginnen und Kollegen die gleichen Weiterentwicklungschancen erhalten.

- Vor einer vertiefenden Weiterbildung werden die Kolleginnen und Kollegen nach ihrer Ausmusterung aus der Grundausbildung in der Regel zumindest drei Jahre im Exekutivdienst verwendet. Dieser Zeitraum korrespondiert direkt mit der Möglichkeit zur Bewerbung für den GAL E2a. Somit besteht nach insgesamt fünf Jahren Exekutivdienst zum selben Zeitpunkt die Weiterentwicklungsmöglichkeit entweder in die Verwendungsgruppe E2a oder in Richtung fachliche Vertiefung in der Verwendung als E2b-Beamtinnen und -Beamte.
- Um eine größtmögliche Gleichbehandlung aller Kolleginnen und Kollegen zu gewährleisten, ist ein Stichtag festgelegt, zu dem der Anspruch auf E2b-Zulage bei Erfüllung der Weiterbildungsvoraussetzungen aktiviert wird. Konkret wurde dabei die Erreichung der Gehaltsstufe 8 als anspruchsbegründender Zeitpunkt im Falle der Erfüllung der Weiterbildungserfordernisse vereinbart. Dieser Stichtag stellt einen Gewinn von acht anspruchsbegründenden Jahren gegenüber den nicht fortbildungswilligen Kolleginnen und Kollegen dar, bei denen der Anspruch auf E2b-Zulage weiterhin mit Erreichen der Gehaltsstufe 12 (bzw. 11 + 1) ausgelöst wird.
- Als Bedingung für eine vorgezogene Anspruchsbegründung der E2b-Zulage wurden Ausbildungsveranstaltungen im Ausmaß von 160 Unterrichtseinheiten festgelegt. Diese Weiterbildungsveranstaltungen können je nach Art und Umfang am Stück oder auch modular bzw. in Ausbildungsveranstaltungen oder via E-Learning absolviert werden. Als Ausgangsbasis für die Weiterbildungsangebote gelten alle im Bildungspass eingetragenen Aus- und Fortbildungsveranstaltungen. Der sogenannte „Warenkorb“ enthält:
 - o Art und Anzahl der angebotenen Fortbildungsveranstaltungen,
 - o inhaltliche Zusammenstellungen,
 - o Wertigkeiten und Verhältnisse der Fortbildungen zueinander,
 - o fachlichen Bezug zu den jeweiligen Verwendungen u. dgl.
- Das Modell ist darüber hinaus nicht nur auf diejenigen Kolleginnen und Kollegen abgestimmt, die bereits von Anfang an den neuen Rahmenbedingungen unterliegen, sondern es wird auch auf die dienstälteren Kolleginnen und Kollegen Rücksicht genommen. Als Übergangsfristen für das anspruchsbegründende Fortbildungsausmaß gelten, gerechnet zum Stichtag des Inkrafttretens der neuen Regelung:



- **Gehaltsstufe 8** – Anerkennung der bisher bereits erbrachten Aus- und Fortbildungen,
- **Gehaltsstufe 7** im Ausmaß von **16 Unterrichtseinheiten**,
- **Gehaltsstufe 6** im Ausmaß von **24 Unterrichtseinheiten**,
- **Gehaltsstufe 5** im Ausmaß von **40 Unterrichtseinheiten**,
- **Gehaltsstufe 4** im Ausmaß von **80 Unterrichtseinheiten** und
- alle E2b-BeamtlInnen, die zum Stichtag des Inkrafttretens der neuen Regelung nach ihrer Ausmusterung aus der Polizeigrundausbildung noch nicht drei Jahre im Exekutivdienst verwendet werden, haben die Fortbildungen im vollen Ausmaß der **160 Unterrichtseinheiten** zu erbringen.
- Die Zulage erhöht sich ab der GehSt 12 (11 + 1) von derzeit € 35,- auf künftig € 43,- (brutto).
- Die Zulage beläuft sich ab der neu eingerichteten Möglichkeit bei Erreichung der GehSt 8, auf € 35,-.
- Einer von der PV geforderten Indexanpassung wurde seitens des Dienstgebers nicht näher getreten. Wir haben aber bereits einen neuerlichen Antrag gestellt, in dem dies weiterhin gefordert wird.

- Eine entsprechende Erlassregelung mit Wirkung 1.1.2018 ist bereits verlautbart worden.

Gerade dieser Verhandlungserfolg ist wohl einer, mit dem nur wenige gerechnet haben. Wir kämpfen auch schon bisher ernsthaft für die Anliegen der Kolleginnen und Kollegen – unabhängig von Regierungskoalitionen und Ressortverantwortlichen, die sich laufend ändern und weiterhin ändern können. Wir sind ausschließlich der Vertretung der KollegInnen verpflichtet.

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 allein 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 ergeben sich 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.

Status:

Trotz zahlreicher Aufforderungen seitens der GÖD an das zuständige Bundeskanzleramt zu Verhandlungen über die Errichtung eines neuen und modernen Dienstrechtes, in dem ja auch eine neue Besoldungsstaffelung für die Exekutive enthalten sein könnte, blieb das BKA untätig. Offenbar, so entsteht langsam der Eindruck, bestand seitens des bisherigen BKA keinerlei Interesse. Es besteht daher die Hoffnung, dass dies nun mit der neuen Regierung anders wird und wir endlich ein neues Dienstrecht verhandeln können.

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 Anschaffung von normierten Pflichtsorten, eine entsprechende preisliche Erhöhung der Uniformsorten sowie unter dem Gesichtspunkt, dass die Massapauschale seit dem 1.1.1993 nicht erhöht wurde, ist es unbedingt erforderlich, diese 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.

Status:

Konkret ist eine Erhöhung der Massapauschale im Bekleidungswirtschaftsfonds (zuständiges Gremium – Personalvertretung durch alle Fraktionen vertreten) bereits im Gespräch und wird derzeit im BMF geprüft.

Die Erhöhung der Massapauschale geht einher mit der Planung einer vermehrten Zuweisung von Etatsorten in den Massabereich.

In diesem Zusammenhang sei auch erwähnt, dass einer Kritik des Rechnungshofes entgegengewirkt werden konnte, da bei einem Budget von 9 Mio. € ein Betrag von jährlich 3 Mio. € (!) in bar an die Bediensteten ausbezahlt wird (Bekleidungsbeitrag und Reparaturpauschale).

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 Bagatellthema angesehen werden.

Status:

Die Wollhaube wurde eingeführt, ebenso der Wollpullover.

Die bestehende Uniform genießt mittlerweile internationales Ansehen, Verbesserungsbedarf gibt es immer und es wird auch ständig an einer begleitenden Weiterentwicklung (Handytaschen, neue Stoffe, frauenspezifische notwendige Anpassung) gearbeitet.

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

Aktuell ist rasch (der nächste Sommer kommt bestimmt) auf die ständig steigende Belastung durch die immer länger andauernden Hitzeperioden zu reagieren. Sogenannte Funktionshemden (Pololeibchen) könnten diese Uniformlücke aus unserer Sicht schließen und entsprechen unserer Meinung nach auch im Gegensatz zu den alten Polohemden einem modernen Erscheinungsbild der Polizei. Mit Ende August 2017 startete eine Erprobung eines Poloshirts NEU (Funktionshemd).

Unter Einbindung unserer Fachleute (z. B. EE-Leiter) wird auch ständig an der Verbesserung und Bereitstellung bestmöglicher Schutzbekleidung für EB im GSOD aus flammhemmenden Materialien gearbeitet. Derzeit ist beabsichtigt, mehrteilige Elemente kombinierbar anzubieten.

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 schnitt- und stichfester Handschuh ein nicht zu unterschätzender wichtiger erster Schutz für ein sicheres Einschreiten.

Für MR-Fahrer werden aktuell Airbagwesten erprobt.

In diesem Zusammenhang dürfen wir auch auf den Abschnitt **Zeitgemäße Ausstattung und Ausrüstung der Exekutive** verweisen.

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, ausgeglichenes 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 doppelt so viele Teilnehmer parallel auszubilden und überdies die Bediensteten zwischendurch immer wieder Dienst auf ihren Dienststellen verrichten zu lassen. 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 Führungsaufgaben 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



betrachtet 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 wird damit vehement eingefordert. Diese ist klare Voraussetzung für ein Modell der Fachkarriere und somit unumgänglich.

Status:

Seitens der FCG-KdEÖ wurden massive Anstrengungen unternommen, eine Führungs- und Fachkarriere zur Umsetzung zu bringen. Dabei gab es im Bereich der Fachkarriere durchaus Übereinstimmungen zwischen BM.I und Personalvertretungsghremien. Besonders zu betonen ist, dass die

sogenannte Fachkarriere niemals (wie bedauerlicherweise von manchen Vorgesetzten mitunter propagiert) zum Inhalt hatte, mit einem kurzen Fachmodul in E2a ernannt zu werden, sondern es war ein mehrmonatiger Ausbildungsblock mit einem einmonatigen Fachmodul vorgesehen, um E2a-Beamter zu werden. Die Auswahlprüfung wie bisher ist dabei unumgänglich vorzusehen.

Im Bereich der Führungskarriere gab es jedoch bedauerlicherweise nicht nur inhaltlich, sondern auch über die Zugangsberechtigungen und Erfordernisse einer solchen Ausbildung unüberwindbare Differenzen, vor allem aber auch keine Aussicht darauf, dass diese umfangreichere und akademische Ausbildung auch besoldungsrechtlich anerkannt wird.

Die FCG-KdEÖ tritt nach wie vor vehement dafür ein, das Ausbildungssystem der Polizei, insbesondere die E2a-Ausbildung, zu reformieren, die Wertigkeit der Ausbildung zu steigern und vor allem dann auch die Bewertung und Besoldung einer solchen verbesserten Ausbildung anzupassen.

Es wird in diesem Zuge angestrebt, dass die Sicherheitsakademie einer öffentlichen Bildungseinrichtung gleichgestellt wird, um eben dann auch unsere Ausbildung mit dem allgemeinen Bildungssystem vergleichen zu können und damit auch eine öffentlich-rechtliche Anerkennung bereits für die PGA zu erfahren, um schlussendlich den gesamten Polizeiberuf (auch E2b) maßgeblich aufzuwerten.

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 pauschalierten 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.

Status:

Durch unsere Verhandlungen sind in diese Richtung kleine Schritte gelungen, wie z. B. für die Kommandanten der Diensthundeeinspektionen. Die Gesamtforderung bleibt aber auch weiterhin bestehen und wird auch weiterhin von uns betrieben. Gerade die letzten Jahre mit der über ganz Europa und insbesondere Österreich hereinbrechenden Migrationswelle und diverse Terroranschläge in Europa oder auch gezielte Attentate auf PolizistInnen und ihre Familien führen drastisch vor Augen, dass die Polizei extremsten Risiken, Anfeindungen und Gefährdungen der psychischen und physischen Unversehrtheit ausgesetzt ist. Die Gewaltbereitschaft gegenüber der Polizei hat sich drastisch gesteigert, und jedes Einschreiten stellt ein unberechenbares Risiko dar. Diese Tatsachen sind endlich von der Politik zu erkennen, zu respektieren und es sind dementsprechende Verbesserungen für die Polizei zu schaffen. Die Gefahrenzulage gehört daher sowohl in ihrer Höhe als auch in ihrer Anspruchsberechtigung neu aufgesetzt. Eine Erhöhung des 66%igen Gefahrenzulagenanspruches für jeden Außendienstbeamten ist daher ein Gebot der Stunde!

Gehaltserhöhungen – Budgetbereitstellung

Seitens der FCG-KdEÖ besteht einerseits die eindeutige Forderung an den Herrn Beamtenminister nach einer deutlichen 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 zur Normalität – 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.

Status:

Gehaltserhöhungen:

2014 – Eine staffelwirksame Erhöhung bei den niedrigsten Gehältern um 2,53%, und bei den höchsten Gehältern um 1,55%

2015 – +1,77%

2016 – +1,30%

2017 – +1,30%

2018 – +2,33%

Diese Forderung ist sozusagen eine Dauerforderung, die man jährlich im Auge behalten muss. Dank der ausgezeichneten Verhandlungen der GÖD mit dem Dienstgeber wurden faire und richtige Gehaltserhöhungen verhandelt (Anmerkung: für alle Kolleginnen und Kollegen, egal ob sie der GÖD zugehörig sind oder nicht, die GÖD macht keine Unterschiede. Versender von Aussendungen, in denen die GÖD schlechtgemacht wird, nehmen ebenfalls jede Gehaltserhöhung gerne und ohne Scham an.)

Ausreichend Budgetmittel zu erhalten, wird eine Forderung sein, die einerseits nie als erfüllt angesehen werden kann und andererseits dadurch auch als ständige Forderung anzusehen ist. Wir versuchen immer, den zuständigen Ministerien die Notwendigkeit von ausreichend finanziellen Mitteln gerade für die Sicherheit vor Augen zu führen.

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.

Status:

Das Besoldungssystem der Polizei ist nach wie vor auf Zulagen aufgebaut, d. h., Exekutivbeamte haben ein eher geringes Gehalt, und dieses wird durch die Erbringung von Mehrdienstleistungen und diverse Zulagen etwas aufgewertet. Im Falle eines Krankenstandes fällt der Beamte finanziell ins „Nichts“ und kann mitunter Verpflichtungen nicht oder nur erschwert nachkommen.

In einer Zeit, die davon geprägt ist, dass Polizistinnen und Polizisten im täglichen Dienstbetrieb einer weit höheren Gewaltbereitschaft des Gegenübers in allen Bereichen, Terroranschlägen, gezielten Angriffen auf sie selbst und sogar auf ihre Familien ausgesetzt sind, sollte es für die Politik kein Thema mehr sein, Exekutivbediensteten ein neues, leistungs- und gefahrengerechtes Gehalt zukommen zu lassen. Keine andere Berufsgruppe ist derart von den Phänomenen der Migration, des Terrorismus und steigender Gewalt betroffen wie die Polizei, daher wird man ihre Stellung auch finanziell nicht mit anderen Berufsgruppen vergleichen können und dürfen, sondern für sich betrachten müssen. Aus diesem Grunde fordert die FCG-KdEÖ mit Vehemenz eine rasche Besoldungsreform der Polizei mit einer Einbeziehung der vielen Nebengebühren in das Grundgehalt und dessen massive Anhebung. Ebenso muss auch die Wertigkeit der Polizei ihrer Ausbildung entsprechend verbessert werden.

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 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:

In den vergangenen Jahren wurde versucht, die Ausstattung neu und nach Notwendigkeiten herzustellen. Ein besonderer Schritt könnte da das neue Mobile Device Management sein. Smartphone und APP für alle Bediensteten sowie Tablets für die Streifenfahrzeuge werden vermutlich eine bedeutende Erleichterung im Außendienst bringen.

Die Verbesserung der EDV-Ausstattung auf den Dienststellen ist immer noch Thema, und da sollte auch mehr geschehen. Die Kritik geht in Richtung Anzahl der BAKS-Geräte, aber auch der Verbesserung der notwendigen Software und deren Anwenderfreundlichkeit (EDD, PAD NG u.a.m.).

Es sollten auch unbedingt die Zugänge zu sozialen Netzwerken (Facebook, Twitter u.a.m.) geschaffen werden. Die Datenschutzbestimmungen sind dringend auf unbedingte Notwendigkeiten zu reduzieren und die Hemmnisse in der alltäglichen Dienstverrichtung zu beseitigen. Eine „Entkriminalisierung“ der Kollegenschaft bei Dateneinsicht im dienstlichen Interesse wäre hoch an der Zeit.

In den letzten Jahren wurde umgesetzt:

Austausch bestehender Rechner (ca. 3.000 Geräte), Einzelarbeitsplätze (24"-Bildschirme); 2er-Bildschirm für Dienstplaner, EDE-Workflow-Ausstattung, digitale Kompaktkameras (Stkw + Pl); digitale Spiegelreflexkameras
Tatortausrüstung inkl. DVI-Technik (**Digital Visual Interface – Datenübertragungstechnik**)

MBAKS für mobile Fahndungsabfragen bei z.B. Schwerpunktaktionen; Videodolmetsch-Erprobung

Einführung von Videokonferenzen zw. LPD, SPK/BPK und PAZ.

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, psychische 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.

Status:

Bedauerlicherweise konnte zu diesem Thema kein Durchbruch erzielt werden. Die bestehende Schwerarbeitsregelung für Exekutivbeamte bringt zwar eine Verbesserung, weil sie Kolleginnen und Kollegen im exekutiven Außendienst zumindest ermöglicht, mit Vollendung des 60. Lebensjahres mit Abschlägen in Pension zu gehen, aber es sollte schlussendlich für PolizistInnen im Exekutivdienst möglich sein, abschlagsfrei mit 60 die Pension anzutreten. Auch die bestehende Regelung zur Feststellung der Exekutivdienstzeiten sollte einer Vereinfachung und Verbesserung zugeführt werden. Die FCG-KdEÖ wird hier auch weiterhin aktiv bleiben und versuchen, eine Verbesserung zu erreichen.

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.

Status:

Gerade in diesen schwierigen Jahren, wo die geburtenstarken Jahrgänge allesamt langsam in Pension gehen und dies auch bis zu den Jahren 2025–2027 noch so weitergehen wird, ist es besonders schwierig, ausreichend Personal zur gegebenen Zeit, bereits fertig ausgebildet, zur Verfügung zu haben.

Dennoch ist es gelungen, die Personalstände in den Jahren 2013 bis 2017 deutlich anzuheben. Niemals kann man genügend Personal haben, die nächsten Jahre wird es sehr schwierig werden, aber man muss ständig daran arbeiten, möglichst ausreichend Personal bereitzustellen. Dies werden wir auch in den kommenden Jahren weiter so halten.

Nach offizieller Anfrage dürfen folgende Personalstände bzw. Neuaufnahmen mitgeteilt werden:

	Bedienstete im BM.I gesamt	Exekutive	Allgemeine Verwaltung
2013	31.631	26.790	4.841
2017	34.982	28.660	6.322
+/-	+3.351	+1.870	+1.481

	Neuaufnahmen Exekutive gesamt
2013	806
2014	842
2015	894
2016	1.642
2017	1.620
Gesamt	5.804

Vermutlich wäre es aber die beste Lösung, Schulplanstellen zu schaffen, sodass während der zweijährigen Ausbildung kein Personal auf den Basisdienststellen fehlt, weil man bei anstehenden Pensionierungen bereits im Vorfeld neue Kolleginnen und Kollegen ausbilden könnte.

Im neuen Regierungsübereinkommen ist eine personelle Aufstockung der Polizei um 2.100 Planstellen vorgesehen. Die Umsetzung und Verteilung bleibt natürlich noch abzuwarten. Die derzeitige Regierung plant auch die Schaffung von 2.000 neuen Schulplanstellen.

Schaffung eines Exekutivdienstgesetzes

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

Begründung:

Durch die Vielzahl an Novellierungen sowie neu hinzugekommenen exekutivspezifischen Normen ist die Übersichtlichkeit verloren gegangen. Die FCG-KdEÖ fordert die Zusammenführung aller exekutivspezifischer Bestimmungen in einem eigenen Abschnitt im Beamtendienstrechtsgesetz. 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.

Status:

Trotz mehrfacher Aufforderung seitens der GÖD an das damals zuständige Bundeskanzleramt, die Verhandlungen zur Errichtung eines neuen und modernen Dienstrechtes, in dem ja auch eine neue Besoldungsstaffelung für die Exekutive enthalten sein könnte, zu führen, blieb das BKA bislang untätig. Offenbar, so entsteht langsam der Eindruck, bestand seitens des BKA der vorigen Regierung keinerlei Interesse. Es besteht daher die Hoffnung, dass dies nun mit der neuen Regierung anders wird und wir endlich ein neues Dienstrecht verhandeln können.

Senkung der Regressvorschriften

Es wird seitens der FCG-KdEÖ gefordert, dass die Regressvorschriften vom Dienstgeber an den Bediensteten bei grober Fahrlässigkeit gesenkt 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 den Exekutivbeamten bei fahrlässiger Schädigung des Dienstgebers ein Kostenersatz vorgeschrieben. Diese Vorgangsweise steht in krassem 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.

Status:

Hunderte Regressfälle im Jahr (z. B. rund 900 Fälle im Jahr 2016) bedeuten nicht nur viel Ärger in der betroffenen Kollegenschaft, sondern auch einen hohen Arbeitsanfall für die Dienstbehörden. Die Beharrlichkeit der

Personalvertretung alleine schafft für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen teilweise deutliche Herabsetzungen. Also versuchen wir weiterhin in Verhandlungen mit dem BM.I die Vorschreibungen möglichst gering zu halten oder wegzubringen.

Im Frühjahr 2018 wird ein neuer Haftungs-Erlass kommen. Inwieweit sich die Zahl der Regressierungen damit verringern wird, kann noch nicht eingeschätzt werden.

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 kaum zu entsprechenden Verurteilungen. Durch diesen Umstand kommt es bei der Dienstverrichtung immer öfter zu Beschuldigungen gegen KollegInnen, die völlig haltlos sind. Daher wird das Bundesministerium für Justiz aufgefordert, im Zuge der bevorstehenden 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 Diversion bei allen Delikten, die gegen Exekutivbeamte gesetzt werden oder wurden.

Status:

Die strafrechtlichen Bestimmungen wurden leider im Bereich der Verleumdung bislang nicht verändert. Verschiedenste Bemühungen seitens der FCG-KdEÖ, seien es Anträge oder auch Gespräche mit diversen Justizverantwortlichen, brachten keine positiven Ergebnisse. In der Sache hat sich die Meinung der FCG-KdEÖ keinesfalls verändert. Exekutivbedienstete gehören vor unmotivierten Anschuldigungen oder tätlichen Angriffen, die ihnen im Dienstbetrieb widerfahren, besonders geschützt. Dazu ist einerseits eine dementsprechende gerichtliche Verfolgung mit entsprechend

schwerer Bestrafung notwendig, aber auch das besondere Schutzbedürfnis von PolizistInnen ist im Gesetz besonders hervorzuheben – immerhin arbeiten sie im Interesse des Staates und der Öffentlichkeit!

Gelungen ist es schlussendlich, für Exekutivbeamte den Zugang zum Waffenspann im Rahmen einer Novelle des Waffengesetzes zu erleichtern, um so wenigstens die Möglichkeit zu schaffen, dass sich Beamte in ihrem privaten Umfeld besser schützen können, sofern sie dies wollen und für nötig erachten. Ebenso gab es auch rechtliche Verbesserungen im Zusammenhang mit sogen. „Reichsbürgern“ u. a. „Staatsverweigerern“.

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

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 sie im Außendienst für Sicherheit sorgen zu lassen. 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.

Status:

In den vergangenen Jahren gab es viele Neueinführungen 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 Anforder-

rungen an die Basisdienststellen, sodass die sogen. „Verwaltung“ und der damit verbundene Aufwand trotzdem täglich wächst und auch die Außendienstpräsenz weiter schmälert. 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 und schlussendlich darüber hinausgehende Meldepflichten, Statistiken usw. eingedämmt werden. Auch im Bereich des Datenschutzes muss ein Umdenken erfolgen, dieser darf keinesfalls zum „Täterschutz“ ausarten und die Arbeit der Polizei erschweren. Besonders wichtig wäre es jedoch, 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“ zu vermeiden versucht, damit die Basis in Ruhe und zielgerichtet arbeiten und sich an einer langfristigen Strategie orientieren kann.

Wahrungsverlängerung für die Betroffenen aus Team 04

Vereinzelt gibt es Kolleginnen und Kollegen, 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 Ablauf der gesetzlichen Wahrungsfristen 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 § 113h GehG wäre denkbar.

Status:

Derzeit gibt es österreichweit noch ca. 50 Bedienstete, die aufgrund der Zusammenlegung der Wachkörper ihren Arbeitsplatz verloren haben und bis-

lang keine gleich bewertete Planstelle innehaben. Seitens des BM.I wurden diese Fälle ebenso wie die Problematik von Bediensteten, die im Rahmen des DSK 2014 ihren Arbeitsplatz verloren und noch keinen gleichwertigen zugewiesen bekommen haben, an das Bundeskanzleramt herangetragen. Von dort gibt es bedauerlicherweise bislang keine positive Erledigung. Die FCG-KdEO wird weiterhin die Schaffung einer Regelung betreiben, die Nachteile von den betroffenen Beamten abhält.

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 keinesfalls zumutbar 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 zuzumuten ist.

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

Status:

MPK – Mobile Polizei-Kommunikation

Am 4. September 2017 begann die Ausgabe der ersten Smartphones und Tablets. Anfänglich wurden alle Funktionsträger der Initiative „Gemeinsam. Sicher in Österreich“ ausgestattet. Die Tablets sollen in allen Dienststellen allen Bediensteten zur Verfügung stehen. Bis Ende August 2018 wird ein Drittel der Polizistinnen und Polizisten mit den Smartphones ausgestattet sein. Ende 2019 wird jede Polizistin und jeder Polizist in Österreich über ein dienstliches Smartphone verfügen.

Bei den Smartphones handelt es sich um „iPhones“ mit 32 GB Speichervolumen und Rundumseitenrahmen sowie Panzerfolie. Bei den Tablets handelt es sich um „iPads“ mit ebenfalls 32 GB Speichervolumen, verstärkten Schutzhüllen und Panzerfolie.



Ballistische Schutzausrüstung

Schwere ballistische Schutzausrüstung bestehend aus ballistischer Überziehschutzweste und ballistischem Helm für die Ausstattung jedes Stkw. (11.400 Stück).

Ballistische Gilets (24.000 Stück) + 6.000 optional (optional bedeutet noch keine Genehmigung vom BMF)

Ausstattung jedes EB mit einem ballistischen Gilet, welches über einen längeren Zeitraum im Außendienst getragen werden kann
2017 Ausschreibung – Kosten 33 Mio. €, Vollausrüstung bis 2022

Langwaffen NEU (7.000 neue StG 77 – davon 1.000 noch 2017 – Zustimmung vom BMF noch ausständig)

Austausch der in Verwendung stehenden alten Langwaffen durch NEUE.
Investitionsvolumen 2018–2019: 24 Mio. €

Handfesseln NEU – Anschaffung neuer einheitlicher Handfesseln: 3 Mio. €

BWC – Body-worn Cameras

Schrittweise Einführung nach positiver Erprobung (dazu begleitende Einführung des § 13a SPG – Recht auf Bild- und Tonaufzeichnungen bei Ausübung von Befehls- und Zwangsgewalt)

Anschaffung von Livescannern: 1 Mio. €

Ankauf von Systemen zur Abwehr von Drohnen (Details der Systeme unterliegen der Geheimhaltung)

„Terrorpaket“

5 neue Hubschrauber, vorerst zwei gepanzerte Survivor-II-Fahrzeuge – 18 Tonnen (Transport von 10 Mann), sondergeschütztes Fahrzeug WEGA, 3 Donauboote, Erweiterung Funkgeräte, EKC und EKO – Anpassung an modernen internationalen Standard

SKO-Ausrüstung (Splitterschutzhelme und Westen)

40 Kennzeichenerkennungssysteme

Analoge Videonachfahranlage in Zivildfahrzeugen

8 neue Polizeiomnibusse zu je 50 Sitzen. Diese sind für den Polizeieinsatz im Burgenland, in Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol und Wien bestimmt. Die neu angeschafften Omnibusse des Typs MAN Lions Regio R12 haben eine Motorleistung von jeweils 400 PS und stellen einen Wert von je 250.000 Euro dar.

Fuhrpark generell: Durch das jetzige Leasingssystem stehen den KollegInnen ständig neuwertige Fahrzeuge im Top-Zustand zur Verfügung.

Bauliche Ausstattung

Sicherheitszentren in St. Pölten und Wr. Neustadt, Innsbruck

EZT – Einsatztrainingszentren in Planung

Eisenstadt, Krumpendorf, Traiskirchen, St. Pölten im Rahmen des SiZe, Süßenbrunn (f. NÖ u. Wien)

Sattledt, Innsbruck im Rahmen des SiZe, Koblach (V) Erweiterung der

Schießanlage um Taktik u. Technik, bestehend: Graz und Stegenwald (Salzburg)

Bundesausbildungszentrum Diensthunde in Strebersdorf: Sanierung LLZ inkl. ELKOS (Einsatzleit- und Kommunikationssystem) in Planung:

Linz (Neubau)

Bgld., Salzburg, Kärnten (Erweiterung am bestehenden Standort)

St. Pölten (Erw. am StO, Neubau im Zuge des SiZe)

Graz (geringe Adaptierung, hauptsächlich Technik)

Innsbruck (mit SiZe neu – vorerst Adaptierung)

Bregenz (Adaptierung)

Wien (Adaptierung)

Generelle Gebäudesanierungen/Gebäudesicherheit

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, sodass 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 der Bediensteten Pensionsbeiträge entrichtet wurden, die aber nicht zur Berücksichtigung der Pensionsberechnung herangezogen werden können, einer entsprechenden Abgeltung zuzuführen. Ein vernünftig errechneter Schlüssel für die Umrechnung 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.

Status:

Leider hat das Bundeskanzleramt bisher keinerlei Gesprächsbereitschaft bzw. Verhandlungsbereitschaft gezeigt.

Vielmehr könnte man den Eindruck gewinnen, der Vorschlag ist völlig verschwunden. Einerseits wird seitens der politischen Verantwortungsträger immer wieder eine flexiblere Arbeitszeit ins Spiel gebracht, andererseits ist der Dienstgeber nicht einmal bereit, in möglicherweise klärende Gespräche einzutreten. Traurig, aber wahr.

Wir werden einen neuerlichen Anlauf nehmen und versuchen, die Gesprächsbereitschaft in Schwung zu bringen.



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

Dein Team im Zentralausschuss

1010 Wien, Herrngasse 7 - Tel. +43 53126 3625

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. Der beste 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) / 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.

Staffelung des BFB nach Dauer:

- € 45,- ... 2 Tage bis 2 Wochen
- € 60,- ... mehr als 2 Wochen bis 6 Monate
- € 75,- ... mehr als 6 Monate bis 1 Jahr
- € 150,- ... mehr als 1 Jahr bis 2 Jahre
- € 225,- ... mehr als 2 Jahre bis 3 Jahre
- € 300,- ... mehr als 3 Jahre

Berechnung der Aus- bzw. Fortbildungsdauer:

Bei Modulen oder geblockter Form wird die Gesamtsumme der Kurstage zugrunde 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:

Gewerkschaftsmitglieder erhalten mit GÖD-Beitritt einen Handfesselschlüssel und nach Absolvierung der Grundausbildung einen Bildungsförderungsbeitrag in Höhe von € 150,-.

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 / Facebook / Twitter / KdEO-App

7. Günstiger Urlaub mit Kindern:

Kostenzuschuss für Familien / Unterbringung der Kinder in betreuten Kinderheimen / Familienurlaub mit behinderten Kindern am Wörthersee / 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 Sozial-

unterstützung 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 Mehrfamilienfamilien 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. Voraussetzungen für die Zuerkennung sind:

- 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 ...).

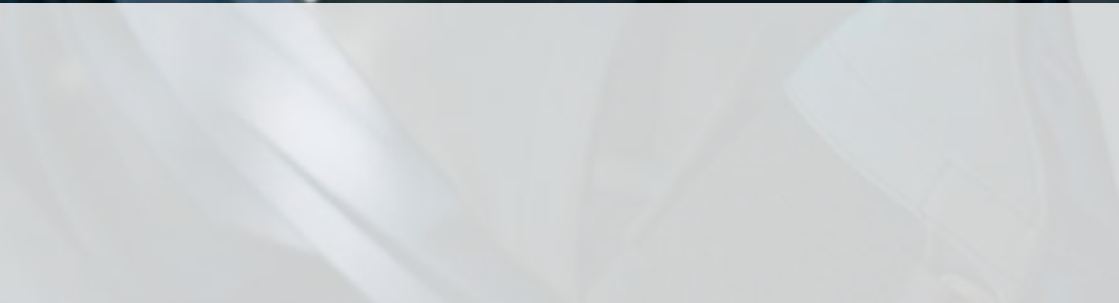
10. Service à la Card:

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

Weitere Informationen zu finanziellen Vorteilen für GÖD-Mitglieder finden Sie auch unter www.goedvorteil.at

Notizen

Notizen



POLIZEI