



# Leitantrag

## 2026 bis 2030

**8. Ordentlicher Delegiertentag**

---

GdP-Bezirk Bundespolizei | Zoll  
28. bis 30. April 2026 in Berlin



# ZUSAMMEN WACHSEN

*Die politische Lage in Europa und der Welt und das fortwährende Ringen um Frieden stellt auch die Sicherheitsbehörden unseres Landes vor neue Herausforderungen, denn die Folgen lassen sich regelmäßig auch in den sich ändernden Aufgabenportfolios der Sicherheitsbehörden ablesen. Globale Krisen, Migrationsbewegungen, Digitalisierung, Fachkräftemangel und zunehmende gesellschaftliche Polarisierung prägen das Arbeitsumfeld auch unserer Kolleginnen und Kollegen. Sie sichern Grenzen, schützen kritische Infrastrukturen, gewährleisten Luftsicherheit, begleiten Rückführungen, bekämpfen Kriminalität und leisten internationale Friedensarbeit. Als Gewerkschaft der Polizei – Bezirk Bundespolizei | Zoll vertreten wir die Interessen all jener, die tagtäglich unter oft schwierigen Bedingungen für die innere und äußere Sicherheit unseres Landes eintreten. Dieser Leitantrag formuliert die Leitlinien unserer gewerkschaftlichen Arbeit für die kommenden vier Jahre. **Er ist Kompass und Auftrag zugleich.***

## Grundsätze

Sicherheit braucht starke Beschäftigte. Leistungsfähigkeit entsteht durch Motivation, nicht durch Überlastung. Wir setzen uns für faire Arbeitsbedingungen, gesunde Strukturen und eine verlässliche Personalpolitik ein. Solidarität ist unser Fundament. Wir handeln gemeinschaftlich, generationenübergreifend und mit Respekt füreinander. Polizei, Zoll, BALM – wir gehören zusammen – status- und laufbahnübergreifend. Zukunft gestalten heißt Verantwortung übernehmen. Wir wollen Wandel aktiv begleiten: durch Digitalisierung, moderne Führung, Nachhaltigkeit und europäische Zusammenarbeit.

## Demokratie

Die GdP setzt sich seit jeher für die Demokratie als Grundpfeiler und Selbstverständnis aller Beschäftigten in Bundes- und Finanzpolizei sowie BALM ein. Wir stehen für alle Demokratinnen und Demokraten in Uniform und Zivilbekleidung ein und unterstützen jegliche Maßnahmen, die das demokratische Grundverständnis bewahren und stärken.

## Europa

Dazu gehört auch eine europäische Ausrichtung der polizeilichen Arbeit, um die vielen positiven Erfahrungen grenzübergreifender Zusammenarbeit auszubauen und von den Erfolgen der kriminalitätsbekämpfenden Kooperationen zu profitieren. Hier gilt es, weiter zusammenzuwachsen, zum Beispiel durch die Verstetigung und institutionelle Stärkung grenzüberschreitender Einheiten oder den Aufbau gemeinsamer Trainings-, Schieß- und Kompetenzzentren. Um unsere Ziele und Forderungen hinsichtlich klarer rechtlicher und dienstrechtlicher Absicherung der Auslandseinsätze auch im europäischen (und weltweiten) Kontext durchzusetzen, bringen wir uns in EU.POL ein und setzen uns fortwährend für eine Personalvertretung auf europäischer Ebene ein.

## Sicherheit(en)

Wer sich für innere Sicherheit einsetzt, darf selbst Sicherheiten und Fürsorge erwarten. Gute Arbeitsbedingungen sind der Garant für Arbeitszufriedenheit und schaffen eine Attraktivität, die durch die schiere Besoldung nicht zu erreichen ist. Sie sichern die personelle Zukunft und diese einzufordern ist stetiger Auftrag des GdP-Bezirks Bundespolizei | Zoll. Um die inzwischen vielfältigen Arbeitsfelder mit durchaus unterschiedlichen Anforderungen und Bedingungen aus Sicht aller Beschäftigter zu erfassen, wird sich die GdP weiterhin (bei Bedarf wissenschaftlich) fundiert beraten lassen – auch, um den berechtigten Forderungen mehr Nachdruck zu verleihen und Skepsis wirksam zu begegnen.

## Attraktivität

## Personalbedarf

Einer Belastung und erst recht einer Überlastung ist durch transparente Personalbedarfsberechnungen und deren konsequente organisatorische und haushaltsrechtliche Umsetzung entgegenzuwirken, damit für jede wahrzunehmende Aufgabe auch genügend Personal zur Verfügung gestellt werden kann.

## Arbeitszeit

In den Personalbedarfsberechnungen sowie den Personalgewinnungsmaßnahmen ist stets die durch die Bundesregierung bei Erhöhung der Wochenarbeitszeit betonte Befristung der seinerzeit als erforderlich gesehenen Maßnahme zu berücksichtigen, denn die GdP hält an ihrer Forderung der Absenkung der Wochenarbeitszeit sowie der Ausgleichserfordernisse für besondere Formen der Arbeit, insbesondere des Nacht- und Schichtdienstes, fest.

## Stellenstruktur

Essentiell werden auch die personalwirtschaftlichen Voraussetzungen sein, um Zufriedenheit aller Beschäftigter sicherzustellen: im Vollzugsdienst kann nur ein Regelaufstieg dem unstrittig feststehenden Erfahrungsberuf Rechnung

# LEITANTRAG

## 2026 – 2030



tragen – dies setzt vorab auch die Anerkennung dadurch voraus, dass nicht nur 40, sondern 60 Prozent der Planstellen im gehobenen Dienst zu verorten sind und zudem auch der Anteil des höheren Dienstes ansteigen muss. Es ist aber auch unser fortbestehendes Bekenntnis zum mittleren Dienst. Jedoch ist allen die Möglichkeit zu eröffnen, sich in höhere Laufbahnen zu entwickeln.

Im gleichen Atemzug darf es kein „Wertgefälle“ zu allen zivilen Beschäftigten (Tarif und alle anderen Laufbahnen neben dem Polizeivollzugsdienst) geben, die ebenso Möglichkeiten zur Qualifizierung und beruflichen Entwicklung eröffnet bekommen müssen – dies dient auch einem ausgewogenen Binnenklima und lässt alle Organisationseinheiten mehr zusammenwachsen, wenn sie sich als ebenbürtig und miteinander erfolgreich arbeitend verstehen (können).

Aufstiegs- bzw. Überführungsverfahren in höhere Laufbahnen sind dann angesichts des derzeitigen Fachkräftemangels in sogenannten Care-Berufen zwingend flächendeckend und behördenübergreifend unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf zu gestalten. Die Wahrnehmung gesellschaftlicher, pflegerischer und auch ehrenamtlicher Aufgaben als persönlicher Beitrag zum Allgemeinwohl darf keine berufliche Benachteiligung nach sich ziehen.

Die Bundesregierung ist deshalb durch die GdP anzuhalten, die von der Gesellschaft abverlangten Tugenden auch gegenüber den eigenen Beschäftigten in den Sicherheitsbehörden selbst zu ermöglichen, indem insbesondere im Schichtdienst ehrenamtliche Tätigkeiten unterstützt und gefördert werden.

Die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer gewerkschaftlichen Bildungsangebote im Zuge unseres Demokratieauftrages bzw. sogar im Zuge der eigentlich dienstlichen Fürsorgeverpflichtung darf nicht an mangelnden Freistellungsmöglichkeiten vom Dienst scheitern.

Gute Arbeitsbedingungen fangen am Arbeitsort an – in hygienisch und baulich einwandfreien Liegenschaften der Dienst- und Kontrollstellen sowie in für die Aufgabenwahrnehmung geeigneten Beförderungsmitteln. Weiterhin bedarf es moderner Arbeitsmittel mit adäquater (technischer) Ausstattung – angefangen bei einer Aus- und Fortbildung mit modernen Methoden und Mitteln bis hin zu einer aufgabenspezifischen Modernisierung der Führungs- und Einsatzmittel.

Digitalisierung und technischer Fortschritt bedingen zudem zwangsläufig, dass in Bundespolizei, Finanzpolizei und BALM neue Arbeitsformen und -mittel Einzug halten (müssen). Hier das Maß zwischen zwingend notwendig und wünschenswert realistisch darzustellen, ist unsere Aufgabe – unsere Mitglieder brauchen weder „Spielzeuge“ noch müssen sie zwingend eine materielle Größe demonstrieren, sondern die Sicherheitsbehörden müssen in der Gesamtheit schlagkräftig und durchsetzungsfähig sein. Eine Überforderung in der Anwendung ist dabei durch angemessene Aus- und Fortbildung gleichsam auszuschließen.

Dass dies alles zur Verfügung gestellt wird und die Finanzierung durch den Gesetzgeber im Haushalt gesichert ist – dafür setzen wir uns ein und gehen mit den Verantwortlichen in Parlament, Regierung und der Exekutiven in den Diskurs.

Gute Arbeitsbedingungen erfordern aber auch ein „Zusammen“. Gute Führung beinhaltet deshalb auch angemessene und adressatengerechte Kommunikation, welche sich nicht nur an den Wertevorstellungen einer Generation festmacht, sondern sich auch im Wandel der Zeit veränderten Lebensplanungen und Prioritätensetzungen aller Generationen anzunehmen hat. Die Ziele der unterzeichneten Charta der Vielfalt bleiben dabei selbstverständlich stets gewahrt.

*Wir werden dieses gegenseitige Verständnis und die Akzeptanz fördern – zusammen wachsen! Die Zukunft von Bundespolizei, Finanzpolizei und BALM gelingt nicht ohne neue Mitarbeitende.*

Laufbahnen

Qualifizierung

Vereinbarkeit

Ehrenamt

Bildung

Liegenschaften

FEM

Digitalisierung

Haushalt

Führung

Gewerkschaft der Polizei · Bezirk Bundespolizei | Zoll  
Forststraße 3a · 40721 Hilden · ☎ 0211 7104-0 · 📠 0211 7104-555  
gdp@gdp-bundespolizei.de · www.gdp-bundespolizei.de