



**DPoIG**  
DEUTSCHE POLIZEIGEWERKSCHAFT  
im DBB

DPoIG • Dr.-Alfred-Herrhausen-Allee 12 • 47228 Duisburg

Präsidentin des Landtags  
Nordrhein - Westfalen

Postfach 101143

40002 Düsseldorf

LANDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
16. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME**  
**16/4269**

A07/1

Landesverband NRW

Dr.-Alfred-Herrhausen-Allee 12  
47228 Duisburg

Telefon (02065) 70 14 82

Telefax (02065) 70 14 83

[info@dpolg-nrw.de](mailto:info@dpolg-nrw.de)

[www.dpolg-nrw.de](http://www.dpolg-nrw.de)

Duisburg, 28. September 2016

## **Stellungnahme der Deutschen Polizeigewerkschaft DPoIG NRW**

**„Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2017 (Haushaltsgesetz 2017); Schwerpunkt Personalhaushalt 2017.“**

**Gesetzentwurf der Landesregierung; Drucksachen 16/12500**

### **- Einzelplan 03 110 Polizei –**

Anhörung des Unterausschusses „Personal“ des Haushalts- und Finanzausschusses  
am 04.10.2016

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Deutsche Polizeigewerkschaft Nordrhein Westfalen - DPoIG NRW - bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme.

*Die Appelle aus unseren Stellungnahmen der letzten Haushaltsjahre haben, soweit nicht bereits umgesetzt, weiterhin Bestand.*

Wir begrüßen die zusätzlichen Ausgaben in Höhe von 7 Mio. Euro im Bereich des Polizeihaushaltes u.a. hinsichtlich einer weiteren Erhöhung der Einstellungszahlen und einer verbesserten Ausstattung. Es werden gegenwärtig endlich gewerkschaftliche Forderungen umgesetzt und in die Innere Sicherheit investiert. Derzeit finden sich Mehrheiten für eine Videobeobachtung und Body Cams. In der Politik ist endlich die Botschaft angekommen, dass sich nicht auf Kosten der Inneren Sicherheit sparen lässt.



Insbesondere sind die erhöhten Einstellungszahlen bei der Polizei in NRW hervorzuheben. Aber auch die Wiederherstellung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage.

Bei allen Bemühungen hinsichtlich der Ausstattung fehlt der Polizei jedoch ein geeignetes Distanzgerät als Hilfsmittel der körperlichen Gewalt für alle operativen Einheiten im täglichen Dienst. Die DPoIG favorisiert hierbei ein Distanzelektroimpulsgerät, welches bereits seit vielen Jahren bei den Spezialeinheiten erfolgreiche Verwendung findet. Dazu haben wir eine Stellungnahme als **Anlage I** beigefügt.

Die Steigerung der Einstellungszahlen war nach jahrelangem Rückgang und Verharren auf niedrigstem Niveau ein notwendiger Schritt, der seine Wirkung zur Linderung des durch die verfehlte Einstellungspraxis der vergangenen Jahrzehnte entstandenen Demografiedrucks nicht verfehlen wird.

Jedenfalls sind damit die derzeitigen Kapazitäten aller Ausbildungsträger, trotz Anmietung neuer Räumlichkeiten für das Studium, mehr als erreicht. Belastungen der Ausbilder und Tutoren werden entsprechend steigen.

Aufgrund der Mehreinstellungen ist unsere langjährige Forderung, den Bewerbern mit Fachoberschulreife (Realschülern) den Polizeiberuf zu ermöglichen, eine adäquate Alternative, um den Polizeiberuf wieder einem größeren, geeigneten und qualifizierten Bewerberkreis zu eröffnen, aktueller denn je. Die Bewerberzahlen gehen zurück und nicht jeder ist auch geeignet, den Beruf des Polizeibeamten auszuüben. Unser Vorschlag wurde bereits dem Ministerium für Inneres und Kommunales sowie den Fraktionen im Landtag vorgestellt. In einem Studiengang Polizei und öffentliche Verwaltung, wie es ihn bereits mit wachsenden Bewerberzahlen und Erfolg in Rheinland-Pfalz gibt, erwerben die Schüler in einem zweijährigen Studium die Fachhochschulreife und beginnen dann mit dem Bachelor-Studium bei der Polizei. Leider sieht die Landesregierung für dieses Projekt bisher keine Notwendigkeit.

Positiv zu bewerten ist grundsätzlich die Erprobung von Lebensarbeitszeitkonten in pilotierten Polizeibehörden in NRW, was nun auch tatsächlich auf den Weg gebracht werden sollte.

Die Arbeitszeit der Polizeibeamtinnen/–beamten muss aufgrund der EU-Arbeitszeitrichtlinie neu geregelt werden. Die finale Fassung befindet sich noch in der Abstimmung, eine Verbändeanhörung ist bereits erfolgt. Mit einer neuen AZVO Pol sind diverse weitere Rechtsvorschriften verbunden, welche ebenso einer Novellierung bedürfen. Unsere Stellungnahme zur AZVO Pol haben wir als **Anlage II** beigefügt.

Für die Bekämpfung der organisierten Kriminalität (Titel 53611) werden auch in diesem Haushalt wieder 1.050.000 € angesetzt. Bedenkt man die immensen Summen die durch kriminell organisierte Strukturen am Fiskus vorbei erwirtschaftet werden, inklusive einer anzunehmenden Dunkelziffer, erscheint die Summe eher als zu niedrig angesetzt. Der Ankündigung vom Bundeskriminalamt und des Bundesministeriums des Innern einer engeren internationalen Zusammenarbeit und die Schaffung einer „Beweislastumkehr“, bei der künftig die legale Herkunft unnatürlich hoher Geldvermögen bewiesen werden muss, um so die Geldquellen der organisierten Kriminalität besser erkennen zu können, müssen nun auch Taten folgen. Ermittlungen im Bereich der OK sind aufwendig, zeit- und personalintensiv und stets verbunden mit der Auswertung umfangreicher Informationen. So kratzen



wir derzeit mit unserem verminderten Personaleinsatz halbherzig an der Oberfläche erkannter Strukturen, machen mal einen Hilfstäter oder Mitläufer dingfest, ohne die wirklichen Hintermänner und deren meist internationales Geflecht ernsthaft zu gefährden oder gar abschließend zu bekämpfen.

Wer gute Ergebnisse erzielen sowie eine gute Aufklärungsquote und akzeptable Fallzahlen haben möchte, muss auch die entsprechenden Mittel und das erforderliche Personal bereitstellen. Das gilt für alle polizeilichen Bereiche.

Die Bereitschaftspolizei ist mehr als an die Grenze der Belastbarkeit angelangt. Dienstfrei oder gar Erlassfrei sind Fremdwörter geworden. Familien zerbrechen mittlerweile an der immens gestiegenen Belastung. Teils bundesweite Einsätze mit ständig wechselnden Einsatzorten und -anlässen, hohen persönlichen Gefährdungen für Leib, Leben und Gesundheit, zusätzlichen persönlichen Aufwendungen und hohen psychischen Belastungen sind die Indikatoren der Arbeit unserer Hundertschaften. Die Einführung einer Verwendungszulage in diesem Bereich erscheint mehr als notwendig.

In diesem Zusammenhang weisen wir erneut darauf hin, dass das Bund/ Länderabkommen der Bereitschaftspolizei überarbeitet werden muss. Geleistete Unterstützungseinsätze müssen auch entsprechend vergütet werden. Es kann nicht sein, dass Länder im Osten der Republik Polizeistellen abbauen und NRW dann gut ausgebildete und bestens ausgestattete Einsatzhundertschaften zur Verfügung stellt, ohne auch nur im Entferntesten erstattet zu bekommen.

Ob der Objektschutz (Schutzmaßnahmen und Objekte 5 und 6/ 377,35 Planstellen) weiterhin zum größten Teil von der Polizei übernommen werden muss, ist zu hinterfragen. Der Großteil des Objektschutzes kann von privaten Sicherheitsunternehmen geleistet werden. Dies natürlich unter der Prämisse, dass die dann wegfallenden Stellen nicht gestrichen werden, sondern den Polizeibehörden und Projekten zu Gute kommen, um eine Entlastung der angespannten Personalsituation herzustellen. Private Sicherheitsunternehmer würden ihren von der Polizei definierten Auftrag unter polizeilicher Aufsicht erledigen; sie müssen zertifiziert oder wie bei der Bundespolizei bereits Praxis, durch Beleihung autorisiert sein. Dabei ist die Ausschreibungspraxis bei einer möglichen Vergabe an private Sicherheitsdienstleister zu überdenken und anhand der bisherigen Erfahrungen rechtlich exakt durchzuführen, um auch das Personal vor Ort zu haben, welches in der Ausschreibung gefordert wurde. Alternativ besteht die Möglichkeit, diese Aufgaben Regierungsbeschäftigten zu übertragen.

Es gilt die Polizei insgesamt von der Aufgabenwahrnehmung in subsidiärer Zuständigkeit zu entlasten. Wir verweisen auf unsere Ausführungen in der Stellungnahme zum Expertenbericht, welche wir unserer Stellungnahme zum Haushaltsgesetz 2016 in Anlage beigefügt hatten. Mögliche Synergien durch den Wegfall von Aufgabenfeldern sind in direktem Zusammenhang mit den originären und subsidiären Zuständigkeiten zu betrachten. Hier gilt eindeutig, wer die Aufgabenzuweisung hat, die finanziellen Mittel dafür im Haushalt erhält, muss auch das Personal dafür vorhalten. Das erfolgt jedoch nicht durchgängig und die Polizei erledigt diverse Aufgaben in subsidiärer Zuständigkeit für andere Behörden, ohne entstandene Kosten erstattet zu bekommen.

Wenn das bisher durch die Polizei geleistet werden konnte, wird dies nun bis 2025 die Gewährleistung der Inneren Sicherheit entscheidend beeinflussen. Daher wird es von Nöten sein, die Ordnungsbehörden mit mehr Personal auszustatten, so dass diese ihre Aufgaben



auch 24 Stunden erfüllen können. Die mehr als angespannte Situation der Kommunen darf nicht dazu führen, dass deren gesetzliche Aufgaben nicht erfüllt werden können.

Kostengesetze und Verordnungen wären eine Möglichkeit auch für die Polizei Einnahmen zu generieren und so für Neueinstellungen zu verwenden. In anderen Bundesländern ist das seit langem gängige Praxis. Dazu haben wir als DPoIG ausführlich Stellung bezogen (Drucksache 16/6856) und bisher in jedem Jahr in unseren Stellungnahmen zum Haushalt aufgeführt.

Durch die Einführung eines Kostenleistungsgesetzes könnten in einem solchen Fall Gelder für die Leistung der Polizei erhoben werden. Insbesondere vor dem Hintergrund eines zu prognostizierten Personalabbaus bei der Polizei von etwas mehr als 4.000 Beamtinnen und Beamten bis zum Jahr 2025, ist zu erwarten, dass durch ein Kostenleistungsgesetz eine Steuerungswirkung erzielt wird. Die Kommunen können durch den Aufbau eines auskömmlichen Personalkörpers die Kosten für Polizeieinsätze verhindern.

Die Kreispolizeibehörden dürfen durch ein neues Gesetz nicht über Gebühr mit neuem Verwaltungsaufwand belastet werden. Daher ist ein möglichst automatisiertes Rechnungswesen zu favorisieren. Daher muss man prüfen, ob z. B. durch bestehende Erfassungsprogramme auch Möglichkeiten bestehen, automatisiert Rechnungen zu erstellen.

Bei polizeilichen Einsätzen können sich insbesondere die Verhaltens- und Zustandsstörer nicht darauf berufen, durch das Zahlen der Steuern auch einen Leistungsanspruch erworben zu haben. Vielmehr hat derjenige, der sich rechtskonform verhält, einen Anspruch auf Schutz vor Störungen der Rechtsordnung.

Im Rahmen der Gefahrenabwehr für die öffentliche Sicherheit ist festzustellen, dass Adressaten polizeilicher Maßnahmen regelmäßig durch ihr Verhalten oder durch den Zustand ihrer Sachen, die Ursache für das polizeiliche Einschreiten setzen.

Weitreichende Gebührenerhebungen für Polizeieinsätze sind in vielen Bundesländern wie z. B. Baden-Württemberg, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Saarland (§ 90 SPoIG i.V.m der Polizeikostenverordnung (PolKostVO), Berlin (Polizeibenutzungsgebührenordnung) längst Realität. Auch in Nordrhein-Westfalen ist die Gebührenerhebung möglich. Allerdings beschränkt sie sich auf einige wenige Einzelfälle wie Begleitung von Schwertransporten, Gefahrgut- und Werttransporten, bei missbräuchlichen Alarmierungen und bei vorgetäuschten Gefahrenlagen. Die Gebührenerhebung ist in der Allgemeinen Verwaltungsgebührenordnung des Landes NRW (AVerwGebO NRW) geregelt.

Die DPoIG NRW steht auf dem Standpunkt, dass die Erhebung von Gebühren auf weitere Einsatzanlässe ausgeweitet werden sollte. Erfahrungen und Regelungen anderer Bundesländer können hier zugrunde gelegt werden.

Bußgelder im Zusammenhang mit Ordnungswidrigkeiten, die von der Polizei mit einer Anzeige geahndet werden, fließen bisher (inklusive der Verwaltungsgebühren) in die Kassen der Kommunen. Von der Polizei vereinnahmte Verwarnungsgelder nach Ordnungswidrigkeiten fließen dagegen in die Landeskasse. In beiden Fällen sollten die Gelder – nach Abzug der Aufwendungen für die Verkehrsüberwachung (Personal/Technik/Administration), für die



Verkehrssicherheitsarbeit (Verkehrsunfallprävention und Verbesserung der Verkehrsinfrastruktur) eingesetzt werden. Dieses Vorgehen würde dann auch die leidige Diskussion um das sogenannte „Abkassieren“ beenden.

Geschwindigkeitsüberwachung ohne „Anhalten“ sollte nicht mehr von Polizeibeamtinnen/Polizeibeamten durchgeführt werden, sondern ausschließlich den Kommunen überlassen werden.

Die Verkehrserziehungsarbeit sollte stärker mit den örtlichen Verkehrswachten verzahnt werden, die dann intensiver in die Präventionsarbeit eingebunden würden - hier sehen wir Einsparpotentiale.

Die Aufnahme von Verkehrsunfällen, insbesondere auch die Aufnahme der sogenannten „Sonstigen Sachschadensunfälle“ (...umgangssprachlich „Bagatellunfälle“), ist und bleibt polizeiliche Aufgabe.

Nach Kenntnisnahme eines Verkehrsunfalls hat die Polizei zu prüfen, ob Maßnahmen zur Gefahrenabwehr bzw. Ordnungswidrigkeiten-/Strafverfolgung sowie zum Schutz privater Rechte zu treffen sind. Bei Verkehrsunfällen liegt regelmäßig der Anfangsverdacht einer Ordnungswidrigkeit oder gar einer Straftat vor. Darüber hinaus führt die polizeiliche Unfallaufnahme häufig zur Feststellung weiterer Delikte.

Die Verkehrsunfallaufnahme vor Ort ist damit zur Abwehr von Gefahren sowie zur Feststellung von Ordnungswidrigkeiten und Straftaten als hoheitliche Aufgabe unerlässlich.

Überdies verfolgt die Polizei in großer Zahl folgenlose Verkehrsverstöße, im Wertungswiderspruch dazu würden Verkehrsverstöße, die mit einer Sachschadensfolge (Unfall) einhergehen, nicht verfolgt – dies wäre auch für den geneigten Bürger schwer nachzuvollziehen.

Die aus der Unfallaufnahme gewonnenen Daten sind zudem notwendige Grundlage für die Unfallkommissionsarbeit und Forschung.

Hinzukommend entfaltet die polizeiliche Verkehrsunfallaufnahme regelmäßig eine „friedensstiftende Wirkung“; sie gehört zu den vom Bürger am meisten nachgefragten polizeilichen Dienstleistungen und ist damit praktizierte Bürgernähe.

Ein Rückzug der Polizei aus der Verkehrsunfallaufnahme kommt für die DPoIG nicht in Frage.

Die Ausführungen gelten ebenso für den Verzicht auf Einsätze aus Verkehrsbehinderungen. Bis die Kommune hier das Personal rund um die Uhr vorhält, kommt es weiterhin zur polizeilichen Einsatzwahrnehmung in subsidiärer Zuständigkeit zur Gefahrenabwehr und Ordnungswidrigkeitenverfolgung.

Eine langjährige Forderung der DPoIG ist die Begleitung von Großraum- und Schwertransporten durch private Anbieter. Hierzu begrüßen wir die Fortschreibung der Straßenverkehrsordnung, die nun den Einsatz sogenannter „Verwaltungshelfer“ ermöglicht sowie den Pilotversuch in NRW. Wenn nun noch das Institut der „Beliehenen“ beschrieben und eingeführt wird, ist die Entlastung der Polizei in dem zur Rede stehenden Segment „Begleitung von Großraum- und Schwertransporten“ gelungen.



Deutliche Synergien sehen wir bei unserer Forderung nach der Einführung der „Halterhaftung“ - im europäischen Ausland ist sie Standard.

In Deutschland dagegen ist eine Ahndung festgestellter Verstöße nur möglich, wenn dem Betroffenen der Verstoß individuell nachgewiesen wird. Dabei ist eine zweifelsfreie Identifizierung häufig nur mit unverhältnismäßig hohem Aufwand oder gar nicht möglich. Verkehrsüberwachung verliert erheblich an Wirkung, wenn festgestellte Verstöße nicht geahndet werden. Für die Fahrerermittlung wird zudem vielfach hochqualifiziertes Personal unterwertig eingesetzt, das dann in der eigentlichen Verkehrssicherheitsarbeit fehlt. Eine stringenter Normbefolgung ist im Verkehrsbereich nur zu erwarten, wenn Verstöße gegen die Rechtsordnung mit einer hinreichenden Wahrscheinlichkeit sanktioniert werden. Die Einführung der Halterhaftung entspricht der verfassungsrechtlichen Schutzpflicht für Leben und körperliche Unversehrtheit. Die Halterverantwortlichkeit ermöglicht es der Polizei, sich den Aufgaben zu widmen, die sie mit ihrem qualifizierten Personal am besten erfüllen kann, z. B. „Geschwindigkeitsüberwachung mit Anhalten“.

Renommierte Verfassungsrechtler haben keine Einwände gegen die Halterhaftung.

Kritisch sehen wir die Absicht der Landesregierung, die bisher getrennt geführten Finanzrücklagen für den Versorgungsbereich der Beamtinnen und Beamten - die Versorgungsrücklage und den Versorgungsfond – in einem Pensionsfond zusammenzuführen. Wir schließen uns diesbezüglich uneingeschränkt der Stellungnahme des DBB NRW zum Haushaltsgesetz/ Schwerpunkt Personalhaushalt an und fordern einen neutralen Beirat und ein Entnahmegesetz, um willkürliche Griffe in den Pensionsfond zu verhindern.

Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten bei den Beamten des Höheren Dienstes der Polizei sehen wir als verbesserungswürdig an. Aufgabenzuweisung und Verantwortungsbreite machen eine Ausweitung der Beförderungsmöglichkeiten ebenso erforderlich, wie eine perspektivische Ausdehnung der beruflichen Chancen.

Wir sprechen uns für einen Bewährungsaufstieg für Beamtinnen und Beamte des Gehobenen Dienstes mit herausragenden Tätigkeiten und Aufgaben der Besoldungsgruppe A 13 für einen erleichterten Aufstieg in den Höheren Dienst bis zu der Besoldungsgruppe A 14 aus.

Die Deutsche Polizeigewerkschaft weist seit Jahren darauf hin, dass der Ausschluss von der Möglichkeit für Beamte des Höheren Dienstes, sich auf eine Behördenleiterstelle (mit Ausnahme Landesoberbehörden) bewerben zu können, ein nicht akzeptabler Anachronismus ist. Was in anderen Bundesländern möglich ist, muss auch in Nordrhein-Westfalen denkbar sein. Bewerbungen von Beamten des Höheren Dienstes auf die Funktionen freierwerdender Stellen für Polizeipräsidentinnen und Polizeipräsidenten, verbunden mit der verbesserten Möglichkeit zum Aufstieg in die B-Besoldung.

Eine Optimierung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Angehörigen des Höheren Dienstes der Polizei ist ebenso wie die notwendigen Maßnahmen im Bereich A 12 und A 13 ein dringend erforderlicher Schritt zur Anerkennung beruflicher Leistung und Qualifikation und der damit verbundenen besonderen persönlichen Verantwortung der einzelnen Beamten. Sie ist dringend gebotene Grundvoraussetzung zur Entwicklung einer positiven Berufs- und Führungskultur in der Polizei.

Handlungsbedarf besteht außerdem für den Bereich der Verwaltungsbeamten der Polizei. Die Anforderungen an ihre Tätigkeiten sind in den vergangenen Jahren mit den Veränderungen und Herausforderungen für die Polizei insgesamt gestiegen, ohne dass dieser Entwicklung durch bessere Anerkennung und Bewertung Rechnung getragen wurde.



Die Deutsche Polizeigewerkschaft hält es daher für geboten und notwendig, ein deutlich höheres Maß an Beförderungsmöglichkeiten für die Beamten der Verwaltung der Polizei zu schaffen, um die dort wahrgenommenen Funktionen in angemessener Weise als bislang zu alimentieren.

Auch die Arbeit der Tarifbeschäftigten hat sich in den vergangenen Jahren gewandelt und ist höheren Anforderungen ausgesetzt. Für die Ermittlungstätigkeit ist sie längst unerlässliche Unterstützung und qualifizierte Mitarbeit geworden.

Ebenso erforderlich ist die Anhebung sämtlicher Bewertungsmöglichkeiten der Tätigkeit in der Telekommunikationsüberwachung (TKÜ). Dies ist Ausdruck gestiegener Anforderungen an die TKÜ in den vergangenen Jahren und Anerkennung der Arbeit der Tarifbeschäftigten in diesem für die Kriminalitätsbekämpfung äußerst wichtigen Bereich.

Es ist in keiner Weise zu rechtfertigen, dass Spezialkräfte des Bundes eine deutlich bessere Anerkennung ihrer gefährlichen Arbeit erfahren, als Kräfte aus NRW mit gleicher Aufgabenwahrnehmung, die mit hoher persönlicher Verantwortung und Gefährdung verbunden ist.

Seit Jahren unverändert und völlig unangemessen niedrig sind sowohl die Zulagen für den Dienst zu ungünstigen Zeiten als auch die Wechselschichtzulage. Die DPoIG hat darauf hingewiesen, dass vergleichbare Belastungssituationen in Beschäftigungsverhältnissen der Wirtschaft teilweise erheblich höher honoriert werden.

Der öffentliche Dienst allgemein und die Polizei im Besonderen sind von dieser Entwicklung seit Jahren abgekoppelt und brachten noch Sonderopfer wie die Kürzung des Weihnachtsgeldes und die Streichung des Urlaubsgeldes. Auch hier haben wir die dringende Erwartung, dass diese Ungerechtigkeiten schnellstmöglich rückgängig gemacht werden. Insbesondere, da der Bund die Kürzung des Weihnachtsgeldes bereits rückgängig gemacht hat. Darüber hinaus führten diverse Einmalzahlungen als imaginärer Inflationsausgleich in der zurückliegenden Dekade mangels Nachhaltigkeit zu einer Absenkung des Besoldungsniveaus.

Auch sollte dringend mit der unsinnigen Regelung Schluss gemacht werden, dass die Zahlung der Zulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten nach einem Nachtdienst, an den sich unmittelbar Überstunden anschließen, plötzlich endet, obwohl die Belastungen für die einzelnen Beamten tatsächlich zunehmen.

Im Ergebnis hat die Deutsche Polizeigewerkschaft an die Fraktionen des Landtages folgende Mindestexpectationen:

- Übernahme von Tarifergebnissen auf alle Beamtinnen und Beamten.
- Verbesserung der Beförderungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowohl im Höheren Dienst der Polizei als auch bei den Verwaltungsbeamten der Polizei NRW
- Rücknahme der Kürzung des Weihnachtsgeldes und Wiedereinführung des Urlaubsgeldes
- Einführung einer Funktionszulage für Kräfte der Einsatzhundertschaften



- Einführung einer Leistungszulage für Lehrende, Prüfer und Tutoren – auf welche bedingt durch die erhöhten Einstellungszahlen, Mehrbelastungen zukommen werden
- Erhöhung der Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten und Schaffung der Zahlungsvoraussetzungen für Überstunden nach dem Nachtdienst
- Aufhebung der Halbierung der Wechselschichtzulage für die Polizei und künftige Zahlung der vollen Zulage
- Erhöhung der Erschwerniszulagen für Spezialkräfte auf mindestens 400,-- € (Bundesregelung)
- angemessene Vergütung für die Tätigkeit von hauptamtlichen und nicht hauptamtlichen Dozenten an der Fachhochschule und entsprechend notwendige Stellen für Lehrende und Dozenten schaffen, um eine in der Qualität ungeminderte Ausbildung im Studium sowohl an den Fachhochschulen, beim LAFP als auch in den Ausbildungs- und Kooperationsbehörden zu gewährleisten. Mindestens zeitnah eine Angleichung der Vergütung des Gehobenen und Höheren Dienstes auf der Basis der Vergütung für den Höheren Dienst.

Fachkräfte, die als Beschäftigte bei der Polizei eingestellt werden sollen, bedürfen auch einer entsprechenden Alimentation, um mit der freien Wirtschaft konkurrieren zu können. Wir müssen uns diese Fachkräfte sichern, welche wir z.B. für unseren IT Bereich benötigen, um mit der Entwicklung in der freien Wirtschaft mithalten zu können. Dazu gehört ein den Aufgaben und Anforderungen entsprechendes Gehalt.

Weiterhin sehen wir Handlungsbedarf - unabhängig von einer notwendigen, nicht nur symbolischen Wirkung einer verschärfenden strafrechtlichen Sanktionierung - hinsichtlich der Unterstützung durch den Dienstherrn für angegriffene und dabei zu Schaden gekommene Bedienstete. In diesem Sinne könnte diesem Personenkreis dienstrechtlicher Rechtsschutz gewährt werden, um ggfs. als Nebenkläger auftreten oder Schadensersatzforderungen durchzusetzen. Gleichfalls könnte man dem Beispiel Bayerns folgen und als Dienstherr die Schadensersatzforderungen der Bediensteten übernehmen, wenn sich abzeichnet, dass die Eintreibung langwierig oder gar unmöglich sein wird.

## **Anlagen**

**Anlage I** - Einführung eines geeigneten Distanzmittels als Hilfsmittel der körperlichen Gewalt für alle operativen Einheiten in Fahrzeugausstattung – Stellungnahme der DPoIG NRW -

**Anlage II** – Stellungnahme der DPoIG NRW zur Verordnung über die Arbeitszeit der Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamten des Landes Nordrhein-Westfalen (Arbeitszeitverordnung Polizei – AZVOPol)



**DPoIG**  
DEUTSCHE POLIZEIGEWERKSCHAFT  
im DBB

DPoIG • Dr.-Alfred-Herrhausen-Allee 12 • 47228 Duisburg

Präsidentin des Landtags  
Nordrhein - Westfalen

Postfach 101143

40002 Düsseldorf

Landesverband NRW

Dr.-Alfred-Herrhausen-Allee 12  
47228 Duisburg

Telefon (02065) 70 14 82

Telefax (02065) 70 14 83

[info@dpolg-nrw.de](mailto:info@dpolg-nrw.de)

[www.dpolg-nrw.de](http://www.dpolg-nrw.de)

Duisburg, 28. September 2016

## **Anlage 1** zur

### **Stellungnahme der Deutschen Polizeigewerkschaft DPoIG NRW**

**„Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2017 (Haushaltsgesetz 2017); Schwerpunkt Personalhaushalt 2017.“**

**Gesetzentwurf der Landesregierung; Drucksachen 16/12500**

#### **- Einzelplan 03 110 Polizei –**

Anhörung des Unterausschusses „Personal“ des Haushalts- und Finanzausschusses  
am 04.10.2016

Der Polizei fehlt generell ein geeignetes Distanzmittel, das die Lücke zwischen dem Schlagstock/ Pfefferspray und der Schusswaffe schließt. Es gibt nur ein Gerät auf dem Markt, welches auch die entsprechenden Kriterien und Voraussetzungen für eine Dokumentation jeglicher Anwendung und Nutzung dokumentiert und aufzeichnet. Dabei handelt es sich um das Distanzelektroimpulsgerät der Firma TASER. Daher wird auch der Name TASER zwangsläufig in der Stellungnahme genannt.

Die Anzahl der Übergriffe auf Polizeibeamte hat sich in den letzten Jahren stets gesteigert, wobei die Aggressivität, Skrupellosigkeit und Härte beim polizeilichen Gegenüber stets gestiegen ist.

Die Deutsche Polizeigewerkschaft DPoIG NRW setzt sich für die flächendeckende Ausstattung aller operativen Einheiten mit Elektroimpulsgeräten ein.

Elektroimpulsgeräte sind weniger ein Einsatzmittel für Großeinsätze der Bereitschaftspolizei, sondern mehr ein **Distanzmittel für den täglichen Wachdienst und alle operativen Einheiten sämtlicher Direktionen der Polizei**. Immerhin passieren über 70% der Fälle von Gewalt gegen Polizeibeamte genau dort. Ein Elektroimpulsgerät soll die Lücke zwischen Einsatzmehrzweckstock(EMS-A), Pfefferspray und Schusswaffe schließen.



Die Zahlen aus dem Lagebild Gewalt gegen Polizeibeamte aus 2015 in NRW sprechen hierbei für sich: knapp 14000 Angriffe; pro Tag 38 Angriffe auf Polizeibeamte!

Der TASER wird bei den Spezialeinheiten seit vielen Jahren in einem unendlichen „Versuchsstadium“ eingesetzt und verwendet. Immerhin bisher 490 x in NRW! Was sicherlich auch damit zusammenhängt, dass der TASER im PoIG als Hilfsmittel der körperlichen Gewalt eingeordnet ist.

Bei dem Einsatz des EMS-A muss man an das polizeiliche Gegenüber nah heran und versuchen, ihn so mit dem Einsatz des Schlagstocks und weiterer Eingriffstechniken zu überwältigen und schließlich schnellstmöglich zu fesseln. Das Verletzungsrisiko ist so auf beiden Seiten sehr groß. Wobei taktische Griffe gelernt und angewandt werden können, diese aber mindestens, um auch wirklich sicher angewendet werden zu können, ständig trainiert werden sollten. Angestrebt sind 24 Stunden im Halbjahr, realistisch ist eher ein Training von 1-2 Mal im Jahr.

Der EMS-A ist in NRW für jede Streifenwagenbesatzung eingeführt und ersetzt so den bisherigen Schlagstock. Dies ist ein erster Schritt zur Verbesserung der Einsatzmittel, schließt aber aus den zuvor genannten Gründen nicht die Lücke bis hin zur Schusswaffe und ist schon gar keine geeignete Distanzwaffe.

Das Pfefferspray ist von geringem Einsatzwert und führt oft nicht zur gewünschten Wirkung. Durch die Streuwirkung und den späteren Kontakt mit dem polizeilichen Gegenüber, der nun Anhaftungen des Sprays aufweist, kommt es auch bei den einschreitenden Beamten häufig zu Kontakt mit dem Pfefferspray und den dadurch herbeigeführten Reaktionen und eingeschränkten Möglichkeiten auf polizeilicher Seite.

Es gibt mittlerweile diverse Beispiele für Einsätze, bei denen der Einsatz eines Tasers den Schusswaffengebrauch hätte verhindern können. Dabei ist entscheidend, dass das polizeiliche Gegenüber zwar vorübergehend kurz Schmerz verspürt, aber in seiner Gesundheit nicht beeinträchtigt wird.

Selbst wenn ein möglicher Schusswaffengebrauch rechtmäßig gewesen ist, muss auch der ausführende Polizeibeamte dies psychisch verarbeiten. Er muss sein Leben mit der Gewissheit verbringen, jemanden an- oder gar erschossen zu haben. Häufig traumatisieren diese Erlebnisse ein Leben lang.

Es muss natürlich gewährleistet sein, dass die Anwendung ordentlich gesetzlich geregelt und Missbrauch ausgeschlossen wird.

Der Einsatz eines Distanzelektroimpulsgerätes kann lückenlos dokumentiert werden.

Argumente dahingehend, dass diese Geräte nicht zusätzlich von den Kolleginnen und Kollegen am Körper getragen werden können, sind zu entkräften.

Denn es erfolgt keine Mannausstattung, sondern die Ausstattung pro Streifenwagen. Das heißt, es wird in einer entsprechend sicheren Halterung im Streifenwagen vorgehalten und im Bedarfsfall mittels eines Schnellverschlusses an der Koppel so sicher befestigt. Dazu gibt es verschiedenste Modelle, Holster und Trageweisen.

Bisher werden Elektroimpulsgeräte in keinem Bundesland Deutschlands für den täglichen Dienst eingesetzt. Lediglich Spezialeinheiten der verschiedenen Bundesländer sowie des europäischen Auslandes verfügen darüber. Bayern ist da auf einem guten Weg.



Bisher führte eher eine stete Negativberichterstattung in den Medien zu Vorbehalten bei den Entscheidungsträgern. Oft werden hier Einsätze amerikanischer Polizisten und/ oder Einsätze mit tödlichem Ausgang herangezogen. Die Medien versäumen es jedoch zu erklären, dass das amerikanische Polizeisystem (Einzelbesatzung, weite Landstraßen...) anders aufgebaut ist gegenüber europäischen Systemen und dass die tödlichen Ausgänge des Einsatzes nicht primär auf den Einsatz von Elektroimpulsgeräten basieren. Mögliche unkontrollierte Stürze etc.; Beispiel versuchter Suizid an einer Dachkante.

Distanzelektroimpulsgeräte werden in anderen Staaten erfolgreich eingesetzt. Immerhin in 107 Ländern; davon 95% im operativen Dienst; z.B. GB 15.000 Geräte, F 18.000 Geräte, Polen 9000 Geräte, in Österreich und der Schweiz. Man kann daher auch nur auf deren Erfahrungen und Berichte zurückgreifen und diese entsprechend werten. Dazu ist eine ehrliche Diskussion, in der Kenntnis von Fakten, erforderlich.

Denn der, der gegen die Einführung ist, muss den Kolleginnen und Kollegen -die täglich mit wachsender Gewalt im täglichen Dienst konfrontiert sind- auch erklären, was sie stattdessen bekommen sollen, um unverletzt heikle Einsatzsituationen zu bewältigen. Und wenn dabei auch noch das Verletzungsrisiko beim polizeilichen Gegenüber geringer ist, spricht das auch für eine Einführung, zumindest für eine Erprobung.

Hinzu kommt die Aufzeichnung durch das Gerät selbst und eine Kombinationsmöglichkeit mit einer Kamera.

Immerhin ist ein Elektroimpulsgerät ein nicht tödliches Einsatzmittel mit einem möglichen sicheren Aktionsradius von mindestens bis zu 5 m. Die optimale Entfernung ist 1-3 m. Das Gerät ist mit 2 Kartuschen ausgestattet und besitzt eine Laserzieleinrichtung und da wo der Laser es zeigt, wird auch getroffen. Kein Rückschlag! Man kann sagen, dass sich die beiden Pfeile pro Meter Distanz um 15 cm spreizen.

Überall dort, wo die in der Vergangenheit durchgeführten Einsätze der körperlichen Gewalt mit der gesamten Breite der Mittel ( Körperinsatz, Schlagstock, Pfefferspray, Gummigeschosse, Pistole) und den damit verbundenen Folgen für Gegner und Einsatzkräfte sorgfältig dokumentiert wurden, konnte man nach einem Wechsel der Einsatzmittel und speziell nach der Einführung von Distanz-Elektro-Impuls-Geräten eine wesentliche Verbesserung der allgemeinen Sicherheitslage, sowie der Akzeptanz in der Bevölkerung, feststellen.

Entsprechende Belege liegen aus Frankreich, England, Österreich und der Schweiz, neben denen aus Australien, Neuseeland, Brasilien, den USA und auch Kanada bereits vor. Ein möglicher höherer Anstieg der Einsätze von Elektroimpulsgeräten, der statistisch bei der Neueinführung der Geräte in eine Polizeieinheit zu verzeichnen ist, geht stets einher mit einem proportionalen Rückgang der Einsätze anderer Einsatzmittel. Nach einer kurzen Eingewöhnungszeit geht dann aufgrund des hohen Abschreckungswertes auch die Zahl der Anwendungen von Elektroimpulsgeräten zurück, so dass nach geringer Dauer die Gesamtsumme der polizeilichen Zwangsmaßnahmen durch die Einführung deutlich gesenkt werden kann.

Erst nach einem längeren Einsatzzeitraum, in dem sorgfältige Einsatzstatistiken geführt werden, ist festzustellen, welche Wirksamkeit Elektroimpulsgeräte tatsächlich auf die Effizienz der Einsätze ausübt. Das beste Beispiel liefern dazu die Behördenvertretern und der Öffentlichkeit zugänglichen Statistiken aus England und den USA.

Verringerung der ernsthaften Verletzungen mit medizinischer Nachbehandlung um bis zu 80 % bei den Einsatzkräften und deren Gegenüber



Verringerung der Kosten für Gerichtsverfahren wegen unverhältnismäßigem Einsatz der Einsatzmittel zwischen 10 und 95%.

Ziehen des Elektroimpulsgerätes unter Einsatzandrohung führt in über 50 % der Konfrontationen zur Aufgabe des Gegenübers.

Wird die Androhung durch Anleuchten mit dem Laserzielgerät verstärkt, führt dies zur Aufgabe bei weiteren 10 % der Gegenüber

Bei den verbleibenden 40 % führt der Einsatz in ca. 95 % der Fälle zur Überwindung des Gegenübers. Die etwa 5 %, in denen der Einsatz nicht erfolgreich war, beruhen meist auf mangelnde Treffsicherheit oder anderen technischen Unwägbarkeiten. Diese technischen Unwägbarkeiten wurden bis heute durch die Weiterentwicklung der Geräte minimiert.

Zu der Wirkung des elektrischen Stromes auf den menschlichen Körper gibt es seit der Einführung des Elektrozaunes in Europa und Deutschland eine Norm, deren Werte durch ein Elektroimpulsgerät um Faktoren unterschritten werden. Die seitens der Presse immer wieder erwähnte Spannung von 50.000 Volt dient ausschließlich dem Transport der Elektronen und findet nur dann statt, wenn diese einen Luftspalt überwinden müssen. Im Körper des Getroffenen beträgt die tatsächliche Spannung z.B. beim Taser X 26 P nie mehr als 1.200 V. Jedoch ist die Spannung nicht der entscheidende Wert, viel wichtiger für die potentielle Gefährlichkeit elektrischen Stroms ist die tatsächliche Menge der Elektronen, die Stromstärke, die in Ampere gemessen wird. Die Stromstärke stellt den Gefährdungsmoment dar, der bei jeder Steckdose mit 16 Ampere abgesichert ist. Der Taser X 26 P gibt bei seinem Einsatz maximal 1,3 Milliampere (0,0013 Ampere) an den Körper des Gegenübers ab. Diese minimalen Stromstärken führen zwar zu Muskel- / Nervenlähmung zwischen den beiden Polen, nicht jedoch zum Zusammenbruch der Herztätigkeit. Diese Stromstöße werden allerdings nicht „konstant“ abgegeben (wie bei einer Stromleitung an der Steckdose), sondern dosiert in 19 Impulsen pro Sekunde, begrenzt auf 5 Sekunden. Diese Impulse erzeugen Handlungsunfähigkeit durch eine willensunabhängige Kontraktion der Skelettmuskeln, die genauso lange andauert, wie das Gerät Impulse abgibt. Damit ist eine genaue Dosierung der Einwirkdauer auf das Gegenüber möglich, die nur bis zur erfolgten Fixierung erforderlich ist. Nach dem Einsatz des Elektroimpulsgerätes ist die Person sofort wieder handlungs- und reaktionsfähig. Zurück bleiben lediglich die beiden Einstichstellen der Elektroden sowie eventuell ein leichter Muskelkater. Personen können während des Einsatzes eines Elektroimpulsgerätes berührt und gefesselt werden!

**Die DPoIG NRW fordert bereits seit 2010 die Einführung eines Distanzelektroimpulsgerätes pro Einsatzfahrzeug für den Wachdienst und alle operativen Einheiten der Direktionen Gefahrenabwehr, Kriminalpolizei und Verkehr!**



**DPoIG**  
DEUTSCHE POLIZEIGEWERKSCHAFT  
im DBB

Präsidentin des Landtags  
Nordrhein - Westfalen

Postfach 101143

40002 Düsseldorf

**Landesverband NRW**

**Dr.-Alfred-Herrhausen-Allee 12**  
**47228 Duisburg**  
**Telefon (02065) 70 14 82**  
**Telefax (02065) 70 14 83**

**[info@dpolg-nrw.de](mailto:info@dpolg-nrw.de)**  
**[www.dpolg-nrw.de](http://www.dpolg-nrw.de)**

Duisburg, 28. September 2016

## **Anlage II**

### **Stellungnahme der Deutschen Polizeigewerkschaft DPoIG NRW**

**„Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2017 (Haushaltsgesetz 2017); Schwerpunkt Personalhaushalt 2017.“**

**Gesetzentwurf der Landesregierung; Drucksachen 16/12500**

**- Einzelplan 03 110 Polizei –**

### **Verordnung über die Arbeitszeit der Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamten des Landes Nordrhein-Westfalen (Arbeitszeitverordnung Polizei – AZVOPol)**

Die Deutsche Polizeigewerkschaft NRW (DPoIG NRW) bedankt sich für die Möglichkeit zum Entwurf der AZVOPol Stellung nehmen zu können. In Gewissheit, dass einige angesprochenen Punkte nicht in der AZVOPol geregelt werden können oder dürfen, unterstreichen wir hier dennoch die aus unserer Sicht erforderlichen Änderungen in anderen Rechtsvorschriften, da diese in unmittelbarem Zusammenhang mit der täglichen Arbeitszeit stehen.

Im Einzelnen:

#### **- § 2 Begriffsbestimmungen**

Der Entwurf berücksichtigt eine Vielzahl von Begriffsbestimmungen. Unter anderem werden Aussagen zu Schichtdiensten nach einem Schichtdienstplan bzw. Wechselschichtdienstplan näher erläutert.

---



Die DPoIG NRW vermisst jedoch Aussagen zu Dienststellen, die einsatzbedingt ihre Dienstplanung erstellen. Als Beispiel kann hier der Einsatztrupp angeführt werden, dessen Dienstzeiten nicht an einem starren Schichtdienstplan / Wechselschichtdienstplan ausgerichtet sind.

Weiterhin wäre es sinnvoll, dass Mehrarbeit i.S.d. Entwurfes nur auf einem Stundenkonto geführt wird und Mehrarbeit grundsätzlich auszahlungsfähig ist. Neben dem Aspekt der Wertschätzung der polizeilichen Arbeit kann es grundsätzlich nur nebensächlich sein wann, wo und wie die Beamtinnen / Beamten über das erforderliche Maß hinaus Dienst versehen müssen, so dass eine Unterscheidung zwischen Differenzkonten, Mehrdienstkonten, ASMD obsolet ist. Dies gilt daher nicht nur für die angeordnete Mehrarbeit, sondern auch für Mehrdienstleistungen, die einsatzbedingt nach Dienstende anfallen.

Dienstzeiten, Ruhezeiten, geschützte freie Wochenenden in Pooledienststellen sowie der BPH sind in der AZVOPol-E nicht aufgenommen worden. Diese Dienstmodelle bzw. Einheiten gewährleisten aber weiterhin die tägliche Einsatzbewältigung / den Dienstbetrieb. Schutzbestimmungen für diese Modelle / Einheiten können und dürfen nicht ausgeklammert werden, wenn es um Arbeits- und Gesundheitsschutz geht. Vorgaben in der neuen AZVOPol-E (vorwärtsrollierend) reduzieren die Flexibilität des Poolbetriebes. Insofern sollte auch die nähere Ausgestaltung einer Beschränkung eines Mitarbeiterpools konkretisiert werden.

Weiterhin lässt die AZVOPol-E keine Regelung erkennen, dass bei unterständigen Schichtdienstmodellen (5-Schichten-Modell) die sogenannten „Geberdienste“, die zur Erfüllung der regelmäßigen Arbeitszeit erforderlich sind, ebenfalls unter die Bestimmungen der AZVOPol fallen und damit nicht durch den Beamten freiwillig vorgeplante Dienste werden.

Es wäre wünschenswert, wenn der Entwurf Aussagen zum Umgang mit eintretenden Ausfällen (Krankheit) während der Verbindlichkeit treffen würde. Sollen, können oder dürfen diese Ausfälle durch Streichung von dienstfreien Zeiten / wachfreien Zeiten kompensiert werden? Gerade unter dem Aspekt eines angemessenen Ausgleichs für Beamtinnen / Beamte im Schichtdienst/Wechselschichtdienst kommt dem Punkt besondere Bedeutung zu.

Die Nachtschicht muss **mindestens** die Zeit von 0-5 Uhr einschließen. Flexible Zeiten (17-2 Uhr; 18-3 Uhr; 19-4), wie sie unter anderem bei der Problematik der Rüstzeiten erläutert wurden, wären in diesem Sinne keine Nachtschichten. Nach § 19 Nr. 6 des Entwurfes dürfen höchstens drei Nachtschichten aufeinander folgen. Vorwärts rollierend wären also zum Beispiel vier Nachtdienste von 19-4 Uhr, zuzüglich drei Nachtschichten, möglich.

Letztendlich könnte die Unterscheidung zwischen Nachtdienst und Nachtschicht zu Verwirrungen führen und der Begriff vereinheitlicht werden.

### - § 3 Regelmäßige Arbeitszeit

Aufgrund der starken Belastung im Wach- und Wechseldienst, muss die wöchentliche Arbeitszeit auf 36 Stunden begrenzt sein. Die enormen körperlichen Belastungen, bedingt durch den Wach- und Wechseldienst, wurden bereits in der Stellungnahme der Experten-Gruppe deutlich.



Anstelle dieser Belastung Rechnung zu tragen, geht der Entwurf weiterhin von einer 41-Stunden-Woche aus. In diesem bleibt es fraglich, ob eine Berechnungsgrundlage für die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf einen Zeitraum von vier Monaten berechnet werden sollte, ohne dass der Erholungsfaktor der eingesetzten Beamtinnen / Beamten in Mitleidenschaft gezogen wird.

In dieser Hinsicht erweist sich der in Absatz drei angeführte, unbestimmte Rechtsbegriff „angemessener Schutz“, als zu vage. Insbesondere, wenn es um den gesundheitlichen Schutz der Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter geht, muss ein konkreter Schutz näher definiert werden.

#### - § 4 Abweichung von der regelmäßigen Arbeitszeit

Der Entwurf verfolgt die richtige Intention, dass die regelmäßige Wochenarbeitszeit für schwerbehinderte Polizeivollzugsbeamtinnen / -beamte nach dem Grad der Behinderung reduziert werden muss.

Gleichwohl sollte aber auch eine Altersstaffelung (55 Jahre; 60 Jahre) der jeweiligen Beamtin / Beamten Berücksichtigung finden, so dass beide Parameter (Alter und Grad der Behinderung) im Sinne des Gesundheitsschutzes zum Tragen kommen.

#### - § 5 Arbeitstag

Arbeitstage sind grundsätzlich die Tage von Montag bis Freitag. Wird Samstag oder Sonntag oder feiertags gearbeitet, ist als Ausgleich Freizeit zu gewähren. Laut der EU-Richtlinie müssen **gleichwertige** Ausgleichsruhezeiten geschaffen werden. Diese müssen mindestens 11 plus 24 Stunden (wachfreier Tag) oder 59 Stunden (Wochenende) sein. Grundsätzlich sind also entweder 4 x 59 Stunden oder 8 x 11 plus 24 Stunden Freizeit pro Monat zu gewähren. Der Entwurf lässt nicht erkennen, in wie weit die angeführten gleichwertigen Ausgleichsruhezeiten ausgestaltet sind. Aus Gründen des Gesundheitsschutzes sollten gerade Ausgleichsruhezeiten am Stück (2-Tage-Rhythmus) vorgesehen werden. Zudem dürften bei der Begrenzung der Nachtschichten auf maximal 3 aufeinander folgende Schichten mindestens zwei Nachtdienstblöcke in jedem Schichtdienstmodell anfallen.

Hierbei muss aber beachtet werden, dass vorbestimmte wachfreie Tage (11 plus 24 Stunden) nach einem vorwärtsrollierenden System mit diesem Schutz zu berücksichtigen sind.

#### - §§ 6, 20, 21 Ruhepausen

Für die Wechselschichtdienstbeamten sind aufgrund ihrer spezifischen Aufgabenwahrnehmung keine Ruhepausen im Sinne des § 6 AZVOPol-E und nach Art. 4 EU-Richtlinie 2003/88/EG vorgesehen. Die gesetzliche Ausgestaltung des europäischen Rechts lässt es jedoch jedem Mitgliedstaat / Sozialpartner offen, gleichwertige Ausgleichsruhezeiten zu generieren. In dieser Hinsicht stellt sich aus der Sicht der DPoIG NRW aber die Frage, warum der Entwurf diese Möglichkeit im weitesten Sinne völlig ausblendet.



Neben der unbestimmten Ausgestaltung des Rechtsbegriffes, wird der nach bisher gültigen Rechtslage gewährte altersbedingte fünfte „AZVO-Tag“ gestrichen, so dass der Faktor Alter nunmehr der Intention der EU-Arbeitsschutzrichtlinie / Gesundheitsschutz quasi zuwider läuft. Dabei ist es fraglich, ob die Möglichkeit der 6-Tage- Ausgleichsregelung eine adäquate Lösung darstellt. Die Erkenntnis, dass langjähriger Wechselschichtdienst erhebliche gesundheitliche Schädigungen hervorruft, wird in keinem Punkt der AZVOPol-E Rechnung getragen. Aus Sicht der DPoIG NRW könnte hier ein Rückgriff auf die bisherige Regelung der AZVO – anknüpfend an die geleisteten Nachtdienststunden – genommen werden. Diese Regelung könnte die darin enthaltene Grenze der geleisteten Nachtdienststunden erweitern, so dass weitere Ausgleichsruhezeiten (Ausgleichstage) geschaffen werden.

#### - §7 Ruhezeit

Für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Ruhezeit wird ein Zeitraum von 14 Tagen zugrunde gelegt. Die AZVOPol-E sieht gegenüber der alten Regelung des § 8 AzVOPol den minimalen Gesundheitsschutz eines dienstfreien Werktages pro Woche nicht mehr vor und unterhöhlt den Rechtsanspruch der Beamtinnen / Beamte im Hinblick auf den Arbeits- / Gesundheitsschutz.

In der Begründung zur AZVOPol-E wird auf die kontinuierliche Mindestruhezeit von 11 Stunden plus 24 Stunden (36 Stunden) verwiesen, eine Addition ergibt aber 35 Stunden.

#### - § 8 Rufbereitschaft

Obwohl die Rufbereitschaft mit Ausnahme der Zeiten der Heranziehung zur Dienstleistung keine Arbeitszeit darstellt, schränkt sie die Beamtin / den Beamten gleichwohl in seinen Zeiten der Erholung ein. Um dem Stellenwert des Gesundheitsschutzes ausreichend Rechnung zu tragen, wäre es angebracht, die Vergütung anzuheben. Denkbar und wünschenswert wäre eine Vergütung von 1 zu 4 statt 1 zu 8.

#### - §10 Mehrarbeit

Es ist immer Mehrdienst anzurechnen und zu buchen, wenn sich die verbindlich vorgeplante Dienstzeit außenveranlasst verlängert. Bei eigenveranlasster Verlängerung der Dienstzeit käme dann eine Buchung auf dem Differenzkonto bzw. einem vergleichbaren in der FLAZ erfassten Konto in Betracht.

#### - § 12 Arztbesuche

Nach § 12 AZVOPol-E können Arztbesuche nur noch ausnahmsweise als Anwesenheit berücksichtigt werden. Diese Regelung lässt aber außer Acht, dass eine Vielzahl von (Fach)-Arztterminen nicht zur Disposition der Beamtin / des Beamten stehen.



Daher könnte diese Regelung zu einer Verschiebung der Zeitdauer von Krankheitsverläufen führen und damit den Gesundheitsschutz konterkarieren.

#### - § 14 Nachtdienst

Aus Sicht der DPoIG NRW ist die Regelung des Absatzes 2 zu sehr pauschalisiert und lässt keine klare Aussage zum geforderten Gesundheitsschutz zu.

#### - § 15 Dienstfreie Zeit

In gleicher Hinsicht stellt Absatz 2 durch den Hinweis auf örtliche Gegebenheiten eine quasi „Öffnungsklausel“ dar, die nur der örtlichen Definition unterliegt. Überprüfungsregelungen lässt die Formulierung nicht erkennen.

#### - § 19 Notwendige Anforderungen an Schichtdienstmodelle i.V.m. § 3 Regelmäßige Arbeitszeit, § 7 Ruhezeit und § 14 Nachtdienst

In §19 Absatz 2 Nr. 3 sollen dienstfreie Zeiten im Block gewährt werden und nicht als einzelne Tage. Dabei muss Berücksichtigung finden, dass der Tag aus dem Nachtdienst kommend KEIN freier Tag sein kann.

In §19 Absatz 2 Nr.6 sind höchstens drei Nachschichten in Folge genannt. Hier sehen wir einen Bedarf auf vier Nachtschichten in Folge zu erhöhen. In zu begründenden Einzelfällen könnten auch bis zu fünf Nachtschichten in Folge denkbar sein.

Zwar wird in § 19 Absatz 4 die Regelung festgelegt, dass innerhalb von vier Wochen wenigstens ein dienstfreier Tag an einem Sonntag vorhanden sein soll, gleichwohl kann man auch hier nicht von einem angemessenen Ausgleich für die Dienstzeiten im Schichtdienst /Wechselschichtdienst sprechen. Ein angemessener Ausgleich, eine Wertschätzung der Mitarbeiter im Schichtdienst/Wechseldienst muss hier zumindest ein zusammenhängendes Wochenende (Samstag/Sonntag) vorsehen.

Wie bereits unter § 3 dargelegt, sollte aufgrund der starken Belastung im Wach- und Wechseldienst die wöchentliche Arbeitszeit auf 36 Stunden begrenzt sein.

Aus unserer Sicht ist eine Faktorisierung des Schichtdienstes anzustreben, so dass bei einer Leistung von 36 Stunden der besonderen Belastung Rechnung getragen wird. So käme es im Umkehrschluss zu einer verbesserten Attraktivität und Akzeptanz des Schichtdienstes.

Bereits in unserem Thesenpapier Leit (d)- Thema Wach- und Wechseldienst haben wir darauf hingewiesen und ebenso auch ein Alternativmodell „5:1“ vorgestellt.

Fünf Jahre Zugehörigkeit zum Wach- und Wechseldienst (WWD) entspricht der Absenkung der Arbeitszeitverpflichtung um eine Stunde



- 5 Jahre / 40 Stunden
- 10 Jahre / 39 Stunden
- 15 Jahre / 38 Stunden
- 20 Jahre / 37 Stunden
- 25 Jahre / 36 Stunden

Altersreduzierungen werden aufaddiert

- 55 Jahre / 1 Stunde
- 60 Jahre / 2 Stunden

Wünschenswert wäre daher ebenso eine Faktorisierung der Nachtdienststunden mit einem Faktor von 1,2 Stunden.

### - § 21 Dienstbefreiung bei Schichtdienst

In Absatz 1 Nr.1 und Nr.2 wird die Schichtdienstzulage für den Wechselschichtdienst und den Schichtdienst auf zwei zusammenhängende Monate und je vier zusammenhängende Monate geregelt. Hier sehen wir noch Regelungsbedarf im Hinblick auf nicht verschuldete Unterbrechungen, z.B. erforderliche Fortbildungen unterschiedlicher Dauer, umgegangen werden soll. Diese Unterbrechungen dürfen nicht zum Nachteil der Schichtdienst-, bzw. Wechselschichtdienstleistenden führen.

Generell sollte die Erschwerniszulagenverordnung dahingehend geändert werden, dass Dienststellen mit besonderer Belastung auch die volle Wechselschichtzulage erhalten. Das sind insbesondere die Einsatztrupps und Kriminalwachen, die fast ausschließlich nur Spät- und Nachtdienste versehen. Sie bekommen derzeit für ihre stärkere Belastung nur die reduzierte Schichtzulage, was der Dienstverrichtung nicht gerecht wird. Ebenso erhalten Sie maximal vier Arbeitstage Dienstbefreiung im Gegensatz zum durchgängigen Wechseldienst, welcher maximal bis zu 6 Tage erreichen kann.

Auch ist dabei die sich ständig steigende Belastung der Bereitschaftspolizei zu berücksichtigen und neu in der Erschwerniszulagenverordnung zu regeln.

Ergänzend zu der Angleichung von Wechselschichtdienst und Wechseldienst hinsichtlich Zulagen und Dienstbefreiung, streben wir eine grundsätzliche altersbedingte Staffelung von

- 50 Jahre / 1 zusätzlicher Tag
- 55 Jahre / 2 zusätzliche Tage
- 60 Jahre / 3 zusätzliche Tage

dienstbefreiter Arbeitstage an.

Außerdem sollte derjenige, der im Wach- und Wechseldienst/Wechselschichtdienst in den Ruhestand eintreten wird, eine gelockerte/gestaffelte Regelung bei Nichterreichen der Anerkennung der bisherigen Grenze von 25 Jahren Wechselschicht/ ein Jahr früher in den Ruhestand, erfahren.



## - § 22 Ergänzende Bestimmungen

Aufgrund der Schutzwürdigkeit erweist sich aus Sicht der DPoIG NRW der Bezugszeitraum von 6 Monaten als nicht zielführend und eröffnet eine Regelung zur Herabsetzung der wöchentlichen Höchst Arbeitszeit.

Abschließend wird darauf hingewiesen, dass der finanzielle Ausgleich für DUZ – Dienst zu ungünstigen Zeiten – dringend einer adäquaten angemessenen Erhöhung bedarf. Wir als DPoIG fordern dies bereits seit vielen Jahren und weisen in allen unseren Stellungnahmen zum jeweiligen Haushaltsgesetz darauf hin.

Insbesondere muss eine Fortzahlung von DUZ geregelt werden. Wenn der Dienst beispielsweise zum Ende des Nachtdienstes über 06:00 Uhr hinaus verlängert wird, muss auch im Umkehrschluss DUZ weitergezahlt werden, denn erst dann beginnt ein noch belastenderer Dienst über die geplante Schicht hinaus. Diese Regelung wäre zurzeit lediglich an einem Sonntag aus dem Nachtdienst kommend abgedeckt.

Zum Abbau des Überstundenberges in NRW drängen wir auf eine schnellere und flächendeckende Einführung von Lebensarbeitszeitkonten. Wir reden immer nur von Mehrdienststunden und wissen genau, dass sich auf nicht auszahlbaren Stundenkonten noch viel mehr Stunden befinden und nicht abgefeiert werden können, weil es die Belastung einfach nicht hergibt.