



# Personalratswahlen 2024: Darum GdP!

Die Polizei NRW steht vor großen Herausforderungen. Viele Probleme sind seit längerer Zeit bekannt. Die GdP hat immer wieder darauf hingewiesen, wird es weiter tun und legt konkrete Lösungsvorschläge auf den Tisch. Andere bemängeln, wir verbessern!

Die Anforderungen sind klar umrissen, wir brauchen:

-  **G**esunden Personalkörper
-  **d**eutliche Verbesserung der Rahmenbedingungen
-  **P**ersonalentwicklung nach aktuellen Anforderungen

**1. Die Einstellungszahlen der vergangenen Jahre waren zwingend erforderlich, um den notwendigen Personalaufwuchs anzuschieben.** Die Entwicklung des Personalkörpers in der Polizei NRW zeigt aber, dass wir erst am Anfang stehen. Die Einstellungszahlen müssen konstant hochgehalten werden, um den demographischen Entwicklungen bei der Polizei in NRW entgegenzusteuern. Darüber hinaus steht die GdP für folgende Dinge ein:

- Der dauernden **Arbeitsüberlastung** muss durch eine rigorose **Priorisierung von Aufgaben** zugunsten der allgemeinen Aufgaben der Polizei ein Riegel vorgeschoben werden! Sonderprojekte und Zusatzaufgaben können nur noch dann übernommen werden, wenn tatsächlich freie Ressourcen zur Verfügung stehen.
- Alle Beschäftigten bei der Polizei müssen einen **Zugang zu einer qualitativ hochwertigen arbeitsmedizinischen Vorsorge**, zum Dienstsport und zu Entlastungskuren bekommen.



- **Eltern-Kind-Kuren** müssen in den Leistungskatalog der Freien-Heilfürsorge aufgenommen werden.
- Die **Ziele der Rahmenvereinbarung zu BGM Pol** müssen konsequent weiterentwickelt werden.
- **Leistungsverschlechterungen in der Freien Heilfürsorge**, wie z.B. Sehhilfe und Vorsorgeuntersuchungen, darf es nicht geben.
- **Leistungen der Dienstunfallfürsorge** müssen mindestens so umfangreich sein, wie die der Beihilfe/PKV.
- Eine **Ausweitung des Stellenanteils A 12 und A 13** auf 35 Prozent, so wie das in der Finanzverwaltung längst üblich ist, ist mehr als überfällig.
- Bei **Vorgesetztenfunktion** gegenüber Kolleginnen und Kollegen in gleicher Besoldungsgruppe muss es eine **Zulage** geben.
- Es muss eine deutliche **Ausweitung des Angebots eigener Ausbildungsplätze** bis hin zum Dualen Studium mit einer Übernahmegarantie im Anschluss erfolgen.
- Aufgaben in der Dienststelle sind vorrangig **mit eigenem Personal** zu bewältigen. Das muss von der Reinigungskraft bis zur IT-Spezialistin gelten.
- Behörden, die monatelang ohne Behördenleiter auskommen müssen, müssen der Vergangenheit angehören.
- Es muss die Möglichkeit für eine **prüfungsfreie Überleitung für die LG 1.2 in die LG 2.1** für Verwaltungsbeamtinnen und -beamte geschaffen werden.

**2. Personal zu gewinnen ist das eine. Das Land NRW trifft aber ebenso die Pflicht durch gute Rahmenbedingungen den verfassungsmäßigen Verpflichtungen nachzukommen.** Die phasenweise an den Tag gelegte Sparpolitik muss ein Ende haben. **Eine angemessene Besoldung ist dabei kein maßloser Anspruch** unserer Kolleginnen und Kollegen, sondern nicht weniger als der rechtliche Anspruch. Daneben gehört zur Frage der Rahmenbedingungen auch die sächliche Ausstattung der Kolleginnen und Kollegen und Themen der Arbeitszeit. Investitionen in Sachmittel sind wichtig und erforderlich. Die Investition in den Faktor „Mensch“ darf hierbei aber nicht vernachlässigt werden. **Konkret setzt sich die GdP für folgende Themen ein:**

- **Zeit ist die neue Währung.** Weil die Arbeitszeitgestaltung in der Polizei NRW aus der Zeit gefallen ist, herrscht dringender Handlungsbedarf.
- **Die 4 muss weg:** Die Work-Life-Balance spielt für die Kolleginnen und Kollegen eine immer größere Rolle. Eine 41-Stunden-Woche ist weder konkurrenzfähig mit anderen Arbeitsbereichen noch attraktiv, gerade im Schichtdienst. Der aktuelle Arbeitszeitrahmen macht erwie-senermaßen krank.



- Die sogenannte **Bagatellgrenze für Mehrarbeit** i. H. v. fünf Stunden ist ein Schlag ins Gesicht für unsere Kolleginnen und Kollegen und **muss abgeschafft werden**.
- Die Beschäftigten müssen selbst entscheiden können, ob sie mehr Freizeit haben möchten. Deshalb wollen wir als ersten Schritt durchsetzen, dass es bei der Polizei wieder einen **Anspruch auf Sabbaticals** und **voraussetzungslose Teilzeit** gibt. Neue Wege im flexiblen Arbeiten sind ein wichtiges Thema für unsere Kolleginnen und Kollegen.
- Weiter werden wir uns dafür einsetzen, dass bei jeder Tarif- oder Besoldungsrunde individuelle **Wahlmöglichkeiten** für die Beschäftigten bei der Gestaltung des Verhältnisses zwischen **Arbeitszeit und Freizeit** geschaffen werden.
- Die **Kappungsgrenze im Bereich GLAZ/FLAZ** muss zwingend abgeschafft werden. Geleisteter Dienst der Kolleginnen und Kollegen darf nicht verfallen.
- Der **Arbeitszeitrahmen in der AZVO** muss dem Rahmen für die tarifbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen (6-20 Uhr) angeglichen werden. Hierdurch wird die Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung der Kolleginnen und Kollegen gesteigert.
- **Zulagenwesen: Mit einem umfassenden Positionspapier hat die GdP aufgezeigt, wo im Bereich Zulagen der Schuh drückt** ([https://www.gdp.de/gdp/gdprnw.nsf/id/B6A86A3C-37599665C12589B4004A87D7/\\$file/GdP\\_NRW-Positionspapier\\_Zulagen.pdf?open](https://www.gdp.de/gdp/gdprnw.nsf/id/B6A86A3C-37599665C12589B4004A87D7/$file/GdP_NRW-Positionspapier_Zulagen.pdf?open)).  
Zwingend erforderlich ist:
  - eine Verdoppelung der Polizeizulage,
  - nach 30 Jahren Stillstand die Erhöhung und Dynamisierung aller Zulagen, insbesondere im Schichtdienst DUZ,
  - eine jährliche Anerkennung für die Tutorentätigkeit,
  - die Anpassung der Rechtsgrundlage der Lehrzulage für Lehrende in Fortbildung,
  - eine umfassende Klärung der Alimentationsfrage, des Abstandsgebotes, und der Frage nach einer verfassungsgemäßen Besoldung,
  - die Faktorisierung besonders belastender Dienststunden,
  - eine bessere Vergütung von Bereitschaftszeiten im Verhältnis 1:2, mindestens aber 1:4,
  - die umgehende Anpassung der Langzeitarbeitskonten. In der aktuellen Form sind diese unzureichend. Sie waren gedacht als Möglichkeit für einen Einstieg in die Reduzierung der Wochenarbeitszeit (s. Hessen) und als Möglichkeit zum vorzeitigen Ruhestandseintritt. Beides hat das Land NRW nicht umgesetzt,
  - die Einführung des Ruhestandskorridors. Zwischen dem 55. und dem 65. Lebensjahr soll jeder Kollege und jede Kollegin selbstständig und freiwillig entscheiden können, wann er/sie in den Ruhestand gehen möchte. Wird aufgrund der dienstlichen Belastungen ein früherer Ruhestandseintritt gewünscht, muss dies ohne Abschlüsse möglich sein. Wird hingegen gewünscht, noch etwas länger im Dienst zu verbleiben, muss dies ebenso möglich sein,
  - die Einführung von A 11 als Eingangssamt! Und die Ausweitung der B-Besoldung! Damit sich die Bezahlung bei der Polizei nicht länger an der Untergrenze des verfassungsrechtlich gerade noch zulässigen bewegt,



- die Einführung eines an den Familienzuschlag angelehnten Ausgleichs für tarifbeschäftigte Kolleginnen und Kollegen,
- die Abschaffung des Stichtags für die Sonderzahlungen.
- Arbeitsschutz ist Kernkompetenz der GdP. Auch wenn sich Arbeit und Dienst verändern, darf dies nicht zu Lasten des Arbeitsschutzes gehen. Das bedeutet u. a.: Einsatz- und Tragezeiten von Körperschutzausstattung müssen unter stärkerer Berücksichtigung des Arbeitsschutzes festgelegt werden.
- Die Beschäftigten müssen **bei allen Veränderungsprozessen beteiligt** werden. Von der ersten Planung bis zur Beschaffung und Evaluierung.
- Die **Möglichkeiten zur Telearbeit und zu mobiler Arbeit** im Sinne eines Rechtsanspruchs, müssen ausgebaut und offensiv genutzt werden, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege zu ermöglichen,
- Prozesse und Zuständigkeiten sind nur dann zu zentralisieren, wenn dadurch nachhaltige Vorteile erzielt werden können und die Nähe zu den Anwenderinnen und Anwendern nicht verloren geht.
- **Neue Technologien** müssen zur sinnvollen Entlastung der Beschäftigten genutzt werden.
- **Digitalisierung nicht nur um der Digitalisierung Willen**, sondern sie muss einen greifbaren Mehrwert für die Beschäftigten schaffen.
- Alle Beschäftigten bei der Polizei haben ein Recht darauf, dass ihr Arbeitsplatz so gestaltet ist, dass sie bis zum Alter ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen arbeiten können. Deshalb **muss der Gesundheitsschutz bei der Polizei deutlich verbessert werden** – von der besseren Körperschutzausstattung bis zur kostenneutralen Arbeitsplatzbrille.
- **Arbeitsschutz** ist für alle Beschäftigten der Polizei NRW zu gewährleisten.
- Arbeitsplätze ohne Gefährdungsbeurteilung darf es bei der Polizei NRW nicht mehr geben.
- Alle Stellen bei der Polizei müssen im Haushalt so mit Sachmitteln hinterlegt werden, dass für die Beschäftigten **alle erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung** stehen.
- Der **Zugang zu psychologischer Betreuung** für alle Beschäftigten muss konsequent ausgebaut werden.
- Bei allen Beschäftigten muss sich **die Ausstattung an der konkreten Tätigkeit orientieren**. Von der Schutzkleidung für Tarifbeschäftigte mit Tätigkeiten im Außendienst bis zur Anstoßkappe bei der technischen Verkehrskontrolle.
- Der **Neu- und Ausbau von Polizeidienstgebäuden** muss konsequent fortgesetzt werden. Die hierfür erforderlichen Haushaltsmittel müssen bereitgestellt werden.
- Kommissaranwärterinnen und -anwärter müssen schon in der Ausbildung mit der Außen-tragehülle und dem Beinholster für das Training ausgestattet werden.



- Die Herausforderungen der **Elektromobilität und der nötigen Infrastruktur** müssen angegangen werden.
- Eine **bessere technische Ausstattung für alle Beschäftigten** ist unverzichtbar. Mobile Kommunikation durch Bereitstellung von wahlweise Diensthandys oder Tablets müssen der Standard sein.
- **Frauengesundheit** muss in der Polizei eine größere Rolle einnehmen.
- **Vorgangsbearbeitungssoftware muss stetig weiterentwickelt werden.** Hauptaugenmerk muss dabei auf den Bedarfen der Kolleginnen und Kollegen liegen.

**3. Der Fachkräftemangel macht deutlich: Stillstand bedeutet Rückschritt.** Auch für das Land NRW als „Arbeitgeber“. Eine vorwärtsgewandte, attraktive Personalentwicklung wird Voraussetzung dafür sein, dass das Bestandspersonal eine hohe Arbeitszufriedenheit entwickelt. Gleichzeitig ist sie auch Voraussetzung dafür, dass auch künftig genügend geeignete qualifizierte junge Menschen für die Polizei NRW gewonnen werden können. **Die GdP setzt sich für folgendes ein:**

- Die **Fortbildungskapazitäten** müssen deutlich ausgeweitet werden, damit die Beschäftigten mit den Veränderungsprozessen Schritt halten können.
- Es müssen **landeseinheitliche verbindliche Standards** für Personalentwicklungskonzepte entwickelt werden.
- Die Beschäftigten in allen Arbeitsbereichen, die durch die neue Technik entfallen, müssen die Chance erhalten, sich durch **berufsbegleitende Qualifizierung** neue Arbeitsfelder zu erschließen.
- **Digitale Arbeitsmittel, insbesondere mobile Lösungen,** müssen allen Beschäftigten zur Verfügung stehen, für deren Aufgabenerfüllung das sinnvoll ist.
- Es müssen **mehr Fachfunktionen** in allen Direktionen, ebenso in der Aus- und Fortbildung ermöglicht werden.
- Längst überfällig ist eine **deutliche Ausweitung des Stellenanteils im höheren Dienst** auf fünf Prozent, wie in anderen Bundesländern. Dazu ist sowohl die Verstetigung der Modularen Qualifizierung als auch die Bereitstellung von mehr Studienplätzen an der DHPol erforderlich.
- Wir fordern die Einführung einer **Amtszulage für Verwaltungsbeamte im Polizeidienst,** analog auch für unsere Regierungsbeschäftigten.
- Die **B-Besoldung für herausgehobene Funktionen** des höheren Dienstes geöffnet werden.
- Das Angebots eigener Ausbildungsplätze bis hin zum Dualen Studium mit einer **Übernahme-garantie** im Anschluss muss deutlich ausgeweitet werden.



- **Möglichkeiten zur berufsbegleitenden Weiterbildung** für alle Beschäftigten müssen ausgebaut werden – von der Einführungsfortbildung für Regierungsbeschäftigte bis zum berufsbegleitenden Studium. Z. B. die Öffnung des Cyberkriminalistikstudiums für RBP.
- Die **Weiterentwicklung von geeigneten Beschäftigten** muss Vorrang vor der Einstellung externer Bewerber haben.
- Eine **zeitgerechte Fortbildung** muss gewährleistet sein, spätestens mit Übernahme der neuen Funktion (z. B. Einführungsfortbildung K und V, Führungsfortbildung, Leitstellenfortbildungen, etc.).
- Sinnvolle **Digitalisierungsvorteile in der Fortbildung** müssen genutzt werden, ohne die Qualität zu gefährden.
- Die **Fortbildung in Präsenz** muss weiterhin der Standard bleiben.
- Die Verbeamtung für RBP muss vereinfacht werden.
- Die erforderliche **Ausstattung für eine funktionierende Aus- und Fortbildung** müssen bereitgestellt werden.
- Die **Lehrzulagenverordnung** muss an die aktuellen Gegebenheiten angepasst werden. Gute Rahmenbedingungen in der Lehre sind elementar für qualifiziertes und motiviertes Personal und damit für die Entwicklung unserer Kolleginnen und Kollegen.
- Es müssen **Entwicklungsmöglichkeiten** für Kolleginnen und Kollegen der „ersten Säule“ geschaffen werden.
- Die **Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an RBe** darf nicht durch haushälterische Gesichtspunkte verhindert werden.
- Bei Stellenausschreibungen müssen grundsätzlich auch sonstige Beschäftigte berücksichtigt werden. Es dürfen keine Anforderungen gefordert werden, die für die Ausübung der Tätigkeiten nicht zwingend notwendig sind. (**Verhinderung der Überqualifizierung.**)
- Bei **Höhergruppierungen** muss zwingend die Verweildauer in der bisherigen Erfahrungsstufe betrachtet werden, um perspektivisch einen finanziellen Verlust zu verhindern. (Bis zur Einführung des Stufengleichen Aufstiegs.)
- Falls RBe nach einer vorherigen Höhergruppierung wieder **herabgruppiert** werden, darf es **keine Schlechterstellung** geben, die vorherige Erfahrungsstufe und Stufenlaufzeit muss mindestens erreicht werden.
- Die schon **bestehenden Entwicklungsmöglichkeiten** laut Entgeltordnung **müssen ausgeschöpft werden** und dürfen nicht durch haushälterischen Schranken ausgebremst oder verhindert werden (Beispiel: Entwicklung im Bereich IT – angefangen von EG 6 nach der Ausbildung bis zur EG 13 aufgrund der auszuübenden Tätigkeiten und Berufserfahrungen).



- Der **Einstellungsstopp 2024 im Tarifbereich muss rückgängig gemacht werden**. Die hohen Einstellungszahlen in den vergangenen Jahren haben zu einer Verbesserung im Polizeibereich geführt; die Tarifbeschäftigten sind qualitativ eine Bereicherung, Sparmaßnahmen an dieser Stelle werden zukünftig zu einem Qualitätsverlust polizeilicher Arbeit führen.

**Die GdP steht für eine Polizei! Wir sehen die Herausforderungen aller Direktionen gleichermaßen und stehen dafür ein, dass in der Polizei NRW kein Spartendenken entstehen darf.**

Schaufensterpolitik darf nicht dazu führen, dass einzelne Bereiche bevorzugt werden. Der Handlungsbedarf ist dabei in allen Direktionen groß. Exemplarisch seien für die Direktionen folgende Themenfelder zu benennen:

#### **Direktion GE:**

- Der CO-Warner ist eingeführt, beim DEIG steht das bei der Mehrheit der Behörden noch aus: Es darf **keine Eigensicherung 1. und 2. Klasse** geben
- **Bodycam** – Es muss eine stets **rechtssichere Grundlage** geschaffen und erhalten werden, das PreRecording muss ermöglicht werden. Zielrichtung der Bodycam muss der präventive Charakter zum Schutz unserer Kolleginnen und Kollegen bleiben.
- Der **Streifenwagen der Zukunft** muss unter Einbeziehung der Kolleginnen und Kollegen entwickelt und ausgewählt werden.
- Ist bei geschlossenen Einsätzen eine **jederzeitige Verfügbarkeit** erforderlich, muss **1:1 vergütet** werden.
- Eine **deutliche Absenkung der Wochenarbeitszeit** im Schichtdienst ist Grundvoraussetzung für eine gesunde und sozialverträgliche Schichtdienstgestaltung.
- Die **Verbindlichkeit der Dienstplanung** muss **auch für den Dienstherrn** gelten! Vorgaben zur Schichtgestaltung, die einseitig nur die Flexibilität der Beschäftigten einschränken, dem Dienstherrn aber freie Hand lassen, sind inakzeptabel.
- Es muss eine ernsthafte Diskussion über die **Steigerung der Flexibilität der Funktionswahrnehmung** stattfinden: Denkbar ist hier im ersten Schritt die (direktionsübergreifende) Identifikation von Tätigkeiten, die ohne hohe Fachkenntnisse flexibel im Homeoffice oder auf der Dienststelle wahrgenommen werden können. Diese Stellen können dann von Teilzeitkräften besetzt werden, wodurch diese ggf. ihre Stundenanteile erhöhen können. Die frei gewordenen Stellenanteile können bedarfsorientiert an andere Organisationseinheiten fließen.



### Direktion K:

- Die Regionalkommissariate/Massenkommissariate müssen personell gestärkt werden!
- Die FZO muss klar vorgeben:  
Jeder (insbesondere Regios) KKL A13 + Vertreter A12 + 1 x A12 SüSa
- **Prüfroutinen in VIVA müssen reduziert werden**, um das Programm „fehlertoleranter“ für die Anwender werden zu lassen.
- Es müssen Möglichkeiten für Kolleginnen und Kollegen der Direktion K geschaffen werden, sich **mit Gegenständen aus dem PBC einkleiden** zu können (Überziehtrageweste, gelbe Regenjacke, Handschuhe, Einsatzstiefel etc.).
- Die BKV muss an veränderte Aufgabenwahrnehmung/Deliktsfelder angepasst werden.
- **Adäquate Büroräume** (keine „Käfighaltung“ auf 18 m<sup>2</sup> mit zwei Schreibtischen, Aktenböcken und Regalen) müssen durch die Dienstherren bereitgestellt werden.
- **Sozialräumen** müssen wieder eingerichtet werden!
- Kolleginnen und Kollegen der Kripo müssen **Sonderkuren** in Anspruch nehmen können.
- Die **KiPo-Zulage** muss ausgebaut werden.
- **Fachkarrieren A12/A13** in der Kripo müssen weiter gestärkt werden, um den Abgang von Spezialisten zu verhindern.
- **Werbekampagnen für die Direktion K** müssen nicht nur für Bestand, sondern auch bei Bewerberinnen und Bewerbern konsequent umgesetzt werden.
- Die Kommissariate müssen mit **ausreichend Auswertepätzen und Anschaffung** von entsprechender Software mit KI für eine effektive Kriminalitätsbekämpfung ausgestattet werden.
- Das **Image der Direktion K** muss durch Hervorhebung der Bedeutung der Tätigkeiten gestärkt werden.
- Die Kolleginnen und Kollegen müssen eine **passgenaue Einführungsfortbildung** mit Übernahme der Funktion erhalten, dabei muss das Jahr Wachdienst im Anschluss an das Studium erhalten bleiben.

### Direktion V:

- Auch die Direktion V braucht **attraktive Beförderungs-, Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten**.
- Wir fordern, dass die **Einführungsfortbildung V stetig evaluiert** und die Kolleginnen und Kollegen bestmöglich auf die immer komplexeren Anforderungen des Dienstes vorbereitet werden.
- In der Funktionszuordnung LG 2.1. muss ein **eigenes Verteilpotential für die Direktion V** geschaffen werden.



- Die Verkehrskommissariate müssen mit **ausreichend Auswerteplätzen und Anschaffung von entsprechender Software mit KI** für eine effektive Intensivtäterbekämpfung (z. B. im Bereich illegaler KfZ-Rennen) ausgestattet werden.
- Ebenso wie in den übrigen Direktionen werden angemessene und **adäquate Büro- und Sozialräume** benötigt. Möglichkeiten der sicheren Unterbringung von Auswertetechnik müssen ebenso geschaffen werden wie „schwarz/weiß-Räume“ nach Kontamination.
- Auch Kolleginnen und Kollegen der Direktion V müssen **Sonderkuren** in Anspruch nehmen können.

### Direktion ZA:

- Wir fordern die Einführung einer **Amtszulage für Verwaltungsbeamte im Polizeidienst**, analog auch für unsere Regierungsbeschäftigten,
- Ebenso die **jährliche Ausbildung** von jeweils mindestens 100 Regierungsinspektorinnen und -inspektoren Verwaltung und RIA's IT bei der Polizei.
- Regierungsbeschäftigte, die als Ausbilder tätig sind, verdienen hierfür eine **finanzielle Anerkennung**.
- Der Dienstherr muss verstärkt **alle tariflichen Möglichkeiten zur Gewinnung und Bindung** von Fachkräften nutzen. Auch über neue Möglichkeiten der Mitarbeiterbindung (bspw. Dienstwagen mit Möglichkeit der Privatnutzung) muss nachgedacht werden. Soweit die Beschäftigten dies anstreben, sollte eine Verbeamtung einfacher ermöglicht werden.
- Zur **Steigerung der Attraktivität und Gewinnung von Fachkräften** müssen wir uns den Rahmenbedingungen der freien Wirtschaft angleichen. Dazu reicht nicht nur eine wesentliche Erhöhung der Gehälter. Ein Blick „nach draußen“ zeigt, dass Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes beispielsweise Dienstwagen für Mitarbeitende mit wechselnden Einsatzorten zur Verfügung stellen. Dies ist auch für den Polizeibereich möglich, z. B. Beschäftigte aus dem Bereich der IT oder andere im Außendienst.
- Gerade neue Kolleginnen und Kollegen im Tarifbereich benötigen eine **Einführungsbildung und Hospitationsmöglichkeiten** zur Steigerung des Verständnisses für Gesamtzusammenhänge in der Polizei NRW.
- Wir fordern weiter **stufengleiche Höhergruppierungen**.
- Tarifbeschäftigte, deren aktuelle Tätigkeit nicht ihrer Eingruppierung entspricht, müssen einen **Bestandsschutz der bisherigen Eingruppierung** genießen.
- Die **Lohnfortzahlung im Krankheitsfall** muss verlängert und eine **Beihilfe** für alle Regierungsbeschäftigten muss wieder eingeführt werden.



- Regierungsbeschäftigten muss die für ihre Aufgabe **erforderliche Schutzausstattung** unmittelbar zur Verfügung gestellt werden (LAG BernD).
- Alle **Leitungsfunktionen** in der Direktion ZA müssen mindestens mit **A12** besoldet werden.
- **Leitungsfunktionen** im Verwaltungsbereich/Direktion ZA müssen offensiv **auch für Tarifbeschäftigte** beworben werden. Vor dem Hintergrund müssen mehr und bessere Möglichkeiten geschaffen werden, Fortbildungen für tarifbeschäftigte Führungskräfte anzubieten!

