Personalvertretungswahl 2019

# Tätigkeitsbericht 2015–2019

über unsere Arbeit im ZENTRALAUSSCHUSS für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens

unter dem Vorsitz von
Reinhard Zimmermann
FCG-KdEÖ

FCG KdEÖ

www.polizei-fcg.at

Ehrlich ✔
Zielstrebig ✔
Handschlagqualität ✔

## Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Nach Ablauf einer Funktionsperiode, unmittelbar vor der nächsten Personalvertretungswahl am 27. und 28. November 2019, gehört es klarerweise auch dazu, dass man Resümee zieht über die geleisteten Tätigkeiten während dieser Zeit. Die Fraktion Christlicher Gewerkschafter im Zentralausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens, die FCG-KdEÖ, kann auf eine sehr erfolgreiche Arbeit zurückblicken. Im Anschluss darf auszugsweise davon berichtet werden.

Noch wichtiger als der Blick zurück ist aber der Blick in die Zukunft. Für diese Zukunft ist die FCG-KdEÖ bereit und gerüstet. Gerade wir sind es, die nicht nur die Dinge auf uns zukommen lassen, sondern auch aus eigenem für bessere Arbeitsbedingungen und Ausrüstung etc. kämpfen. Mit der Erstellung unseres Programmes „POLIZEI an der BASIS-Teil 2“ haben wir bereits zum zweiten Mal ein Sammelwerk an Forderungen und Verbesserungen für unsere Kolleginnen und Kollegen an der Basis geschaffen. Teile daraus wurden bereits erreicht. Manches ist aber noch offen und wird von uns in der kommenden Funktionsperiode weiter betrieben und gefordert. Keine andere Fraktion hat ein solch zielsicheres Programm für die Zukunft.

Daher sind nur wir die Fraktion für euch, die mit Garantie sagen kann, dass wir für die kommenden Jahre gerüstet sind.

Ich würde auch weiterhin den Zentralausschuss als Vorsitzender anführen, weil ich glaube, dass wir seither viele Dinge verändern konnten und für die Kolleginnen und Kollegen so erfolgreich waren, wie in keiner Funktionsperiode zuvor.

Gehe auch du diesen erfolgreichen Weg mit uns gemeinsam in die Zukunft weiter.

Ich bitte daher um **DEINE STIMME**
am Wahltag für die **FCG-KdEÖ – Liste 1**

Reinhard ZIMMERMANN
(Vorsitzender FCG-KdEÖ)

# Tätigkeitsbericht 2015–2019

Stand: 1.7.2019

Mit 1. Februar 2015 begann die Vorsitzführung im Zentralausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens durch Reinhard ZIMMERMANN und sein FCG-KdEÖ Team. Viele Dinge haben sich seither zum Positiven verändert und dürfen daher nochmals in Erinnerung gerufen werden. Kein Anliegen war uns zu klein, kein Thema war uns zu groß, das wird auch weiterhin so bleiben.

Zwischen Februar 2015 und Mai 2019 sind im Zentralausschuss rund 16.800 Akten eingelangt, bearbeitet und in den Tagesordnungen abgebildet, diskutiert bzw. beschlossen worden.

Bei den Organhaftungs-Schadensfällen und deren Bearbeitung und Verhandlungen durch den zuständigen Unterausschuss wurden während der letzten Funktionsperiode rund 3.400 Fälle bearbeitet. Teilweise konnten deutliche Reduzierungen der Regressforderungen ausverhandelt werden.

Nach unseren Sitzungen gibt es eine gemeinsame Aussendung zur Information an die Kolleginnen und Kollegen, damit konnten wir dem lange geforderten Wunsch der Bediensteten nach einheitlicher und einmaliger Information entsprechen.

**Flüchtlingskrise 2015**

Im Sommer 2015 begann eine der bislang größten Herausforderungen für die Polizei in Österreich. Der Ansturm an Asylwerbern über Ungarn (Grenze Nickelsdorf) nach Österreich und auf der sogenannten Balkanroute (Grenze Spielfeld uam.) erreichte ungeahnte Dimensionen und wurde zum Mega-Problem für Österreich und alle damit befassten Behörden und Institutionen. Aber nicht nur für Österreich, sondern speziell für Deutschland und die gesamte EU. Bis zu zehntausende Menschen standen damals täglich an der Grenze Österreichs und versuchten mit unter allen Umständen in das Land einzureisen oder hindurch nach Deutschland zu flüchten. Es war dies eine der größten humanitären und sicherheitspolizeilichen

Herausforderungen. Nur durch die Zusammenarbeit aller betroffenen Organisationen konnten die Probleme halbwegs in den Griff bekommen werden. Für unsere Kolleginnen und Kollegen hieß es monatelang nur „Aufgriffe, Aufgriffe, Asyl, Asyl!“ Die anderen Tätigkeiten traten in den Hintergrund und litten auch teilweise sehr stark aufgrund der starken Ressourcenbindung.
Eurer Arbeit und eurem Engagement ist es zu verdanken, dass die Arbeit sowohl an der Grenze, aber gerade auch im Binnenland bravourös erledigt wurde. Letztendlich durfte ja auch die Sicherheit unserer Bevölkerung nicht vernachlässigt werden. Wir als Personalvertretung haben in vielen Gesprächen und Verhandlungen mit dem Dienstgeber versucht, die Bedingungen für euch einigermaßen erträglich gestalten zu lassen. Ihr habt in dieser harten Zeit durchgehalten und euren Job erledigt, teilweise mit einer bewundernswert hohen Leidensfähigkeit. Danke euch dafür!

## Ballistische Gilets

Bereits im Juni 2016 fanden die ersten Gespräche über die Notwendigkeit der Anschaffung von weiterer Schutzausrüstung für den exekutiven Außendienst statt. Dem damaligen Innenminister Wolfgang Sobotka war gerade durch persönliche Gespräche mit der FCG-KdEÖ rasch klar geworden, dass solche Anschaffungen höchste Priorität haben müssen. Nach mehreren Verhandlungsrunden einigte man sich auf persönlich zugewiesene ballistische Gilets für die im exekutiven Außendienst befindlichen Kolleginnen und Kollegen. In der Folge begann eine Erprobungsphase und dann der langwierige Beschaffungsprozess, der dazu führt, dass zwar mit der Auslieferung
begonnen wurde, aber 2019 noch immer nicht alle betroffenen Bediensteten flächendeckend ausgestattet sind. (Details siehe Ausrüstung) Wir werden darauf achten, dass die Ausstattung möglichst rasch voran geht.

## Waffenpass

Ebenfalls im Juni 2016 stellte die FCG-KdEÖ die Forderung zur Ausstellung eines Waffenpasses für alle Polizisten! Nachdem es bei Anträgen um Ausstellung eines Waffenpasses durch einige Behörden bei der Bedarfsprüfung dazu kam, dass der Kollegin oder dem Kollegen die Ausstellung verwehrt wurde, weil man keinen Bedarf dafür sah, war diese Initiative nötig. Letztendlich brauchte es viele Verhandlungen, bis schließlich am 15.12.2016 dafür der Gesetzesbeschluss im Nationalrat gefällt wurde. Der Energieaufwand dafür war enorm, so musste sich zum Beispiel auch der ORF des Themas annehmen, um die Gegner von der Wichtigkeit zu überzeugen.

## Versorgung der Bediensteten

In zahlreichen Anläufen der FCG-KdEÖ wurde versucht, beim Dienstgeber das Bewusstsein zu schaffen, dass er auch für eine Verpflegung der Kolleginnen und Kollegen bei länger dauernden Einsätzen im Rahmen des GSOD zu sorgen hat. Je nach Einsatzdauer wird nun die Verpflegung durch den Dienstgeber vorgenommen. Dabei war es uns sehr wichtig, dass die Kollegenschaft im wahrsten Sinne des Wortes nicht nur mit einer Wurstsemmel „abgespeist" wird, sondern auch mit warmen Mahlzeiten bei länger dauernden Einsätzen.

## Bereitschaftseinheit

In Wien ist die Arbeit der Bereitschaftseinheit nicht mehr wegzudenken – sie leistet dort wertvolle Entlastung für die Dienststellen. Durch einen monatelangen Probebetrieb einer Bereitschaftseinheit in OÖ versuchte man solche Einheiten auch in allen Bundesländern einzurichten. Nach einem Beschluss des Zentralausschusses wurde einer solchen Errichtung nur zugestimmt, wenn die jeweils zuständigen Fachausschüsse in den einzelnen Ländern auch der Meinung sind, dass ausreichend Personal für eine Errichtung vorhanden wäre. Natürlich stehen derzeit in keinem Land die Personalressourcen zur Verfügung und so musste auch der Probebetrieb in Oberösterreich mit Ablauf des 30.11.2018 beendet werden. Gerade die FCG-KdEÖ mit ihrem Vorsitzenden war federführend dafür verantwortlich, dem Dienstgeber zu vermitteln, dass derzeit kein Personal für solche Einheiten in den Ländern zur Verfügung steht.

## Anhebung der Nachtzeitgutschrift

Im Rahmen der Verhandlungen „Gemeinsam.Sicher" – bei denen die FCG-KdEÖ immer federführend war – wurde zwischen Dienstgeber und Zentralausschuss ausverhandelt, die bestehende Nachtzeitgutschrift von einer Stunde auf 1,5 Std anzuheben. Dies bedeutet zusätzliche rund 610.000 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 beschlossen. Ab 01.01.2018 gilt somit die NZG mit 1,5 Stunden (Abgeltung 7,377 des Referenzbetrages).

## Belastungsausgleich

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 Planstellen vom Bundeskanzleramt und Finanzministerium etappenweise zugewiesen bzw. 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 verteilen.
Die FCG-KdEÖ wird aber auch weiterhin auf eine belastungsgerechte Personalverteilung und -vermehrung achten, zumal ja auch von der neuen Regierung zusätzlich 4.100 neue Planstellen zugesagt wurden. Gerade diese zusätzlichen Planstellen dürfen nicht wieder im inneren Bereich versiegen, sondern müssen spürbar den exekutiven Außendienst verstärken.
Die FCG-KdEÖ steht für eine Planstellenverstärkung an den Basisdienststellen, denn dort passiert die Arbeit und dort wird die spürbare Sicherheit für die Bevölkerung produziert.

## Bewertungsverhandlungen

Im Zuge der „Gemeinsam.Sicher“ - Verhandlungen wurden neben der NZG-Anhebung mit dem Dienstgeber noch folgende Punkte ausverhandelt:

Alle PI u. FI Kdt in E2a/5 (unabhängig von der Anzahl der Bediensteten JEDENFALLS E2a/5-wertig) anzuheben. Dazu bedurfte es einer gesetzlichen Änderung der Richtverwendung. Dies wurde mit 01.08.2017 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 betroffenen Stv. zumindest diese Bewertung haben.

34 neue Planstellen für 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 FGr. 6 von 22 auf 18 Bedienstete, sowie Senkung der Bewertungsgrenze FGr. 7 von 36 auf 30 Bedienstete. Leider erfuhr das Verhandlungs-

ergebnis des ZA mit dem BM.I eine Ablehnung durch das zuständige BM für Öffentlichen Dienst und Sport. Die Polizeigewerkschaft hat aber Ende 2018 einen neuerlichen Antrag an das BMÖDuS um sofortige Umsetzung der Vereinbarung gestellt.
Es wurde auch eine ARGE - Bewertungsgruppe NEU im Zuge „Gemeinsam.Sicher“ mit folgenden Inhalten installiert:

- Ausweitung der Funktionsgruppen im Bereich der FGr. E2a
- SPK/BPK (E1 und Führungsunterstützung) Aufwertungsantrag aufgrund steigender Aufgaben und Anforderungen
- LKA Anträge auf Aufwertung der qual. SB auf E2a/4, Anhebung der Bewertungen der Stv. EB u. AB , 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 nicht voraussagen. Fest steht allerdings, dass die ARGE (Dienstgebervertreter und Vertreter aller Fraktionen der PV) seit Mitte 2017 nicht mehr getagt hat. Eine Wiederaufnahme der Gespräche wurde vom ZA bereits beantragt.

## E2b Zulage schon ab Gehaltsstufe 8

Im Zuge der Verhandlungen zu „Gemeinsam.Sicher“ wurde auch die Einsetzung einer Arbeitsgruppe „Verbesserung der E2b-Zulage“ zwischen BMI 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 Chance auf Bewerbungsmöglichkeit 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:
    - Art und Anzahl der angebotenen Fortbildungsveranstaltungen,
    - inhaltliche Zusammenstellungen,
    - Wertigkeiten und Verhältnisse der Fortbildungen zueinander,
    - fachlichen Bezug zu den jeweiligen Verwendungen udgl.

- 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-BeamtInnen, die zum Stichtag des Inkrafttretens der neuen Regelung nach ihrer Ausmusterung aus der Polizeigrundausbildung noch nicht drei Jahre im Exekutivdienst verwendet wurden, 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 stattgegeben. Wir haben aber bereits einen neuerlichen Antrag gestellt, indem 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 kämpften 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.

## Erhöhung der jährlichen Massapauschale

Laut GZ.: BMI-PA2100/0033-II/1/b/2018 vom 06.09.2018 wurde eine Erhöhung mit nachstehender Begründung abgelehnt:
Das BMI ist bestrebt, den Exekutivbediensteten eine qualitativ hochwertige Arbeitskleidung zur Verfügung zu stellen. Durch die auch vom Rechnungshof bestätigte vorbildliche Wirtschaftsführung des Bekleidungswirtschaftsfonds der Exekutive, die Vereinheitlichung von Uniformsorten und die Qualitätsprüfungen der verwendeten Materialien gelang es, die Kosten auf einem niedrigen Niveau zu halten und gleichzeitig die Qualität zu steigern. In Verbindung mit den Überlegungen zur Übernahme von Etatsorten in den Bekleidungswirtschaftsfonds muss auch eine Neubeurteilung der Ersteinlage und des jährlichen Pauschales vorgenommen werden. **In den Finanzjahren 2018 und 2019 ist eine diesbezügliche Erhöhung nicht realistisch.** Die grundsätzlich sehr positiv verlaufene Beurteilung des Rechnungshofes enthält auch eine Empfehlung zur Reduktion der **Bargeldauszahlungen,** deren Umsetzung bei Erhöhung der Transferleistungen für die Uniformierung mitberücksichtigt werden müssen. Bis dato konnte die Umsetzung dieser Überlegung zum Thema Massapauschale verhindert werden. Wir werden natürlich weiterhin für eine Erhöhung der Massapauschale gemeinsam eintreten.

## Erweiterung der Uniform

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-Kragenauf-

schläge NEU (Einführung September 2015) erfolgte ohne größere Diskussion und Aufregung, die sofortige starke Nachfrage zeigte deutlich, dass diese unumgängliche notwendige Änderung positiv angenommen wurde.

Aktuell ist rasch (der nächste Sommer kommt bestimmt) auf die ständig steigende Belastung durch 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), da wir mit dem Dienstgeber für die Einführung der ballistischen Gilets auch gleichzeitig die sinnvolle Einführung der Funktionshemden vereinbarten (GZ.: BMI-PA2100/0094-II/10/c/2017 vom 23. August 2017).

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. Im Bereich der Overalls konnte so ebenfalls mit Hilfe der Fachabteilung eine zweckmäßige moderne Verbesserung (2-teilige) geschaffen werden.
Während auf dem Gebiet der Terrorbekämpfung die Spezialeinheiten mit modernsten Geräten ausgerüstet werden, deren Einsatz jeden Bediensteten im Bedarfsfalle zu Gute kommt, ist für den täglichen Außendienst ein schnitt- und stichfester Handschuh ein nicht zu unterschätzender wichtiger erster Schutz für ein sicheres Einschreiten. Auch hier läuft ein Testbetrieb. Funktionalität und Schutznorm zu vereinen sind hier das Hauptproblem laut Aussage des Dienstgebers.
Für MR-Fahrer werden seit längerem Airbag Westen erprobt, durch die etwaige Trageverpflichtung eines BG-ST entsteht aber ein noch bis dato nicht gelöstes Problem.
Sinnvoll ist auch die Erweiterung der Produktpalette um eine Wollweste und eine Verbesserung der Overalls.
In diesem Zusammenhang dürfen wir auch auf den Abschnitt Zeitgemäße Ausstattung und Ausrüstung der Exekutive verweisen.

## Fach- und Führungskarriere – Perspektiven für den Aufstieg

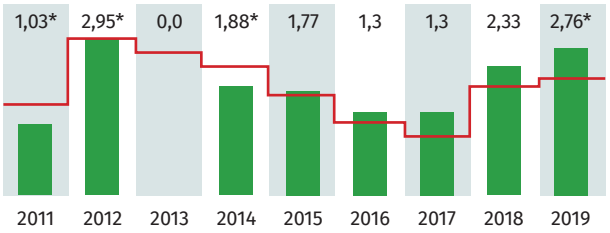
Seitens der FCG-KdEÖ wurden massive Anstrengungen unternommen, eine Führungs- und Fachkarriere zur Umsetzung zu bringen. Dabei gab es im Bereich der Fachkarriere durchaus Übereinstimmungen zwischen BM.I und Personalvertretungsgremien. Besonders zu betonen ist, dass die sogenannte Fachkarriere niemals (wie bedauerlicherweise von manchen Vorgesetzten mitunter propagiert) zum Inhalt

hatte, mit einem kurzen Fachmodul in E2a ernannt zu werden. 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 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 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 eine öffentlich rechtliche Anerkennung bereits für die PGA zu erfahren, um schlussendlich den gesamten Polizeiberuf (auch E2b) maßgeblich aufzuwerten. Der diesjährige GAL E2a musste über Antrag des Dienstgebers nochmals nach altem Muster angehalten werden. Zu wenig konkrete und wirklich vernünftige Punkte konnten der PV vorgelegt werden.Die Gespräche in Richtung Fachkarriere (Kriminaldienstkurs) gehen aber weiter.

## Gehaltserhöhungen – Budgetbereitstellung

Diese Forderung ist sozusagen eine Dauerforderung die man jährlich im Auge behalten muss. Dank den 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 schlecht gemacht wird, nehmen ebenfalls jede Gehaltserhöhung gerne und ohne Scham an.)

### Gehaltsabschlüsse im öffentlichen Dienst




*Abschlüsse für das Jahr ..., Steigerung in Prozent*
*Maßgebliche Inflation (jeweils Oktober bis September)*
** Durchschnitt, gestaffelt nach Einkommen*

Grafik: APA, Quelle: APA/WIFO

**Ausreichendes Budget**
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 ausreichenden finanziellen Mitteln gerade für die Sicherheit vor Augen zu führen.

**Angemessenes Gehalt**
Das Besoldungssystem der Polizei ist nach wie vor auf Zulagen aufgebaut, d.h. Exekutivbeamte haben ein eher geringes Gehalt, und dieses wird durch die Leistung 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 (Terroranschläge, gezielte Angriffe auf PolizistInnen und ihrer 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 mit 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. Der im Regierungsübereinkommen festgeschriebene neue Bereich eines Exekutivdienstes im Beamtendienstrechtsgesetz würde ausreichend Möglichkeiten dafür anbieten.

Verbesserung des Einstiegsgehaltes für PolizeischülerInnen im 1. Ausbildungsjahr
Das Bundeskanzleramt hat den Anträgen des Zentralausschusses, der Polizeigewerkschaft und des BM.I nach langwierigen und zähen Verhandlungen entsprochen und daher werden mit 1. Dezember 2017 alle PolizeischülerInnen (exekutivdienstlicher Ausbildung und im fremden- und grenzpolizeilichen Bereich – Aspiranten) nach dem E2c-Schema entlohnt.
Dies bedeutet, dass
- alle Teilnehmer derzeit laufender Polizeigrundausbildungslehrgänge ab 1.12.2017 nach dem E2c Schema entlohnt werden,

- all jene, die ab 1.12.2017 neu aufgenommen werden, ebenfalls ab dem ersten Tag des Dienstverhältnisses nach Vorbild E2c besoldet werden

Die weiteren Regelungen betreffend Übernahme in das E2b-Schema usw. bleiben unverändert.
Damit wurde eine langjährige Forderung umgesetzt, dass in der gesamten Polizeigrundausbildung eine vernünftige Entlohnung erfolgt und nicht die ersten 12 Monate der PGA mit Euro 1.000,- besoldet werden. Natürlich werden seitens der FCG-KdEÖ die Aktivitäten zur tatsächlichen Aufnahme im E2c-Schema nicht enden - das wäre nämlich gleich der bessere Weg.

## Laufende Verbesserung der EDV-Ausstattung

In den vergangenen Jahren wurde versucht, die Ausstattung neu und nach Notwendigkeiten herzustellen. Ein besonderer Schritt könnte da das neue Mobiles Device Management sein. Smartphone und APP für alle Bediensteten sowie Tablet's für die Streifenfahrzeuge bringen eine bedeutende Erleichterung im Außendienst.
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, uam.).
Es sollten auch unbedingt die Zugänge zu sozialen Netzwerken (Facebook, Twitter, uam.) 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. Diese Forderungen bleiben für die FCG-KdEÖ auch weiterhin wichtig.

In den letzten Jahren wurde umgesetzt: Austausch bestehender Rechner (ca. 3000 Geräte), Einzelarbeitsplätze (24"-Bildschirme); 2er-Bildschirm für Dienstplaner, EDE-Workflow-Ausstattung, Digitale Kompaktkameras (Stkw + PI); 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 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. Die FCG-KdEÖ hat federführend zumindest für die derzeitige Lösung gesorgt.

## Personalaufnahmen in ausreichender Anzahl

Gerade in diesen schwierigen Jahren, wo die geburtenstarken Jahrgänge allesamt langsam in Pension gehen und auch bis zu den Jahren 2025-2027 dies 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 zwischen 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 |
| **2018** | 36.769 | 32.326 | 4.483 |

| | Neuaufnahmen Exekutive – Gesamt |
|---|---|
| **2013** | 806 |
| **2014** | 842 |
| **2015** | 894 |
| **2016** | 1.642 |
| **2017** | 1.620 |
| **2018** | 1.685 |

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 hat auch die Schaffung von 2.000 neuen Schulplanstellen zugesagt.

## Schaffung eines Exekutivdienstabschnittes im BDG

Trotz mehrfachen Aufforderungen seitens der GÖD an das damals zuständige Bundeskanzleramt, die Verhandlungen zur Errichtung eines neuen und modernen Dienstrechtes, indem 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 vorvorigen Regierung keinerlei Interesse. In der letzten Regierung war das von der FPÖ geführte BMÖDS dafür zuständig. Auch da geschah allerdings nichts. Es besteht daher die Hoffnung, dass es mit künftigen Regierungen anders wird und wir endlich ein neues Dienstrecht verhandeln können. Leider wurden bis zur Erstellung dieser Übersicht (1.7.2019) keinerlei Gespräche oder Verhandlungen geführt. Wir werden aber im Anlassfall laufend informieren.

## Übergriffe auf Polizisten

Gelungen ist es schlussendlich, für Exekutivbeamte den Zugang zum Waffenpass 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 eine Verschärfung des § 270 StGB - der Strafrahmen beim Tätlichen Angriff auf einen Beamten wurde von bis zu 6 Monaten auf bis zu 2 Jahre angehoben, damit soll ein immer häufiger werdendes Gewaltpotential gegenüber der Exekutive hintangehalten werden. Die Gerichte müssen bei ihren Urteilen somit nur noch Flagge zeigen.

## Zeitgemäße Ausstattung und Ausrüstung

Nach vielen Gesprächen mit dem damaligen Minister Sobotka konnte die FCG-KdEÖ die Wichtigkeit einer zeitgemäßen Ausrüstung für die Polizei erörtern. So können wir heute berichten, dass in den vergangenen Jahren folgende Investitionen getätigt wurden:

- **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 Öster-

reich“ ausgestattet. Die Tablets sollen in allen Dienststellen allen Bediensteten zur Verfügung stehen. Bis Ende August 2018 wurde ein Drittel der Polizistinnen und Polizisten mit den Smartphones (iPhone 7) ausgestattet. Ende 2019 wird jede Polizistin und jeder Polizist in Österreich über ein dienstliches Smartphone verfügen - so die Zusage des Dienstgebers.

- **Ballistische Schutzausrüstung**
  Schwere ballistische Schutzausrüstung bestehend aus ballistischer Überziehschutzweste und ballistischem Helm für die Ausstattung jedes Stkw‘s. (11.400 Stück). Die letzten ca. 600 Stück sollten im Jahr 2019 ausgeliefert werden.

- **Ballistische Gilets (24.000 Stück jährlich 8.000 Stück)**
  Ausstattung jedes EB mit einem ballistischem Gilet, welches über einen längeren Zeitraum im Außendienst getragen werden kann. (s.o.)
  2017 Ausschreibung - Gesamtpreis ca. 17 Mio. Euro, Vollausstattung bis 2020
  Ende 2018 wurden 3.445 ball. Gilets an die LPD Wien und Stmk. ausgeliefert, bis April 2019 wurden weitere 3.000 Stk. geliefert, 1.500 Stk. stehen vor der Auslieferung. Die 8.000 Stk. für 2019 sind bis September geplant. 8.000 Stk. für 2020 sind bis zum Frühjahr 2020 geplant.

- **Vollkörperschutzausrüstung**
  Ausschreibung für den Austausch von 2.500 Turtles für 2020-2024 in Vorbereitung

- **Langwaffen NEU** (ca. 7.000 neue StG 77 - Gesamtpreis ca. 24 Mio. €)
  3.700 Stk. für die LPD und ca. 500 Stk. für EKO werden im Dezember 2018 ausgeliefert. 2.800 Stk. werden bis November 2019 an die LPD geliefert.
  Transporttaschen und Magazinträger für StG – Zuschlag wurde erteilt, erste Lieferung Mitte 2019.

- **Einsatzmunition, Trainingsmunition (9mm und 223)**
  Bedarfserhebung bei den LPD u. EKO abgeschlossen, Ausschreibung wird derzeit vorbereitet

- **Kennzeichenerkennungssysteme**
  Abruf von vorerst 2 Stk. für EKO Cobra-DSE

- **Videonachfahreinrichtungen**
  System mit neuer Technik und Datenträger – Ausschreibung für Rahmenvereinbarung für 100 Stk. in Vorbereitung, dzt. Abruf von 22 Stk. budgetär bedeckt

- **BWC- Body-warn-Cameras**
  375 Stk., die ersten 140 Stk. stehen ab April 2019 zur Verfügung

- **Beweissicherungskameras**
  92 Stk., Lieferung im Gange

- **Ankauf von Systemen zur Abwehr von Drohnen**

- **Hubschrauber**
  Beschaffung von 6 Hubschraubern im Gange
  Im 1. Quartal 2019 wurden 2 Hubschrauber geliefert, Abschluss bis 2020 vorgesehen.

- **Einsatzboote**
  Ausschreibung für 3 Donauboote in Bearbeitung
  Ausschreibung für 2 Boote für den Neusiedlersee in Bearbeitung

- **Geschwindigkeitsmesssysteme**
  Ausschreibung für 150 Stk. Messgeräte und Schutzkabinen in Vorbereitung

- **SKO - Ausrüstung** (Splitterschutzhelme und Westen)
  Ausschreibung für 100 Ausrüstungen konnte 2019 nicht abgeschlossen werden, daher Verschiebung der Lieferung auf 2020

- **8 neue Polizeiomnibusse** zu je 50 Sitzen 2017 geliefert. 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. Mit März 2019 ist auch der Abruf des Busses für die LPD V genehmigt.

- **Fuhrpark generell:** Durch das jetzige Leasingsystem stehen ständig neuwertige Fahrzeuge im Top-Zustand den KollegInnen zur Verfügung. (nach der EU-Präsidentschaft müssen vermutlich DienstKfz. reduziert werden – Reduktion wird von den LPD geprüft und im eigenen Bereich beim nächsten Austausch umgesetzt)

- **Bauliche Ausstattung**
  Sicherheitszentren (SiZe) Innsbruck (in Umsetzung) und St. Pölten im Planungsstadium.

- **ETZ - Einsatztrainingszentren**
  In Planung: (B) Eisenstadt, (K) Krumpendorf, (NÖ) Traiskirchen, Süßenbrunn (für NÖ und Wien), weiters eines im Rahmen des SiZe St. Pölten
  In Umsetzung: (OÖ) Sattledt, (T) Innsbruck im Rahmen des SiZe, (ST) Wagna, (V) Koblach
  bestehend: (ST) Graz und (S) Stegenwald;

## Berittene Polizei

Der Dienstgeber startete 2018 über alle Gegenargumente hinweg einen Probebetreib zur Errichtung der berittenen Polizei. Bereits vor Beginn mussten mehrfach die Zuständigkeiten geändert und Verantwortliche ausgetauscht werden. Das Projekt geriet nahezu täglich in die negativen Schlagzeilen. Im September 2019 soll dieser Probebetrieb enden und soweit wir von Mitarbeitern des Dienstgebers erfahren konnten, kostete die „Hetz" bisher rund 2,4 Mio Euro, also kein Pappenstiel. Immer wieder wies gerade die FCG-KdEÖ darauf hin, dass die zu erwartenden Kosten enorm sein werden, in keinem vernünftigen Verhältnis zum Nutzen stehen und diese finanziellen Mittel besser für die Kolleginnen und Kollegen verwendet werden sollten. Das Projekt wird daher auch weiterhin von uns abgelehnt und wird nicht unsere Zustimmung finden.

Gerade auch weil man um das gleiche Geld für die Bediensteten viel hätte kaufen können. Man hätte beispielsweise ca. 1.200.000 Liter Farbe zum Ausmalen der Inspektionen, ca. 24.300 Stk. Duschtassen für die sanitäre Verbesserung oder aber auch ca. 14.500 Stk. feuerbeständige Overalls kaufen können. Nur als Beispiele, die Liste der Möglichkeiten wäre endlos.
Der Mensch (Mitarbeiter) steht für uns im Vordergrund!

## Behandlungsbeitrag der BVA reduziert

Im März 2016 wurde der Behandlungskostenbeitrag der BVA von bisher 20% auf 10% halbiert. Damit ging eine deutliche Kostenreduktion für alle Bediensteten einher.

## APP der FCG-KdEÖ

November 2017 – die KdEÖ–APP geht online; ein modernes zeitgemäßes Produkt für alle Dienstsysteme und Informationen. Wir versuchen somit auf einem heute zeitgemäßen Weg alle Kolleginnen und Kollegen, die das gerne möchten, seriös und wahrheitsgetreu auf dem Laufenden zu halten.
Ihr findet die App in eurem Apple Store oder Google Play Store.

Die App kann natürlich auf dem Diensthandy, also auch auf dem privaten Handy installiert werden, es kommt jedoch vorher eine Sicherheitsabfrage, in der die Dienstmailadresse abgefragt wird und auf diese wird auch der Freischaltungscode versendet.
Diesen Code eingeben - installieren - fertig.

Natürlich erhebt unser gesamter Tätigkeitsbericht keinen Anspruch auf Vollständigkeit. In vielen Gesprächen und Zusammenkünften hat gerade die FCG-KdEÖ mit ihrem Vorsitzenden zahlreiche Dinge bereits im Vorfeld „abgedreht" oder so verändert, dass es für die Kolleginnen und Kollegen nicht mehr als Nachteil spürbar war. Wir kämpften 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.

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 Herausforderungen meistern.

Personenbezogene Bezeichnungen umfassen immer gleichermaßen das weibliche und männliche Geschlecht.

FCG KdEÖ Ehrlich ✔ Zielstrebig ✔ Handschlagqualität ✔