



Gewerkschaft
der Polizei NRW



Eckpfeiler für ein neues Dienstrecht in NRW

Positionspapier der Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

Herausgeber

Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

Autoren

Frank Richter, Arnold Plickert, Udo Linnenbrink,
Bernd Kohl, Roland Neubert

Verantwortlich für den Inhalt

Stephan Hegger

Satz und Layout

Pleißmann Design, Ascheberg

Illustrationen

Jürgen Tomicek, Werl
www.tomicek.de

Fotos

Manfred Vollmer, Gewerkschaft der Polizei NRW

Mai 2010

gedruckt auf chlorfreiem Papier



Gewerkschaft
der Polizei NRW

Eckpfeiler für ein neues Dienstrecht in NRW

Positionspapier der Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen



Wir brauchen neue Denkmodelle

Seit der Föderalismusreform sind die Bundesländer für die Besoldung und Versorgung ihrer Beamten selbst verantwortlich, nicht mehr der Bund. Deshalb ist es nicht verwunderlich, dass nach der Landtagswahl in Nordrhein-Westfalen eine Reform des öffentlichen Dienstrechts auf die politische Tagesordnung kommen wird.

Für die Beschäftigten ist die geplante Dienstrechtsreform Fluch und Segen zugleich. Fluch, weil die Zuständigkeit der Länder mehr Probleme bringt, als sie löst. Denn in nur wenigen Jahren werden wir wegen der bundesweit sinkenden Zahl von Schulabgängern einen Wettlauf um die besten Köpfe erleben. Der öffentliche Dienst wird schon bald nicht nur mit der Privatwirtschaft, sondern auch untereinander um die weniger werdenden Berufseinsteiger konkurrieren. Auch bei der Polizei.



Dass sich deshalb auch die Einkommen und die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst nachhaltig verbessern werden, ist damit noch nicht gesagt. Denn nicht nur die Arbeitskräfte werden in den kommenden Jahren knapp werden, sondern auch das Geld. Weil schon bald die in den letzten Jahren im Bund durchgesetzten Steuererleichterungen für Unternehmen und besser Verdienende und die ebenfalls bereits beschlossene Schuldenbremse ihre volle Wirkung entfalten werden. Die neue Freiheit der Länder könnte sich deshalb schnell zu einem ruinösen Wettbewerb entwickeln. Einem Wettbewerb arm gegen reich auch unter den Ländern.

Die Dienstrechtsreform bietet aber auch Chancen. Sie öffnet den Blick für einen Wettbewerb um die besten Ideen. Denn attraktiv ist der öffentliche Dienst – auch der Polizeiberuf – nur, wenn sich die Arbeitsbedingungen den gewandelten Anforderungen stellen. Wenn bei der Besoldung der Polizeibeamtinnen und -beamten endlich die tatsächliche Arbeitsbelastung anerkannt wird. Wenn wir den unterschiedlichen Belastungen innerhalb der Polizei durch eine Faktorisierung der Lebensarbeitszeit gerecht werden. Und wenn wir nicht nur mehr für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf tun, sondern auch unterschiedliche Möglichkeiten des Ausstiegs aus dem Erwerbsleben zulassen.

Die Gewerkschaft der Polizei hat hierzu weitreichende Vorschläge vorgelegt. Die »Eckpfeiler für ein neues Dienstrecht in NRW« zeigen neue Wege auf, an denen keine künftige Landesregierung vorbeigehen kann.

Frank Richter
Landesvorsitzender



Einleitung	8
1. Notwendigkeit des Beamtenstatus	10
2. Konstituierung eines durchgängigen Laufbahnrechts.....	11
3. Weiterentwicklung des Besoldungssystems	13
3.1 Orientierung der Besoldung an der Funktion	13
3.2 Anerkennung spezifischer Belastungen durch Zulagen	14
a) Erhalt der berufsspezifischen Polizeizulage	
b) Weiterentwicklung der Erschwerniszulagen für besonders belastende Bereiche	
– Berücksichtigung der zusätzlichen Arbeitsbelastung durch veränderte Schichtmodelle	
– Besondere Belastung der Einsatzhundertschaften	
– Gleichbehandlung der SE-Einheiten gegenüber dem Bund	
– Dienst zu ungünstigen Zeiten	
3.3 Bewertung der geleisteten Arbeitszeit	18
a) Faktorisierung der Lebensarbeitszeit	
– Erreichen der Pensionsgrenze im Wach- und Wechseldienst	
– Einführung einer modifizierten Dienstunfähigkeitsregelung	
b) Aufbau von Lebensarbeitszeitkonten	
– Zeitguthaben durch längere Wochenarbeitszeit	
– Zeitguthaben durch Mehrarbeit	
c) Einführung eines Ruhestandskorridors	
d) Änderung des Dienstunfallrechts	
4. Versorgungsanspruch im Alter	25
5. Entwicklung eines behördlichen Gesundheitsmanagements.....	26
6. Weiterer Handlungsbedarf	28
a) Implementierung des Gender Mainstreaming	
b) Sonderurlaub für ehrenamtliche Tätigkeit	
c) Unverfallbarkeit des Rechtsanspruchs auf Erholungsurlaub	

Die Forderung nach einer Modernisierung des öffentlichen Dienstes begleitet die politische Diskussion seit vielen Jahren. Dennoch fehlt ein schlüssiges Gesamtkonzept. Die Frage, welche Leistungen die Bürgerinnen und Bürger in Zukunft vom öffentlichen Dienst erwarten können, und wie er organisiert sein soll, ist bislang nicht beantwortet. Schlimmer noch: Alle bisherigen Bemühungen des Gesetzgebers zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes haben sich fast ausschließlich darauf konzentriert, Geld bei der Besoldung und Versorgung der Beschäftigten einzusparen. Für die Lösung des eigentlichen Problems, der Überwindung des Modernisierungsdefizits des öffentlichen Dienstes, hat die bisherige Dienstrechtsreform im Bund und in den Ländern dagegen substantiell nichts gebracht.

Ein modernes öffentliches Dienstrecht erfordert neue Denkmodelle. Dabei ist die demografische Entwicklung ebenso zu berücksichtigen, wie die viel zitierte Versorgungslast von Bund, Ländern und Kommunen. Zugleich sind aber auch die Verpflichtungen bei Besoldung und Versorgung zu berücksichtigen, die der Staat gegenüber seinen Beamten eingegangen ist:

- ☑ Nach Artikel 33 Abs. 5 des Grundgesetzes ist die Besoldung der Beamten kein Entgelt für eine bestimmte Dienstleistung, sondern eine Gegenleistung des Dienstherrn dafür, dass der Beamte sich ihm mit seiner ganzen Persönlichkeit zur Verfügung stellt. Die Alimentation von Beamten ist grundsätzlich amts- und nicht personenbezogen. Deshalb ist eine Leistungsbesoldung, die an die persönliche Leistung des einzelnen Beamten anknüpft, rechtlich unzulässig.
- ☑ Darüber hinaus gehört es zu den durch die Verfassung geschützten hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums, dass das Ruhegehalt unter Wahrung des Leistungsprinzips und unter Anerkennung aller Beförderungen aus dem letzten Amt zu berechnen ist. Dieser Rechtsgrundsatz kann nach der geltenden Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts auch nicht durch Verweis auf eine schwierige Haushaltslage der öffentlichen Hand außer Kraft gesetzt werden.

Nach Meinung der Gewerkschaft der Polizei (GdP) verbietet sich eine Leistungsbesoldung auch wegen der spezifischen Anforderungen an den Polizeiberuf. Polizeibeamtinnen und -beamte nehmen hoheitliche Aufgaben wahr. Sie schützen das Leben und die körperliche Unversehrtheit der Bürgerinnen und Bürger und deren Eigentum. Der Schutz der Inneren Sicherheit lässt sich deshalb nicht nach betriebswirtschaftlichen Kriterien berechnen. Sondern er ist auch dann zu gewährleisten, wenn er sich aus wirtschaftlicher Perspektive nicht lohnt, beispielsweise weil eine Gegend nur dünn besiedelt ist und deshalb dort nur wenige Straftaten stattfinden, oder weil bei einer Straftat der Rechtseingriff zwar massiv, der damit verbundene materielle Schaden aber relativ gering ist. Zudem ist der Schutz der Inneren Sicherheit nie das Ergebnis eines Einzelnen, sondern Innere Sicherheit lässt sich nur durch das Zusammenwirken Vieler herstellen.



Auch wenn eine unmittelbare Leistungsbesoldung bei der Polizei ausscheidet, stellt sich dennoch die Frage, wie und in welchem Umfang Leistungsanreize in das Besoldungs- und Versorgungssystem des öffentlichen Dienstes integriert werden können, ohne den vom Verfassungsrecht vorgegebenen Rahmen zu sprengen.

Aus Sicht der Gewerkschaft der Polizei bedarf es eines modernen Beamtenrechts, das – unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums (Alimentationsprinzip, Leistungsprinzip, Lebenszeitprinzip) – sowohl die Lebensarbeitsleistung des einzelnen Beamten in den Vordergrund stellt, als auch die demografische Entwicklung der Gesellschaft in den Fokus nimmt. Wir brauchen deshalb ein modernes Dienstrecht, das die Flexibilität der ›älteren Beamten‹ in einer älter werdenden Gesellschaft nutzbar macht.

Ein von diesen Prämissen ausgehendes modernes Dienstrecht erfordert:

- ✓ eine Festschreibung des Beamtenstatus für alle vollzugspolizeilichen Aufgaben
- ✓ die Konstituierung eines durchgängigen Laufbahnrechts der Polizei vom gehobenen Dienst bis zum Höheren Dienst, inklusive der B-Besoldung
- ✓ die Faktorisierung der Lebensarbeitsleistung durch Erhöhung des Versorgungsfaktors für den durchgehenden Wach- und Wechseldienst
- ✓ die Bildung von Lebensarbeitszeitkonten
- ✓ die Schaffung eines Ruhestandskorridors
- ✓ eine Funktionszulage bei Übernahme eines höherwertigen Dienstpostens ohne Beförderung
- ✓ die Neuregelung von Zulagen für den Dienst zu ungünstigen Zeiten



Weitere Erfordernisse der Neuordnung des Dienstrechts ergeben sich im Dienstunfallrecht, im Bereich der Sonderzahlungen, der Gender-Politik sowie im Bereich des Sonder- und Erholungsurlaubs. Hier müssen bereits bestehende Regelungen an die Rechtsprechung angepasst werden.



1. Notwendigkeit des Beamtenstatus

Nach Artikel 33 Abs. 4 des Grundgesetzes ist die Ausübung hoheitlicher Befugnisse grundsätzlich Angehörigen des öffentlichen Dienstes vorbehalten, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen. Das gilt insbesondere dann, wenn es um die Ausübung des staatlichen Gewaltmonopols geht.

Nach dem Beamtenstatusgesetz haben die Bundesländer zwar die Möglichkeit, bestimmte Funktionen der hoheitsrechtlichen Aufgaben an private Dienstleister zu übertragen, das gilt aber nicht für den Bereich der Eingriffsverwaltung und der Gewährung grundrechtswesentlicher Leistungen. Hier müssen nach den Vorgaben des Grundgesetzes grundsätzlich Beamte eingesetzt werden. Das gilt insbesondere für die Polizei.

Polizeibeamte erfüllen hoheitliche Aufgaben im engen Sinne des Artikels 33 Abs. 4 Grundgesetz und des Paragraphen 31 Beamtenstatusgesetz. Das Problem des Beamtenstatus stellt sich für Polizeibeamte nicht – sie sind aufgrund ihres Berufsbildes Beamte.

Die in den vergangenen Monaten aufgebrochene Diskussion über die Einführung so genannter ›Wachpolizisten‹ geht deshalb an der verfassungsrechtlichen Realität vorbei. Bei der Polizeiarbeit handelt es sich um eine hoheitsrechtliche Aufgabe – Wachpolizisten außerhalb eines Beamtenverhältnisses verstoßen gegen Artikel 33 Abs. 4 Grundgesetz. Auch Wachaufgaben für spezielle Einrichtungen müssen – entsprechend der hoheitsrechtlich auszuübenden Befugnis – Beamten übertragen werden. Der Beamtenstatus ist deshalb auch im geplanten neuen Dienstrecht festzuschreiben.



2. Konstituierung eines durchgängigen Laufbahnrechts

Das Laufbahnprinzip gehört zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums und steht deshalb unter dem Schutz des Artikels 33 Abs. 5 Grundgesetz. Es ist bei der Gestaltung eines neuen Laufbahnrechts für NRW ebenso zu beachten, wie die für das Laufbahnrecht geltenden Regelungen des Beamtenstatusgesetzes.

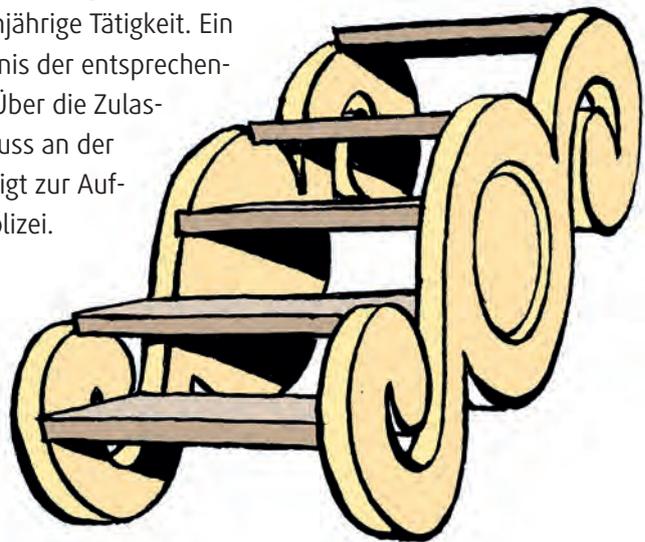
Für die Gewerkschaft der Polizei steht fest, dass es wegen der polizeilichen Spezifika einer gesonderten Laufbahnverordnung der Polizei in Form der Einheitslaufbahn – wie bisher – bedarf. Die Laufbahn der bei der Polizei tätigen Verwaltungsbeamten ist im Wege des ›allgemeinen Laufbahnrechts‹ zu regeln.

Aus Sicht der Gewerkschaft der Polizei sind folgende laufbahnrechtlichen Regelungen für den Bereich der Polizei erforderlich:

1. **Die Laufbahn der Polizei besteht aus der Laufbahn des gehobenen Dienstes und des Höheren Dienstes als Einheitslaufbahn.** Die Polizei NRW bedarf dabei wie bisher einer fachwissenschaftlichen Ausbildung im Rahmen eines Bachelor-Studiengangs an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung.

Die demografische Entwicklung (weniger Schulabgänger) macht die Öffnung des fachwissenschaftlichen Studiengangs auch für Bewerber erforderlich, die weder Abitur noch die Hochschulreife mit Studierfähigkeit haben. Die Zugangsvoraussetzungen können an die schon bestehenden Regelungen für ein ›Studium ohne Abitur‹ in Nordrhein-Westfalen angelehnt werden. Voraussetzung ist die Vollendung des 22. Lebensjahres, ein FOS-Abschluss, eine abgeschlossene Berufsausbildung und anschließend eine mindestens einjährige Tätigkeit. Ein Nachweis der Berufsausbildung muss durch Zeugnis der entsprechenden Abschlussprüfungen nachgewiesen werden. Über die Zulassung zur Prüfung entscheidet ein Prüfungsausschuss an der Fachhochschule. Die bestandene Prüfung berechtigt zur Aufnahme des Studiums im Bachelor-Studiengang Polizei.

2. **Der Aufstieg in den Höheren Dienst muss durchlässiger werden.** Neben den Laufbahnbewerbern auf Grundlage der bisherigen Laufbahnverordnung Pol muss es Alternativen geben.





Dies erfordert als erste Alternative die Einführung des Bewährungsaufstiegs. Dieser wird in allen anderen Teilen der Verwaltung und der Polizei in anderen Ländern erfolgreich praktiziert. Dies erlaubt die unbürokratische Rekrutierung von Spitzenbeamten des gehobenen Dienstes für den Höheren Dienst.

Der Höhere Dienst sollte auch für Polizeibeamte des gehobenen Dienstes geöffnet werden, die eine externe universitäre Weiterbildung erfolgreich abgeschlossen haben. Diese können zum Erwerb von dem Polizeiberuf nahe stehenden – näher zu definierenden – Studienabschlüssen ohne Besoldung freigestellt werden. Nach erfolgreichem Abschluss stellen sie sich dem Auswahlverfahren für Laufbahnbewerber. Bestehen sie dieses, werden sie zum zweijährigen Studium für den Höheren Dienst an der Deutschen Hochschule für Polizei zugelassen. Wird das Auswahlverfahren nicht bestanden, verbleiben sie im gehobenen Dienst.

3. **Eine vorbehaltlose gegenseitige Anerkennung der bei einem anderen Dienstherrn erworbenen gleichartigen Laufbahnbefähigung ist erforderlich.** Bewerben sich Beamtinnen und Beamte aus anderen Ländern bzw. dem Bund, die die Laufbahnprüfung für den mittleren Dienst abgeschlossen haben, werden diese wie die übergeleiteten Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen mit erster Fachprüfung behandelt: Sie werden unmittelbar in den Laufbahnabschnitt II übergeleitet, eine Beförderung ist bis zur Besoldungsgruppe A 11 möglich.
4. **Im Hinblick auf die Rechtsprechung sind etwaige in einer Laufbahnverordnung vorgesehenen Wartezeiten auf Regelbeurteilungszeiträume zu beschränken.**

3. Weiterentwicklung des Besoldungssystems

3.1 Orientierung der Besoldung an der Funktion

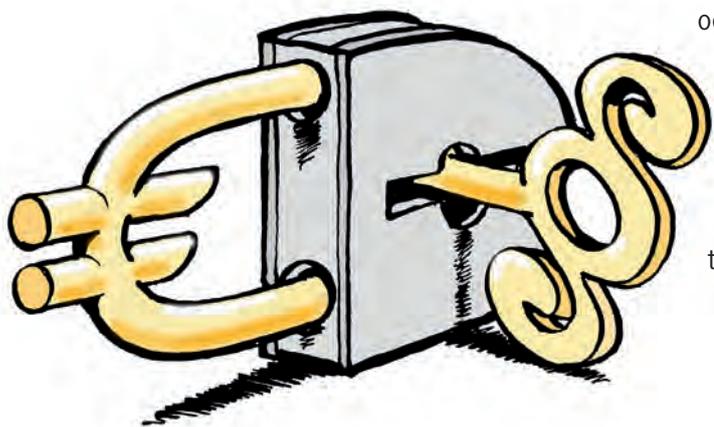
Für die Gewerkschaft der Polizei steht fest, dass im öffentlichen Dienst nach dem Leistungsgrundsatz nicht nur gearbeitet (Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz), sondern auch bewertet wird. Der auf Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz basierende Leistungsgrundsatz entspricht der Berufsauffassung von Polizeibeamten.

In keinem Bereich gibt es so viele Bewertungen (Beurteilungen) wie in der öffentlichen Verwaltung, insbesondere im Polizeibereich. Demgemäß sind ›Leistungsanreize‹ durch unterschiedliche Besoldung nicht erforderlich, weil die Polizeibeamten sich in der täglichen Arbeit immer dem Leistungsgrundsatz verpflichtet fühlen:

- ☑ Polizeiarbeit ist Teamarbeit. Die unterschiedliche Besoldung oder Vergütung durch Leistungsprämien würde zu einem Aufbrechen dieses Team-Gedankens führen. Leistungen sind aufgrund der Teamarbeit nur in den seltensten Fällen individuell zurechenbar.
- ☑ Leistungskomponenten sind auch deswegen abzulehnen, weil es keine wissenschaftlichen Parameter zur Bewertung von Leistung in einem polizeilichen Arbeitsteam gibt. Gerade im polizeilichen Alltag hilft nur das Miteinander-Arbeiten. Leistungskomponenten würden dazu führen, dass eine für die Teamarbeit ungesunde Konkurrenz aufgebaut würde.
- ☑ Dienstliche Beurteilungen als Parameter der Leistungskomponente führen zu weiteren Ungerechtigkeiten: Die ›Gut Beurteilten‹ würden doppelt belohnt. Zum einen haben sie bessere Chancen bei Beförderungen, zum anderen ständen ihnen Leistungskomponenten zu. Dies würde zu Frustration bei ›Schlechter Beurteilten‹ führen. Bei Beurteilungen handelt es sich zudem um subjektive Einschätzungen, nicht um wissenschaftlich messbare Parameter. Dies wird auch durch die in den Beurteilungsrichtlinien vorhandenen Richtwerte nicht ausgeglichen.

Systemimmanent sieht die GdP nur eine Ausnahme: In den Fällen, in denen höherwertige Dienstposten – zum Teil über einen längeren Zeitraum hinweg – von Kolleginnen

oder Kollegen mit einer niedrigeren Besoldungsstufe übernommen werden, ist für diesen Zeitraum eine ›Funktionszulage‹ zu zahlen. Diese umfasst die Differenz zwischen der niedrigeren Besoldungsstufe und der Besoldungsstufe der höherwertigen Funktion. Sie ist an fest bewertete Funktionen geknüpft, Bandbreiten sind aus-



geschlossen. Die Zahlung dieser Funktionszulagen entspricht dem Leistungsprinzip, weil der Beamte eine höherwertige Funktion über einen längeren Zeitraum wahrnimmt.

Im Übrigen ergeben sich die geforderten ›Leistungsanreize‹ durch die Regelung zum Lebensarbeitskonto, Ruhestandskorridor und den dezidierten Zulagenregelungen. Insofern ist an der bisherigen Form der einheitlichen Besoldung festzuhalten.





3.2 Anerkennung spezifischer Belastungen durch Zulagen

a) Erhalt der berufsspezifischen Polizeizulage

Die Polizeizulage muss als ›polizeitypische Zulage‹ aufrecht erhalten bleiben. Sie ist berufs- und besoldungstypisch. Sie deckt die Erschwernisse des gesamten Polizeivollzugsdienstes unabhängig von dem konkret funktionellen Amt ab. Sie ist als Teil der Besoldung Teil der amtsangemessenen Alimentation. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist die Versorgung aus dem letzten statusrechtlichen Amt zu gewähren. Da die Polizeizulage zum Amt des Polizeibeamten gehört, ist sie auch als ruhegehalttsfähig anzusehen. Alles andere widerspricht dem Alimentationsgrundsatz.

b) Weiterentwicklung der Erschwerniszulagen für besonders belastende Bereiche

Erschwerniszulagen, wie die Schicht- und Wechselschichtzulage, und die Zulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten bedürfen einer dringenden Anpassung an die veränderten Bedingungen des heutigen Schichtdienstes. Im Rahmen der Dienstrechtsreform NRW sind die Anpassungen als landesspezifische Regelungen des Besoldungsrechts möglich und erforderlich.

Berücksichtigung der zusätzlichen Arbeitsbelastung durch veränderte Schichtmodelle

Die für das Land NRW ›nachwirkend‹ geltende Erschwerniszulagenverordnung des Bundes alter Fassung regelt aktuell für die Beamtinnen und Beamten in NRW die Voraussetzungen für die Gewährung von Schicht- und Wechselschichtzulagen und deren Höhe sowie die Gewährung von Zulagen für den Dienst zu ungünstigen Zeiten. Ein modernes Dienstrecht erfordert insofern eine Anpassung an die alltäglichen tatsächlichen Gegebenheiten. Dabei verbleibt es bei dem Grundsatz, dass Erschwerniszulagen nur zur Abgeltung besonderer, bei der Bewertung des Amtes nicht berücksichtigter Erschwernisse gezahlt werden. Sie sind nicht ruhegehalttsfähig.

Die ›nachwirkend‹ geltende Erschwerniszulagenverordnung unterscheidet bei den Schichtdienstzulagen grundsätzlich zwischen einer Zulage für Wechselschicht und Zulagen für Schichtdienst. Die Wechselschichtdienstzulage erfordert einen Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht und bei dem in je fünf Wochen durchschnittlich 40 Dienststunden in der dienstplanmäßigen Nachtschicht geleistet werden (§ 20 Erschwerniszulagenverordnung). Eine Schichtdienstzulage wird gewährt, wenn ständig Schichtdienst zu leisten ist (Dienst nach einem Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht).

Diese bisherigen Regelungen werden den veränderten Schichtdienstmodellen im Land Nordrhein-Westfalen nicht mehr gerecht:



- ✔ Die klassischen Schicht- und Wechselschichtdienstmodelle mit ihren langfristig vorplanbaren Diensten nach festen Schichtplanstrukturen bei gleichmäßiger Verteilung der Dienste auf alle Wochentage wurden weitgehend durch flexible Schichtdienstmodelle abgelöst. Durch die Einführung des dezentralen Schichtdienstmanagements (DSM) im Land NRW wird eine hohe Flexibilität und Effektivität beim Personaleinsatz zugunsten des Dienstherrn erreicht. Sinn des DSM ist es, durch Flexibilisierung des Kräfteinsatzes den Mangel fehlenden Personals auszugleichen. Dies führt zu einer erheblichen Mehrbelastung der unter diesem Modell Schichtdienst Leistenden.

- ✔ Eine verbindliche Dienstvorplanung erfolgt nur noch sehr kurzfristig (Verbindlichkeit am Donnerstagnachmittag für die Folgewoche!). Es findet regelmäßig eine Verschiebung der zu leistenden Dienste auf die Wochentage Freitag, Samstag, Sonntag und an diesen Tagen auf die Spät- und Nachtdienste mit den bekannten belastenden Folgen für das soziale Umfeld der Schichtdienst Leistenden statt. Zusätzlich werden neue Schichtdienste (so genannte ›Lapperdienste‹ – bedeutet überlappende Dienste), zum Beispiel 10.00 bis 18.00 Uhr und 18.00 bis 03.00 Uhr zur Abfederung von Einsatzspitzen eingeführt. Diese Art des ›Springerdienstes‹ ist in seinen Auswirkungen noch belastender als der klassische Wach- und Wechseldienst.

Ein modernes Dienstrecht muss sich an diesen veränderten Schichtdienstmodellen orientieren. Dies bedeutet, dass alle bedarfsorientierten ›Schichtdienstmodelle‹ in die Erschwerniszulagenverordnung mit aufgenommen werden müssen. Die Zulage muss in Höhe der Wechselschichtdienstzulage gezahlt werden. Durch diese Regelung wird der administrative Aufwand, zu ermitteln, wer, wann, zu welcher Zeit welche Schicht gemacht hat, erheblich gemindert. Dies führt zu wesentlicher Kostenersparnis. Die Regelungen für die Gewährung von Schicht- und Wechselschichtdienstzulagen müssen auf Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer Teilzeitanteile angewendet werden. Die bisherige Konkurrenzregelung des § 20 Abs. 4 Erschwerniszulagenverordnung ist abzuschaffen. Sie benachteiligt gerade diejenigen, die im durchgehenden Wechselschichtdienst einer besonderen Belastung ausgesetzt sind. Dies ist nicht hinnehmbar.

Besondere Belastung der Einsatzhundertschaften

Für die Angehörigen der Einsatzhundertschaften ist eine Zulage erforderlich. Diese sollte mindestens 200,00 Euro monatlich betragen. Die Gewährung dieser Zulage entspricht der wachsenden Belastung dieser Einsatzkräfte. Die nordrhein-westfälischen Einsatzhundertschaften sind weit über die Landesgrenzen hinaus anerkannt und leisten tagtäglich hochwertige Arbeit. Sie gehen dabei regelmäßig an die Grenze der Belastbarkeit. Die Herausforderung durch vermehrte Großereignisse, Sportveranstaltungen, Demonstrationen, Castortransporte und ähnliches nehmen zu. Großeinsätze ziehen sich oft über Tage



hin. Gleichzeitig sind die eingesetzten Beamten Zielscheibe von bewusst gegen sie gerichteter immer brutalerer Gewalt. Diese Bedingungen rechtfertigen eine besondere Zulage für diese Kräfte.

Gleichbehandlung der SE-Einheiten gegenüber dem Bund

Die Zulage für SE-Einheiten ist auf das Niveau der Zulage für GSG 9-Kräfte nach der Erschwerniszulage Bund anzuheben. Die auf Bundesebene vorgebrachte Begründung für die Gewährung dieser Zulage in der aus der Erschwerniszulage sich ergebenden Höhe gilt auch für die SE-Einheiten. Diese Zulage ist auch für die Verhandlungsgruppe und technischen Einheiten der SE-Kräfte zu gewähren, weil sie denselben Belastungen ausgesetzt sind, insbesondere sind die Gefährdungen identisch.

Dienst zu ungünstigen Zeiten

Durch die Gewährung einer Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten werden bestimmte Erschwernisse abgegolten. Die bisherige Rechtslage ist wie folgt:

Die Zulage wird in Stunden berechnet. Für Dienst über volle Stunden hinaus wird die Zulage anteilig gewährt. Dienst zu ungünstigen Zeiten ist Dienst an:

- Sonntagen und gesetzlichen Wochenfeiertagen
- an Samstagen nach 13.00 Uhr
- an Samstagen vor Ostern und Pfingsten nach 12.00 Uhr
- am 24. und 31.12. jeden Jahres, wenn diese Tage nicht auf einen Sonntag fallen
- an den übrigen Tagen in der Zeit zwischen 20.00 und 06.00 Uhr.

Die erheblichen Belastungen der Dienste zu ungünstigen Zeiten werden durch die geltenden Regelungen unzureichend abgebildet. Nach Ansicht der Gewerkschaft der Polizei müssen die Regelungen der Zulagen für Dienst zu ungünstigen Zeiten angepasst werden:

- Die Gewährung von Dienst zu ungünstigen Zeiten ist auf Anschlusszeiten auszudehnen (z. B. Verlängerung des Nachtdienstes über 6.00 Uhr hinaus).
- Es ist eine Vereinfachung der Zulagenregelung durch eine neue Definition der Dienste zu ungünstigen Zeiten in höchstens zwei Stufen vorzunehmen.
- Der Stundensatz ist auf fünf Euro je Stunde anzuheben.

Aus Sicht der Gewerkschaft der Polizei ist auch eine pauschale Abgeltung des Dienstes zu ungünstigen Zeiten denkbar. Der mit der Zahlung der Zulage für Dienste zu ungünstigen Zeiten verbundene administrative Aufwand ist immens. Die Zahlung einer Pauschale würde daher zu einer erheblichen Kostenreduzierung auf der Verwaltungsseite führen. Die Pauschale würde unter Zugrundelegung des Stundensatzes von fünf Euro anhand des ermittelbaren und ermittelten landesweiten Durchschnitts der geleisteten Stunden – geteilt durch die Anzahl der den Dienst leistenden Beamten – berechnet.



3.3 Bewertung der geleisteten Arbeitszeit

a) Faktorisierung der Lebensarbeitszeit

Im durchgehenden Wach- und Wechseldienst wird in Wechselschichten (Früh-, Spät- und Nachtdienst) gearbeitet. Es ist wissenschaftlich anerkannt, dass Wechselschichtdienst gegenüber der Arbeit zu regelmäßigen Arbeitszeiten ein erhöhtes gesundheitliches Risiko birgt, insbesondere dann, wenn Nachtarbeit eingeschlossen ist. In vielen Ländern sind bei Nachtarbeit deshalb ärztliche Kontrollen vorgeschrieben. Darüber hinaus steht wissenschaftlich fest, dass mit (Nacht-)Schichtarbeit häufig Erkrankungen wie Herz- und Kreislauferkrankungen, Schlafstörungen, Depressionen, Magengeschwüre und Bluthochdruck verbunden sind. Mit der physischen und psychischen Belastung geht die Behinderung sozialer Aktivitäten (Sport, Familie etc.) einher.

Auf die geschilderten Belastungen von Schichtdienst im durchgehenden Wach- und Wechseldienst ist unter dem Aspekt der Fürsorge zu reagieren. Ein Baustein muss die Einführung eines konsequenten Gesundheitsmanagements sein. Des Weiteren muss sich die Belastung durch den Wach- und Wechseldienst versorgungsrechtlich bemerkbar machen. Dies erfordert nach Auffassung der Gewerkschaft der Polizei zwei gesetzgeberische Maßnahmen:

- Erhöhung des Versorgungsfaktors für Zeiten im Wach- und Wechseldienst
- Maßnahmen im Bereich des Dienstunfähigkeitsrechts



Erreichen der Pensionsgrenze im Wach- und Wechseldienst

Der demografische Wandel führt dazu, dass Wach- und Wechseldienst zunehmend länger geleistet werden muss. Dieses Problem wird in Zukunft noch gravierender, weil davon auszugehen ist, dass nicht mehr genug geeignete junge Menschen zur Ausbildung für den öffentlichen Dienst zur Verfügung stehen werden. Die mit dem Wach- und Wechseldienst verbundenen extremen Belastungen müssen deshalb durch die Erhöhung des Versorgungsfaktors ausgeglichen werden.

Ein solcher Ausgleich soll wie folgt erfolgen: Der Versorgungsfaktor wird für jedes Jahr, in dem durchgehender Wach- und Wechseldienst geleistet wird, mit einem Faktor versehen, der nach 30-jährigem Wach- und Wechseldienst das Erreichen der Höchstpension zulässt. Ausgehend von der jetzigen Höhe des Ruhegehalts in Höhe von 71,75 Prozent des letzten ruhegehaltsfähigen Gehalts müsste der Versorgungsfaktor für jedes Jahr im Wach- und Wechseldienst von 1,79375 auf 2,0329166 angehoben werden.

Dieser Versorgungsfaktor wird auch dann zugrunde gelegt, wenn ein Polizeibeamter in seinem Berufsleben nicht auf 30 Jahre durchgehenden Wach- und Wechseldienst kommt. In diesem Jahr steigt zwar ebenfalls der Versorgungsfaktor, der betroffene Polizeibeamte erreicht allerdings nicht bereits mit 30 Berufsjahren die Höchstpension.

Einführung einer modifizierten Dienstunfähigkeitsregelung

Nicht nur die Beamtinnen und Beamten des Wach- und Wechseldienstes, auch alle übrigen Beamtinnen und Beamten sehen sich zunehmend erhöhten Belastungen ausgesetzt. Im öffentlichen Dienst werden seit Jahren Arbeitsplätze abgebaut. Dies führt nicht nur zu einer immensen Arbeitsverdichtung, sondern auch zu einer wachsenden Zahl von dienstunfähig gewordenen Beamtinnen und Beamten. Eine Regelung für eine Dienstunfähigkeit, die aus der Sphäre des Dienstherrn stammt, aber noch nicht dem Dienstunfallrecht unterliegt, ist deshalb überfällig.

Das Bundesverwaltungsgericht hat in einer bereits 2004 gefassten Grundsatzentscheidung ausgeführt, dass ein Versorgungsabschlag dann gerechtfertigt ist, »wenn die Gründe für den vorzeitigen Ruhestand nicht aus der Sphäre des Dienstes herrühren.« Im Umkehrschluss ist daher ein Versorgungsabschlag dann nicht gerechtfertigt, wenn die Dienstunfähigkeit aus der Sphäre des Dienstherrn herrührt – unabhängig davon, ob die Voraussetzungen für die Anerkennung eines Dienstunfalls vorliegen oder nicht.

Die Gewerkschaft der Polizei fordert, dass im Rahmen der Dienstrechtsreform ein entsprechender Versorgungsanspruch in das Gesetz aufgenommen wird: »Wird ein Beamter auf Lebenszeit infolge Krankheit, Verwundung oder sonstiger Beschädigung, die er sich ohne grobes Verschulden bei Ausübung oder aus Veranlassung des Dienstes zugezogen hat, dienstunfähig, so wird er ohne Minderung von Versorgungsbezügen zur Ruhe gesetzt.«



b) Aufbau von Lebensarbeitszeitkonten

Die Einrichtung eines Lebensarbeitszeitkontos wird den Anforderungen an ein modernes Dienstrecht gerecht. Es hat sowohl für den Dienstherrn als auch für den Beschäftigten erheblichen Nutzwert. Auf Seiten des Dienstherrn führt es zu einer

- höheren Attraktivität des öffentlichen Dienstes,
- Senkung von Personalkosten,
- Senkung der altersbedingten Fehlzeiten aufgrund von Krankheit,
- Steigerung der Motivation bei Mehrarbeit,
- Erhöhung der Produktivität.

Für die Beamtinnen und Beamten bieten Lebensarbeitszeitkonten die Chance auf

- eine flexible Gestaltung der Lebensarbeitszeit, damit verbunden eine höhere Lebensqualität
- und die Möglichkeit für ein flexibles Ansparen von Gehaltsbestandteilen für unterschiedliche Nutzungsmöglichkeiten.

Lebensarbeitszeitkonten werden gebildet:

- durch Ausgleich des Unterschiedes zwischen der wöchentlichen Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten und der niedrigeren Arbeitszeit der Tarifbeschäftigten
- und durch Einbringung von Mehrarbeitsstunden in das Lebensarbeitszeitkonto.

Zeitguthaben durch längere Wochenarbeitszeit

Beamtinnen und Beamten mit der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit von 41 Stunden pro Woche wird ab einem zu benennenden Zeitpunkt eine Arbeitsstunde pro Kalenderwoche auf einem Lebensarbeitszeitkonto gutgeschrieben. Diese Gutschrift dient dazu, den Unterschied zwischen der wöchentlichen Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten von 41 Stunden und der niedrigeren Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (39,5 Stunden) auszugleichen bzw. zu verringern.

Den hauptamtlich tätigen Beamtinnen und Beamten mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von weniger als 41 Stunden (vgl. § 2 Arbeitszeitverordnung sowie § 1 Arbeitszeitverordnung Polizei) wird auf Antrag eine Stunde pro Woche auf einem Lebensarbeitszeitkonto gutgeschrieben, wenn sie ihre wöchentliche Arbeitszeit um eine Stunde erhöhen. Die Gutschrift erfolgt ab der Kalenderwoche, die auf die Antragstellung folgt.

Bei Teilzeitbeschäftigung erfolgt die Gutschrift anteilig entsprechend der bewilligten Arbeitszeit.



Zeitguthaben durch Mehrarbeit

Mehrarbeit kann von den Beamtinnen und Beamten in Lebensarbeitszeitkonten eingezahlt werden. Entsprechend Paragraph 61 Abs. 2 Landesbeamtengesetz sind maximal 480 Stunden pro Jahr einzahlbar.

Der Beamte hat die Wahl, wie er mit der aufgelaufenen Mehrarbeit verfahren will: Er muss vor Ablauf des Jahres dem Dienstherrn mitteilen, ob er die aufgelaufene Mehrarbeit auf seinem Lebensarbeitszeitkonto einzahlen will, diese durch Freizeitausgleich abgegolten haben will oder – soweit zwingende dienstliche Gründe dem Freizeitausgleich entgegenstehen – diese in Geld ausgeglichen wird. Die Entscheidung ist für das jeweilige Jahr bindend.

Der Beamte hat ein Wahlrecht, was er mit dem aus dem Zeitguthaben gebildeten Lebensarbeitszeitkonto macht. Er kann seine Dienstzeit ohne Abzüge bei der Versorgung verkürzen. Beträgt das Lebensarbeitszeitkonto zum Beispiel ein Jahr, kann er ein Jahr vor Erreichen der Altersgrenze in Ruhestand gehen.

Das Lebensarbeitszeitkonto kann auch durch Teilzeitbeschäftigung abgebaut werden. Hat ein Beamter ein Jahr angespart, kann er zum Beispiel bei voller Bezahlung zwei Jahre lang halbtags arbeiten oder vier Jahre bei 75 Prozent Bezahlung. Der Beamte kann auch ein Sabbatjahr nehmen.

c) Einführung eines Ruhestandskorridors

Der öffentliche Dienst benötigt als »Konkurrenzunternehmen« immer mehr gut ausgebildete Spezialisten, um den Anforderungen an eine moderne Dienstleistungsverwaltung gerecht zu werden. Der demografische Wandel führt aber dazu, dass sich die Rekrutierung des Nachwuchses nicht mehr nur aus Schulabgängern füllen lässt, sondern der öffentliche Dienst muss sich verstärkt auch für Späteinsteiger öffnen. Gleichzeitig muss er aber auch Beamtinnen und Beamten die Möglichkeit schaffen, zu privaten Arbeitgebern zu wechseln.

Diese veränderten Anforderungen des Arbeitsmarktes stehen in einem grundsätzlichen Spannungsfeld mit dem Lebenszeitprinzip. Das Lebenszeitprinzip in Form der lebenszeitigen Übertragung aller einer Laufbahn zugeordneten Ämter gehört nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu den hergebrachten Prinzipien des Berufsbeamtentums. Es hat die Funktion, die Unabhängigkeit der Beamten im Interesse einer rechtsstaatlichen Verwaltung zu gewährleisten. Das Bewusstsein seiner gesicherten Rechtstellung soll die Bereitschaft des Beamten zu einer an Gesetz und Recht orientierten Amtsführung fördern und zu unparteiischem Dienst für die Gesamtheit befähigen.



Ausnahmen vom Lebenszeitprinzip sind nur in Bereichen zulässig, in denen die besondere Sachgesetzlichkeit und die Natur der wahrgenommenen Aufgaben eine Begründung von Beamtenverhältnissen auf Zeit erfordern.

Ausgehend von dem Kernsatz des Bundesverfassungsgerichts, das »Bewusstsein seiner gesicherten Rechtsstellung« verleihe dem Beamten die Gewissheit, dass er unparteiisch arbeiten kann und soll, sind im Rahmen des Versorgungsrechts jedenfalls alle Regelungen denkbar, die dieser Prämisse nicht entgegenstehen. Insbesondere widerspricht dem nicht die Einführung eines Ruhestandskorridors. Ein solcher Ruhestandskorridor wird der erforderlichen Flexibilität der Beamten, aber auch der demografischen Entwicklung gerecht.

Auswirkungen auf den Versorgungsanspruch im Alter

Die gesetzliche Altersgrenze für den Polizeivollzugsdienst beträgt zurzeit 62 Jahre. Daran anknüpfend soll ein Ruhestandskorridor von der Vollendung des 55. Lebensjahres bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres eingeführt werden. Durch die Nutzung des Ruhestandskorridors ändert sich der Versorgungsanspruch des Beamten:

- ☑ Macht der Beamte von der Möglichkeit Gebrauch, mit Vollendung des 55. Lebensjahres in den Ruhestand zu treten, geht er mit den bis dahin erwirtschafteten Versorgungsbezügen in Pension – einen Abzug gibt es nicht mehr. Der Beamte hat ein etwaig angespartes Lebensarbeitszeitkonto zunächst abzubauen.
- ☑ Bei einem Wechsel des Beamten in die freie Wirtschaft wird beim Pensionsanspruch das Erwerbseinkommen gemäß Paragraph 53 Beamtenversorgungsgesetz angerechnet. Die Anrechnung erfolgt so lange, wie der Beamte in der freien Wirtschaft arbeitet – auch über die für die jeweilige Laufbahn geltende Altersgrenze hinaus.
- ☑ Geht der Beamte im Rahmen des privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses „endgültig in Rente“, so erhält er die zuvor erwirtschafteten Versorgungsbezüge. Die in der freien Wirtschaft erwirtschaftete Versorgung wird auf die Beamtenversorgung angerechnet.
- ☑ Macht der Beamte von der Möglichkeit Gebrauch, den Ruhestandskorridor nach oben in Anspruch zu nehmen (bis zum 65. Lebensjahr), erhöht dies die Versorgung nicht, wenn die Höchstpension bereits erreicht ist. Der Dienstherr kann die Inanspruchnahme des Ruhestandskorridors über das 62. Lebensjahr hinaus von einer Gesundheitsprüfung abhängig machen. Ist die Polizeidienstunfähigkeit des Beamten festgestellt, kann der Dienstherr die Inanspruchnahme des Ruhestandskorridors über das 62. Lebensjahr hinaus ablehnen.

d) Änderung des Dienstunfallrechts

Das Dienstunfallrecht muss an moderne wissenschaftliche Erkenntnisse angepasst werden. Es fordert in Zusammenarbeit mit dem Bundesgesetzgeber die ständige Überprüfung des Begriffes der Dienstbeschädigung, insbesondere eine Anpassung der Berufskrankheitenverordnung an die wissenschaftlichen Entwicklungen.

Eine unmittelbare landeseigene Regelung ist nach Auffassung der Gewerkschaft der Polizei für posttraumatische Belastungsstörungen erforderlich. Polizeibeamte – wie im Übrigen auch Beamte des Justizvollzugsdienstes und der Feuerwehr – kommen regelmäßig in Situationen, die posttraumatische Belastungsstörungen auslösen können, die sich auch erst lange nach dem eigentlichen Ereignis bemerkbar machen können. Posttraumatische Belastungsstörungen werden selbst von den Betroffenen häufig nicht erkannt.

Die Fristenregelungen des Paragraphen 45 Beamtenversorgungsgesetz können deshalb bezogen auf posttraumatische Belastungsstörungen nicht gelten. Statt dessen muss sichergestellt werden, dass bei einem Dienstunfall, bei dem eine posttraumatische Belastungsstörung nicht mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen werden kann, dies im Bescheid über die Anerkennung des Dienstunfalls mit aufzunehmen ist.





4. Versorgungsanspruch im Alter

Bei der Verabschiedung des Bundesbesoldungsgesetzes im Jahre 1957 und der damit verbundenen Besoldungsreform mussten die Beamten auf sieben Prozent ihrer Grundbesoldung verzichten. Diese Kürzung – es handelte sich hier um den damaligen halben Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung – sollte dem Dienstherrn als Ausgleich für künftig zu leistende Pensionszahlungen dienen.

Trotzdem hat der Staat Jahrzehnte lang keine kapitalgedeckten Rücklagen für die Versorgung seiner Beamten gebildet. Erst 1999 hat das Land NRW einen Fonds zur Sicherung der Versorgungsausgaben errichtet. Zur Finanzierung des Fonds wurde seitdem mehrfach die Besoldungsanpassung der Beamten um 0,2 Prozent im Vergleich zu den Tarifbeschäftigten gekürzt.

Zudem wurde durch das Versorgungsänderungsgesetz ab 2002 der Ruhegehaltssatz pro Beschäftigungsjahr als Beamter von bis dahin 1,875 auf 1,79375 Prozent abgesenkt. Der Höchstversorgungssatz sank dadurch von 75 auf 71,75 Prozent.

Weiterhin hat das Land 2006 einen zusätzlichen Versorgungsfonds eingerichtet, in den für jeden neuen Beamten 500 Euro pro Monat ›auf die hohe Kante‹ gelegt wird, getrennt von der bisherigen Versorgungsrücklage. Dieser Fonds soll für die Versorgungszahlungen dieser neuen Beamten – also in ca. 30 Jahren – verwendet werden.

Weitere Einsparungen zu Lasten der Beamten sind daher abzulehnen. Aus der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ergibt sich, dass die Versorgung aus dem letzten Amt gezahlt werden muss. Zudem muss das Versorgungsniveau auf dem jetzigen Level erhalten bleiben. Der Grundsatz der amtsan gemessenen Alimentation erfordert deshalb, dass eine gesetzliche Bindung der Versorgungsanpassung an die Besoldungsanpassung (Grundsatz der Einheit von Besoldung und Versorgung) geschaffen wird.

Zudem muss die Polizeizulage als Teil der Besoldung wieder an der Versorgung teilnehmen. Die Regelung des Paragraph 48 Beamtenversorgungsgesetz muss erhalten werden. Sie muss an die neuen Altersgrenzen und die Regelungen zum Ruhestandskorridor angepasst werden.



5. Entwicklung eines behördlichen Gesundheitsmanagements

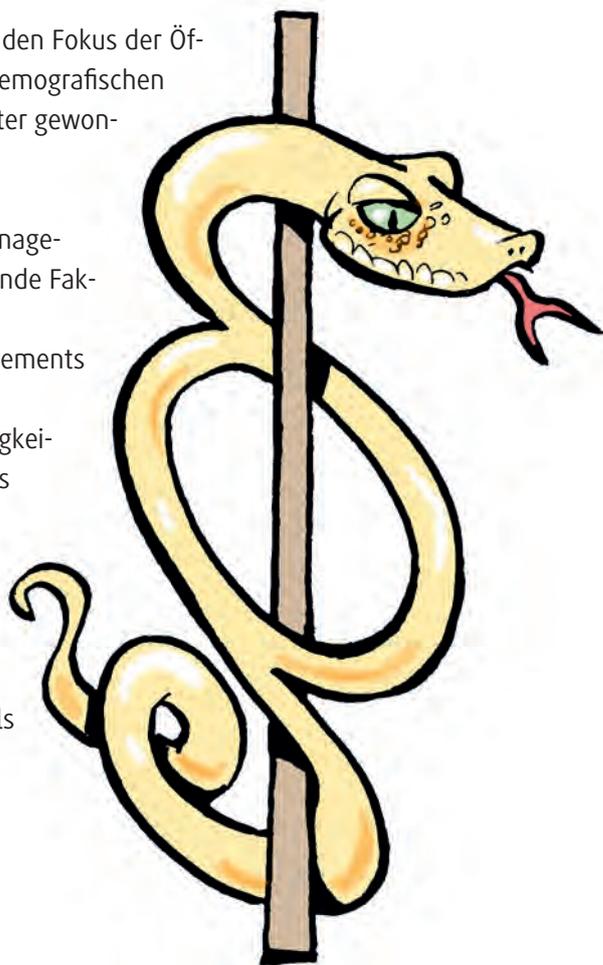
Ziel der Dienstrechtsreform muss ein professionelles Gesundheitsmanagement sein. Dies erfordert die gesetzliche Absicherung, die Gesundheit aller Polizeibediensteten durch gemeinsame Maßnahmen des Dienstherrn, der Führungskräfte und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern. Dieses Ziel berücksichtigt den Anspruch des Individuums auf Gesundheit im Sinne der WHO und damit die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ebenso wie die des Dienstherrn.

Ein solches qualifiziertes Gesundheitsmanagement hat erhebliche Vorteile: Das psychische und physische Wohlbefinden der Polizeibeamten wird erhalten und gesteigert. Dies führt zu einem erhöhten Maß an Arbeitszufriedenheit. Dieses erhöhte Maß an Arbeitszufriedenheit spiegelt sich wieder in einem verringerten Krankenstand. Durch die Verringerung von Erkrankungen ergeben sich positive wirtschaftliche Effekte. Die Produktivität wird insgesamt erhöht (auch durch Vermeidung von Produktivitätsverlusten bei Anwesenheit trotz Krankheit).

Die Polizei NRW rückt so als attraktiver Arbeitgeber in den Fokus der Öffentlichkeit. Dadurch werden – wichtig in Zeiten des demografischen Wandels – qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen.

Deshalb bedarf es eines behördlichen Gesundheitsmanagements der Polizei in NRW. Für dessen Erfolg sind folgende Faktoren entscheidend:

- (strategische) Verankerung des Gesundheitsmanagements in der Behörde
- Regelung klarer Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten für Entwicklung, Umsetzung und Evaluation des behördlichen Gesundheitsmanagements der Polizei
- sinnvolle Ergänzung von Eigenverantwortung der Beschäftigten und Verantwortung des Innenministeriums und der Dienstvorgesetzten in den Behörden
- Definition des Themas Gesundheitsmanagement als wesentliche Führungsaufgabe





- adäquate, breite Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Personalvertretungen (Partizipation)
- Nutzung dialogischer Instrumente wie z.B. Gesundheitszirkel
- interdisziplinäre und übergreifende Kooperationen
- Bereitstellung von Ressourcen im erforderlichen Umfang
- Berücksichtigung örtlicher Besonderheiten bei der demografischen Entwicklung (Altersstruktur der Behörden)

Die erforderlichen Regelungen können und sollen in der Verordnung über die freie Heilfürsorge der Polizeivollzugsbeamten angesiedelt werden.

6. Weiterer Handlungsbedarf

Implementierung des Gender Mainstreaming

Aus Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz ergibt sich die Verpflichtung des Staates, Gleichstellung zu fördern. Dies bedeutet, dass Frauen und Männern im Arbeitsleben die gleichen Bedingungen gegeben werden müssen. An das Geschlecht und Geschlechterrollen dürfen grundsätzlich keine Vor- oder Nachteile geknüpft werden. Rollenverteilungen, die zu einer höheren Belastung oder sonstigen Nachteilen für ein Geschlecht führen, dürfen durch staatliche Maßnahmen nicht verfestigt werden. Faktische Nachteile, die typischerweise ein Geschlecht treffen, dürfen durch begünstigende Regelungen ausgeglichen werden.

Ein modernes Dienstrechtsreformgesetz muss sich an diesen gleichstellungspolitischen Zielen orientieren. Dies beinhaltet den Abbau von Benachteiligungen (Diskriminierung) sowie die gleiche Teilhabe (Partizipation). Diese Verpflichtung des Staates ist bei der Dienstrechtsreform umzusetzen. Bei der Erarbeitung des Dienstrechtsreformgesetzes muss sich der Gesetzgeber an der Arbeitshilfe des Bundesfamilienministeriums ›Geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung: Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften‹ orientieren. Dies gilt bei allen im Rahmen des Dienstrechtsreformgesetzes zu regelnden Normen, die unter Berücksichtigung der geschlechterspezifischen Lebenswirklichkeit zu Benachteiligungen – insbesondere von Frauen – führen können. Durch die Erziehung von Kindern soll keine Benachteiligung bei Besoldung und Versorgung entstehen. Die Regelungen des Dienstrechtsreformgesetzes müssen ermöglichen, dass Beruf und Familie miteinander vereinbar sind.

Dies erfordert die gesetzlichen Regelungen zu folgenden Themenfeldern:

- gezieltes Binden an die Behörde während der Elternzeit/Beurlaubung (z. B. Jahresarbeitszeitkonten)
- Wiedereingliederung nach der Elternzeit
- Beraten zu/Anbieten von Kinderbetreuung sowie Beraten zu Angehörigenpflege
- Einräumung der Möglichkeit zu alternierender Telearbeit
- Festschreibung von Möglichkeiten zur gleitenden/variablen Arbeitszeit
- familiengerechte Pool-Lösungen in Organisationseinheiten mit Wechselschichtdienst







Sonderurlaub für ehrenamtliche Tätigkeit

Die ehrenamtliche Tätigkeit muss gerade im Bereich des öffentlichen Dienstes vermehrt gefördert werden. Nach einschlägigen Erkenntnissen geht die Bereitschaft zum Ehrenamt in allen Lebensbereichen zurück. Dabei wird das Ehrenamt auf allen Ebenen im Hinblick auf eine moderne zukunftsorientierte Gesellschaft unter Berücksichtigung des demografischen Wandels immer wichtiger. Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen einen starken Zusammenhang zwischen Bildung und Ausbildung und der Bereitschaft, ehrenamtlich tätig zu werden. Dies bedeutet für den öffentlichen Dienst, dass die Sonderurlaubsregelungen für die in §§ 4, 6, 7 Sonderurlaubsverordnung genannten Zwecke auf mindestens 10 Tage pro Jahr erhöht werden.

Unverfallbarkeit des Rechtsanspruchs auf Erholungsurlaub

Die Verfallgrenze des Paragraphen 8 Abs. 2 Erholungsurlaubsverordnung entfällt im Hinblick auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs. Der Beamte hat die Möglichkeit, den Urlaub zu übertragen, wenn er aus von ihm nicht zu vertretenen Gründen nicht genommen werden kann. Der Urlaub ist auszuzahlen, wenn er nicht mehr genommen werden kann (Dienstunfähigkeit, Pensionierung, Abbau des Lebensarbeitszeitkontos).

Wir mischen uns ein.



**Gewerkschaft
der Polizei NRW**

Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

Geschäftsstelle
Gudastrasse 5-7, 40625 Düsseldorf
Telefon 02 11 / 29 10 10
Fax 02 11 / 29 10 146
info@gdp-nrw.de
www.gdp-nrw.de