

Anträge

Inhaltsverzeichnis

L - Leitantrag

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · Empfehlung	Seite
A 003	Jobticket Bezirksgruppe Oldenburg <i>Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag L 001</i>	2
L 001	Leitantrag „für eine zeitgerechten Arbeitswelt“ GsV <i>angenommen</i>	3

Antrag A 003: Jobticket

Laufende Nummer: 189

Antragsteller*in:	Bezirksgruppe Oldenburg
Status:	Empfehlung der ABK liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag L 001
Sachgebiet:	L - Leitantrag
Entscheidung:	☐ wie Empfehlung ☐ abweichend:

Der 32. Landesdelegiertentag möge beschließen, dass

- 1 der Landesvorstand sich dafür einsetzt, dass
- 2 für die Einführung von Jobtickets einsetzt. Diese sollten möglichst zentral über das
- 3 NLBV bezogen werden können.

Begründung

Jobtickets werden von den verschiedenen Verkehrsverbünden angeboten. Jobticket bedeutet, dass eine möglichst hohe Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Jobticket abnehmen und dadurch in den Genuss hoher Rabatte kommen.

In einigen Verkehrsverbünden können sich beliebig viele Behörden und/oder Unternehmen zusammenschließen. Die Abrechnung übernimmt eine Stelle.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können günstig den ÖPNV nutzen und so Kosten reduzieren. Zudem kann so ein Beitrag zum Klimaschutz erfolgen.

Begründung Eilbedürftigkeit:

Aufgrund des aktuellen Ukraine Kriegs sind die Kosten für Energie, darunter Benzin und Diesel, sehr stark gestiegen. Diese Entwicklung war nicht vorhersehbar. Ein fristgerechter Antrag war daher nicht möglich.

Antrag L 001: Leitantrag „für eine zeitgerechten Arbeitswelt“

Laufende Nummer: 186

Antragsteller*in:	GsV
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	L - Leitantrag
Entscheidung:	☐ wie Empfehlung ☐ abweichend:

1 „Unter dem Eindruck der Pandemie und dem Streben nach Resilienz, dem Wunsch nach
2 Zusammenhalt in Zeiten von Polarisierung und Populismus, dem Klimawandel, der
3 geopolitischen Neuordnung und dem Ringen um technologische Souveränität stellt sich
4 erneut die Frage nach der Zukunft von Wertschöpfung und Beschäftigung“
5 (Bundesminister Hubertus Heil)

6

7 Die Polizei in Niedersachsen und somit auch wir als Gewerkschaft der Polizei
8 Niedersachsen stehen nicht nur aufgrund der Corona-Pandemie vor großen
9 Herausforderungen. Wir wissen mit Sicherheit: Die Arbeitswelt der Zukunft wird anders
10 aussehen als heute. Werden wir selbstbestimmter und gesünder arbeiten, vielleicht
11 weniger? Wie wird unsere Arbeitszeit zukünftig aussehen? Wie verändern technische und
12 soziale Innovationen unsere Arbeitswelt? Wo werden wir zukünftig arbeiten? Welche
13 Produktivitätsgewinne sind möglich, und wie werden sie verteilt? Welche Verbindungen
14 und Wechselwirkungen zwischen Mensch und Technologie werden Gesellschaft und Arbeit
15 künftig prägen? Welche technischen Mittel sind erforderlich? Schaffen wir es, den
16 technischen Fortschritt zur Gestaltung einer neuen Selbstermächtigung zu nutzen?
17 Bleiben wir dabei gesund? Welche Weichen müssen gestellt werden, damit diese Zukunft
18 lebenswert, gleichberechtigt, inklusiv, solidarisch und frei(er) wird? Sind diese
19 Denkansätze für den öffentlichen Dienst bzw. die Polizei überhaupt realistisch?

20

21 Dabei wird insbesondere die Digitalisierung die Polizei in den nächsten Jahren stark
22 verändern. Von der digitalen Infrastruktur über die Robotik bis hin zur künstlichen
23 Intelligenz werden sich Kommunikationsprozesse und polizeiliche Arbeitsabläufe
24 wandeln. Schon heute nutzen mehr als 79% der Bevölkerung das Internet. Smartphone,
25 Tablet oder Hochleistungs-PC haben im privaten und beruflichen Alltag der Menschen in
26 Niedersachsen längst Einzug gehalten. Diese digitale Gesellschaft müssen wir
27 entschlossen mitgestalten und sie als neue Chancen nutzen. Wir wollen die
28 Auswirkungen auf eine neue Arbeitswelt begleiten und damit verbundene Sorgen ernst
29 nehmen.

30 Mit einer leistungsfähigen und zukunftssicheren digitalen Infrastruktur die
31 flächendeckend im ganzen Land zur Verfügung steht und so auch eine digitale
32 Verwaltung mit effizienteren und schlankeren Prozessen ermöglicht und dabei hilft
33 unnötige Bürokratie abzubauen, bringt die Digitalisierung einen Mehrwert für die

34 eigene Arbeit.

35 Eine digitale Gesellschaft fordert uns als Polizei jedoch auch in besonderem Maße.
36 Wir haben diesen Wandel der Arbeitswelt im Blick und müssen Maßnahmen in den
37 Bereichen Datenschutz, Gesundheitsvorsorge, Cybersicherheit und Cyberkriminalität mit
38 initiieren.

39 Wir werden neben der Digitalisierung aber auch die personalpolitischen Themenbereiche
40 Personalführung, Chancengleichheit&Diversity, Gesundheit sowie Wissen und Kompetenz
41 mitbegleiten.

42 • Denn die Entwicklungen im Personalmanagement sind eindeutig: Personalführung von
43 oben herab wird weniger relevant und auf Dauer wirkungslos, vielmehr setzt
44 zukünftiges Personalmanagement auf die Akzeptanz der Beschäftigten und auf
45 flache Hierarchien innerhalb der Organisation. Unser besonderes Augenmerk liegt
46 hierbei auf den Bereichen Führung und Kommunikation, Partizipation und
47 Motivation sowie Arbeitsorganisation und Arbeitszeit.

48 • Chancengleichheit zu fördern, heißt unter anderem, die Vereinbarkeit von Beruf
49 und Familie – für die Betreuung von Kindern, aber auch für die Pflege von
50 Angehörigen – durch individuelle Unterstützungsangebote für alle Mitarbeitende
51 gleichermaßen zu verbessern. Unser besonderes Augenmerk liegt hierbei
52 insbesondere auf den Bereichen Familie und Beruf, Demographie, Inklusion und
53 individueller Unterstützung in allen Lebensbereichen.

54 • Physische und psychische Gesundheit sowie eine gelungene Lebensbalance sind
55 weitere wichtige Faktoren für die Motivation, Leistungs- und
56 Innovationsfähigkeit. Zukunftsfähige Organisationen fördern deshalb die
57 Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen, die sowohl der individuellen Gesundheit
58 und Resilienz der bzw. des Einzelnen, als auch die organisationelle
59 Widerstandsfähigkeit stärken. Unser besonderes Augenmerk liegt hierbei in den
60 Bereichen physische und psychische Gesundheit sowie organisationelle und
61 individuelle Resilienz.

62 • Zukunftsfähige Verwaltungen zeichnen sich in hohem Maße dadurch aus, dass sie
63 neues Wissen für sich erschließen sowie vorhandenes know-how und
64 Erfahrungswissen bestmöglich nutzen. Voraussetzung dafür ist, dass
65 Organisationen wissen, welche Kompetenzen und welches Wissen gegenwärtig und
66 zukünftig gebraucht werden. Unser besonderes Augenmerk liegt hier auf den
67 Bereichen Personalentwicklung, lebenslanges Lernen und Wissenstransfer.

68 Einfache Antworten und Lösungen auf diese vielen Fragen und Probleme wird es kaum
69 geben. Dennoch machen wir als Gewerkschaft der Polizei Niedersachsen es uns zur
70 Aufgabe, an diesen Prozessen mitzuwirken und eine zeitgerechte Arbeitswelt für unsere
71 Kolleginnen und Kollegen einzufordern. Dabei ist es uns wichtig, dass wir allen
72 Kolleginnen und Kollegen die Chance geben, an dieser Entwicklung teilzuhaben und im
73 Rahmen des Veränderungsmanagements auch diejenigen mitnehmen, die nicht mit der
74 Digitalisierung aufgewachsen sind.

75

76 Für uns steht fest: In einer zeitgerechten Arbeitswelt...

77

- 78 • Vertrauen alle Vorgesetzten ihren Mitarbeitenden
- 79 • Finden unsere Kolleginnen und Kollegen Zufriedenheit in ihrer Arbeit
- 80 • Können Familie und Beruf in Einklang gebracht werden
- 81 • Gibt es Entwicklungsmöglichkeiten auf jedem Dienstposten/Arbeitsplatz
- 82 • Stehen zeitgerechte Arbeitsmittel zur Verfügung
- 83 • Sind alle Kolleginnen und Kollegen gut und zeitgerecht ausgestattet
- 84 • Bietet die Ausstattung für unsere Kolleginnen und Kollegen höchstmöglichen
- 85 Schutz
- 86 • Stehen neueste Technologien zur Verfügung
- 87 • Steht intuitiv händelbare Hard- und Software für jeden Beschäftigten zur
- 88 Verfügung
- 89 • Funktioniert die zur Verfügung gestellte Technik einwandfrei
- 90 • Wird eine Arbeitsumgebung geschaffen, in der sich unsere Kolleginnen und
- 91 Kollegen wohlfühlen
- 92 • Steht die Gesundheit der Mitarbeiter im Vordergrund
- 93 • Wird ein gesunderhaltendes Arbeitsumfeld geschaffen
- 94 • Ist flexibles Arbeiten mit Blick auf Arbeitszeit- und Arbeitsort möglich
- 95 • Wird eine gute Ausbildung erhalten
- 96 • Wird die Fortbildung an die Bedarfe angepasst, verbessert und steht in
- 97 ausreichendem Maß zur Verfügung
- 98 • Ist Gleichberechtigung eine Selbstverständlichkeit und muss nicht eingefordert
- 99 werden
- 100 • Können sich alle Mitarbeitende aufeinander verlassen
- 101 • Stehen politische Entscheidungsträger hinter ihrer Polizei
- 102 • Ist eine gute und gerechte Bezahlung selbstverständlich
- 103 • Wird wertschätzend miteinander umgegangen
- 104 • Werden Arbeitsabläufe vereinfacht
- 105 • Sind Entscheidungen von Vorgesetzten transparent und nachvollziehbar
- 106 • Ist ausreichend Personal vorhanden, damit die Belastung des einzelnen sinkt
- 107 • Wird ein moderner und ökonomischer Fuhrpark vorgehalten
- 108 • Sind alternative Mobilitätsformen selbstverständlich
- 109 • Ist die Nutzung des ÖPNV kostenfrei
- 110 • Ist ein modernes Vorgangsbearbeitungssystem die Basis polizeilicher Arbeit
- 111 • Wird nur noch im Ausnahmefall Papier bearbeitet

- 112 • Gibt es eine einheitliche Kommunikationsplattform innerhalb der Polizei
- 113 • Hat jeder Mitarbeitende das Recht, sich in seiner Persönlichkeit frei zu
- 114 entfalten
- 115 • Muss Personalratsbeteiligung und -mitbestimmung nicht eingefordert werden
- 116 • Gibt es kein „das haben wir schon immer so gemacht“ mehr
- 117 • Werden Mitarbeitende in strukturelle Entscheidungsprozesse mit eingebunden
- 118 • Darf auch mal „nein“ gesagt werden
- 119 • Steht der Mensch im Mittelpunkt
- 120 • Wird das „Wir-Gefühl“ von allen gelebt
- 121
- 122 Dieser Forderungskatalog ist nicht abschließend, sondern wird fortlaufend den
- 123 aktuellen Gegebenheiten und Entwicklungen angepasst.
- 124
- 125 Gemeinsam für eine zeitgerechte Arbeitswelt!