



KOMMENTAR

Polizeivollzugsdienst und Arbeitszeitrecht – Von Unvereinbarkeiten und Widersprüchen

Von Cornelia van Buren, Koordinatorin für Beamten- und Verwaltungsrecht bei der DGB Rechtsschutz GmbH

Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte der Bundespolizei kontrollieren Bahnhöfe und Flughäfen, werden unter anderem bei Großinsätzen, auf See, in der Luft und im Ausland eingesetzt und wenden dabei Gefahrensituationen ab, die völlig unerwartet eintreten können. Dies bedeutet: Entweder die Kolleginnen und Kollegen befinden sich unmittelbar im Einsatz oder sie müssen ständig damit rechnen, jederzeit einsatzfähig zu sein.

Demgegenüber steht das – europarechtlich geprägte – Arbeitszeitrecht, wobei europarechtliche Maßgaben unmittelbar wirken, von den Gerichten zu beachten sind und sich auch in der AZV niederschlagen. Danach sind unter anderem Ruhezeiten und Ruhepausen vorgesehen, die den Kolleginnen und Kollegen zur freien Verfügung stehen müssen, damit sie sich erholen und regenerieren können – auch im Polizeivollzugsdienst.

Das Europarecht hat dies ganz einfach gelöst: Arbeitszeit ist Arbeitszeit und Ruhezeit ist Ruhezeit. Punkt.

Nachdem die deutsche Verwaltungsgerichtsbarkeit – unter dem Druck der europarechtlichen Vorgaben mühsam und deutlich zeitverzögert – Bereitschaftsdienst als Voldienst anerkannt hat, ergibt sich nun häufig die Frage: Wann befinden sich Kolleginnen und Kollegen im Bereitschaftsdienst und wann in Ruhezeit (bzw. in Ruhepause)?

Da die Kolleginnen und Kollegen ständig telefonisch erreichbar sein, mindestens ihre Dienstwaffe und andere Einsatzmittel mit sich führen müssen und sich vom möglichen Einsatzort nicht weit entfernen dürfen, scheint es naheliegend, dass es sich hier nur um Bereitschaftsdienst handeln kann, allerdings aus Sicht des Arbeitszeitrechts mit der Folge, dass sie faktisch weder Ruhezeiten noch Ruhepausen haben.

Dies ist aus Sicht des Arbeitszeitrechts schlicht unzulässig.

Die Rechtsprechung hat darauf reagiert, indem sie für Rufbereitschaft geltende Maßgaben auf den Bereitschaftsdienst übertragen und dabei verkannt hat, dass diese eben nur gelten, wenn sich die Kolleginnen und Kollegen an einem von ihnen frei gewählten Ort aufhalten können (Rufbereitschaft) und eben nicht an einem vom Dienstherrn bestimmten Ort aufhalten müssen (Bereitschaftsdienst). Zusätzlich stellt die Rechtsprechung darauf ab, dass es während der Ruhezeiten entweder zu tatsächlichen Einsätzen kommen kann oder damit mindestens in einer gewissen Häufigkeit gerechnet werden muss.

Im Ergebnis scheint die deutsche Rechtsprechung dazu zu tendieren, Ansprüche auf Ausgleich von Arbeitszeit einzuschränken und einzudämmen, womöglich nicht zuletzt deshalb, weil es eines erheblichen höheren Personalaufwandes bedürfen würde, um die Bundespolizei so auszustatten, dass Kolleginnen und Kollegen ihre Ruhezeiten und Ruhepausen auch tatsächlich nehmen können. Und dies vor dem Hintergrund, dass sie ohnehin Überstunden in hoher Zahl vor sich herschieben.

In dieselbe Richtung gehen die von der Rechtsprechung aufgestellten Anforderungen, die sie an die Kolleginnen und Kollegen stellt, wenn sie ihre Arbeitszeitausgleichsansprüche Erfolg versprechend geltend machen wollen. Hierbei wird unterschieden zwischen regulärer Arbeitszeit, Mehrarbeit und sogenannter (unions)rechtswidriger Zuvielarbeitszeit (über 48 Stunden im Siebentagezeitraum). Für letztere hat das Bundesverwaltungsgericht die Maßgabe eingeführt, dass diese mit Wirkung ab dem Folgemonat geltend zu machen ist. Die Kolleginnen und Kollegen müssen also Ansprüche im Vorhinein geltend machen, bevor sie überhaupt wissen, ob sie entstehen werden.



Foto: DGB Rechtsschutz GmbH

Zunächst kann während des konkreten Dienstes oft gar nicht sicher unterschieden werden, in welcher Art der Arbeitszeit sie sich gerade befinden, sodass es sich empfiehlt, etwaige Arbeitszeitausgleichsansprüche vorher geltend zu machen, zumal einige Gerichte zwischenzeitlich eine vorherige Geltendmachung auch für gesetzlich vorgesehene Mehrarbeit verlangen. Zudem müssen solche Ansprüche sorgfältig dokumentiert werden, um die erforderlichen Nachweise parat zu haben, wenn eventuell Jahre später vor den Gerichten, vielleicht bis hin zum Bundesverwaltungsgericht, darüber entschieden wird.

Bei Mehrarbeit bedeutet dies vor allem, dass deren vorherige konkrete Anordnung durch den Vorgesetzten im Zweifel bewiesen werden muss.

Sofern es um die Bewertung von Arbeitszeit (also zum Beispiel Bereitschaftsdienst oder Ruhezeit) geht, empfiehlt es sich, für die jeweilige Ruhezeit die Einflüsse, Umstände, dienstliche Unterbrechungen usw. im Einzelnen jeweils festzuhalten.

Um die Grundlage für den Ausgleich von Arbeitszeitanforderungen zu schaffen, braucht es also einigen Aufwand und einen langen Atem. Aber es ist die einzige Chance, entgegen der durch die Rechtsprechung aufgestellten Hürden, solche Ansprüche durchzusetzen, insbesondere wenn es gelingen sollte, Verfahren auch auf europäischer Ebene entscheiden zu lassen.



Arbeitszeit ist Lebenszeit

Die Arbeitszeit bestimmt unsere Lebenszeit, unsere Freizeit und dementsprechend unser Wohlbefinden und unsere Gesundheit. Es gibt nur wenig, was zwischen uns und dem Dienstherrn so streitbehaftet ist wie das Thema Arbeitszeit. Damit ist nicht nur die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit gemeint, sondern auch Fragen rund um Urlaub, Sonder- und Zusatzurlaub. Wir kämpfen für Langzeitarbeitskonten und die gerechte Stundenabrechnung bei Einsätzen zu Land, zur See oder in der Luft.

Durch unsere große Umfrage im Rahmen der 1. Arbeitszeitkampagne im Jahr 2016 wissen wir, was die Kolleginnen und Kollegen bei der Bundespolizei, dem Zoll und dem BAG besonders bewegt: Die 39-Stunden-Woche, familienfreundliche Arbeitsplanung, flexible Arbeitszeiten, Anrechnung von Pausen auf die Arbeitszeit und vieles mehr.

Seitdem haben wir nicht nur viele politische Gespräche geführt, sondern auch die Rechtsprechung im Inland und auf europäischer Ebene genauestens beobachtet und selbst viele Verfahren vor den Verwaltungsgerichten der Republik geführt. Oftmals waren dies Musterverfahren, bei denen viele von Euch beteiligt waren: G 7 Elmau, Arbeitszeit See, Abrechnung von Pausen in Einsätzen und im operativen Dienst etc. Leider ist zu beobachten, dass der Dienstherr um jede Stunde ringt und sich auch oftmals der europäischen Rechtsprechung verwehrt. Wir führen diese Verfahren, weil wir eine klare Auffassung davon haben, was Arbeitszeit und was Freizeit – und damit Zeit zur freien Verfügung – darstellt.

Die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums verpflichten Beamte, sich mit vollem persönlichem Einsatz ihrem Beruf zu widmen. Dazu gehört auch die Pflicht, ohne Entschädigung Mehrarbeit zu leisten, wenn

- zwingende dienstliche Verhältnisse es erfordern und
- sich die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt.

Rechnerisch bedeutet dies, dass die gesetzliche Höchstarbeitsgrenze – unabhängig vom Bezugszeitraum – lediglich 322 Stunden Mehrarbeit pro Kalenderjahr pro Beamte zulässt. Dies gilt unabhängig davon, ob die Mehrarbeit ausgeglichen wird. Die ausdrückliche vorherige Anordnung von Mehrarbeit aus Anlass von Übungen und Einsätzen (die auch Voraussetzungen für § 11 BPolBG ist) darf sich nur in diesem Rahmen bewegen.

In welchen Fällen ausnahmsweise doch eine Mehrarbeitsvergütung geleistet werden muss, ist durch Verordnungen geregelt. Zu zahlen ist die Vergütung etwa bei Bundesbeamten, wenn die Mehrarbeit

- schriftlich oder elektronisch angeordnet oder genehmigt wurde,
- aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht durch Dienstbefreiung innerhalb eines Jahres ausgeglichen werden kann und
- die regelmäßige Arbeitszeit um mehr als fünf Stunden im Kalendermonat übersteigt.

Dabei gilt zu beachten, dass die Verfallsfristen für den Freizeitausgleich ein Jahr nach Ende des Monats, in dem die Mehrarbeit angefallen ist, beginnt.

Mehrarbeit liegt demnach vor, wenn dienstlich eine höhere Wochenarbeitszeit angeordnet und abgeleistet wird. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist Mehrarbeit der Dienst, den der einer Arbeitszeitregelung unterliegende Beamte aufgrund dienstlicher Anordnung oder Genehmigung zur Wahrnehmung der Obliegenheiten des Hauptamts oder, soweit ihm ein Amt nicht verliehen ist, zur Erfüllung der einem Hauptamt entsprechenden Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus – d. h. nicht im Rahmen des normalen Arbeitsumfangs – verrichtet. Die Anordnung oder Genehmigung von Mehrarbeit unterliegt keinem Schriftformerfordernis, sie muss sich aber auf konkrete und zeitlich abgegrenzte Mehrarbeitstatbestände beziehen; nicht erforderlich ist, dass im Zeitpunkt der Anordnung oder Genehmi-

Grundsätzliche Regelungen

Grundsätzlich ist Arbeitszeit der Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer/Beamte seiner Arbeitspflicht/Dienstpflicht nachkommen muss (EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG). Die Wochenarbeitszeit eines Beamten beträgt grundsätzlich 41 Stunden. Eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden kann beantragt werden, wenn eine Schwerbehinderung vorliegt oder ein Kind unter zwölf Jahren im Haushalt lebt, § 3 AZV. Die tägliche Arbeitszeit darf höchstens 13 Stunden betragen. Pro 24-Stunden-Zeitraum ist eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden zu gewähren und pro Sieben-Tages-Zeitraum zusätzlich eine Mindestruhezeit von 24 zusammenhängenden Stunden.

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit inklusive der Regel- und Mehrarbeitszeit darf 48 Wochenstunden in sieben Tagen nicht überschreiten. Hierbei darf zwar laut AZV noch ein Bezugszeitraum von zwölf Monaten für den Sieben-Tages-Zeitraum herangezogen werden, jedoch ist nach der neueren Rechtsprechung der Bezugszeitraum nicht mehr ein Jahr, sondern ausschließlich der Sieben-Tages-Zeitraum (Urteil BVerwG v. 17. 9. 2015 Az.: 2 C 26.14).



DEUTSCHE POLIZEI
Ausgabe: **Bezirk Bundespolizei**

Geschäftsstelle:

Forststraße 3a,
40721 Hilden
Telefon (02 11) 71 04-0
Telefax (02 11) 71 04-555
Adress- und Mitgliederverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

Redaktion:

Dr. Hartmut Kühn (V.i.S.d.P.)
Forststraße 3a,
40721 Hilden
Telefon (02 11) 71 04-0
Telefax (02 11) 71 04-5 55
Internet: www.gdp-bundespolizei.de
E-Mail: info@gdp-bundespolizei.de
Saskia Galante
Tel.: 0211 7104-514
E-Mail: galante@gdp-bundespolizei.de

Die Redaktion behält sich vor,
LeserInnenbriefe gekürzt zu veröffentlichen.
Für unverlangt eingesandte Manuskripte
übernehmen wir keine Gewähr. Namentlich
gekennzeichnete Artikel stellen nicht in
jedem Fall die Meinung der Redaktion dar.
Nachdruck und Verwertung, ganz oder
teilweise – auch in elektronischen Medien –
nur mit ausdrücklicher Genehmigung der
Redaktion.

Dies gilt auch für die Aufnahme in
elektronische Datenbanken und Mailboxes
sowie für Vervielfältigungen auf CD-ROM.

Verlag und Anzeigenverwaltung:

VERLAG DEUTSCHE
POLIZEILITERATUR GMBH
Anzeigenverwaltung
Ein Unternehmen der
Gewerkschaft der Polizei
Forststraße 3a, 40721 Hilden
Telefon (02 11) 71 04-1 83
Telefax (02 11) 71 04-1 74
Verantwortlich für den Anzeigenteil:
Antje Kleuker
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 41
vom 1. Januar 2019

Herstellung:

L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG
DruckMedien
Marktweg 42–50, 47608 Geldern
Postfach 14 52, 47594 Geldern
Telefon (0 28 31) 3 96-0
Telefax (0 28 31) 8 98 87

ISSN 0949-2836



ARBEITSZEITRECHT

gung die Anzahl der zu leistenden oder bereits geleisteten Mehrarbeitsstunden steht. Individualität, Ausnahmecharakter und die Ausübung von Einzelfallermessen sind prägende Merkmale der Mehrarbeit. Eine nur rechtswidrig zu hoch festgesetzte regelmäßige Arbeitszeit ist keine Mehrarbeit im Sinne der genannten Vorschriften. Etwaige Ausgleichsansprüche können sich insoweit allenfalls unter dem Aspekt rechtswidrig geleisteter Zuvielarbeit aus dem unionsrechtlichen Haftungsanspruch oder dem beamtenrechtlichen Ausgleichsanspruch ergeben.

Zu beachten ist, dass nach Auffassung des BVerwG für über die 48 Stunden in der Woche hinausgehende Arbeitsstunden erst ab Zugang einer Rüge seitens des Beamten eine Entschädigung zu zahlen ist. Der Beamte muss also schriftlich seiner vorgesetzten Dienststelle mitteilen, dass er rechtswidrig zu Mehrarbeit verpflichtet wurde. Abgeltung kann er erst für Zeiten verlangen, die er leisten musste, nachdem die Dienststelle die Rüge erhalten hat. Auch hier soll die Abgeltung in Form von Freizeitausgleich (Dienstbefreiung) geschehen. Erst wenn dies innerhalb eines Jahres nicht möglich ist, kann eine Vergütung nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung geschehen. Bei Freizeitausgleich für im Ausland geleistete Dienste besteht außerdem kein Anspruch auf Auslandsbesoldung, wenn der Freizeitausgleich im Inland genommen wird.

In Abgrenzung zur Mehrarbeit liegt Zuvielarbeit vor, wenn der Beamte freiwillig Dienst über die nach Maßgabe der RL 2003/88/EG und ihrer Ausnahmebestimmungen höchstens zulässige wöchentliche Arbeitszeit hinaus leistet. Es ist daher bei den sog. Überstunden immer genau zu betrachten, um welche Art von Arbeitszeit es sich handelt.

Thema Ruhepausen

Ein weiteres, immer wieder auftauchendes Problemfeld sind die Ruhepausen. Sie sind in der AZV nicht definiert, sondern in § 5 AZV steht allein, wann eine solche notwendig ist. Nach dem EuGH ist eine Ruhepause die Zeitspanne, in der der Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber keiner Verpflichtung unterliegt, die ihn hindern kann, frei und ohne Unterbrechung seinen eigenen Interessen nachzugehen (EuGH zuletzt Urteil vom 14.10.2010 – Rs. C 428/09 [Solidaires Isere]). Zweck der Ruhepause ist der Belastungsausgleich. Damals wurde die in der AZV etablierte Anrechnungsmöglichkeit als Ausgleich für die Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 41 Stunden heran-

gezogen. Davon wollen das BMI oder auch das BMF leider heute nichts mehr wissen.

Die oben dargestellte Definition hört sich zunächst einleuchtend und einfach an, aber der erste Streitpunkt ist bereits, wie eine Pause zu berechnen bzw. anzurechnen ist. Denn der Beamte in Uniform hat nicht immer und überall die Möglichkeit, eine echte Ruhepause zu machen. Durch Funkgeräte und die äußere Erkennbarkeit hat nicht nur der Vorgesetzte eine starke Einwirkungsmöglichkeit, sondern auch der Bürger kann nicht erkennen, dass man sich gerade in der gesetzlich vorgeschriebenen und notwendigen Ruhepause befindet. Aus diesem Grund hat auch § 5 Abs. 2 Nr. 2 AZV eine Anrechnungsmöglichkeit geschaffen, wenn eine „ständige Einsatzbereitschaft“ vorliegt. Dadurch wird ein selbstständiges Belastungsmoment indiziert.

Von diesem Standpunkt aus ist kritisch zu bewerten, welche Qualität Arbeitsunterbrechungen haben, wenn bspw. angeordnet ist, sich bereitzuhalten, in der Nähe zu bleiben oder sich möglicherweise über Stunden räumlichen Beschränkungen zu unterwerfen.

Zunächst ist die Ruhepause abzugrenzen von der Rufbereitschaft, die dadurch gekennzeichnet ist, dass der Beamte/Arbeitnehmer sich nicht an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle bereithalten muss, sondern nur jederzeit erreichbar sein muss, um seine beruflichen Aufgaben auf Abruf unverzüglich wahrnehmen zu können, vgl. § 2 Nr. 11 AZV. Diese Zeiten der freien wähl- und wechselbaren Ortsbestimmung sind kein Dienst im Sinne des Arbeitszeitrechts, solange kein Einsatz erfolgt.

Arbeitsbereitschaft liegt vor, wenn der Arbeitnehmer/Beamte dem Arbeitgeber/Dienstherrn am Arbeitsplatz zur Verfügung stehen und sich ständig bereithalten muss, um im Bedarfsfall tätig zu werden. Es handelt sich um unfreiwillig entstehende längere Pausen, in denen aufmerksam abgewartet werden muss, ob nicht im nächsten Moment Arbeit anfällt. Das BAG definiert dies als „Zeit wacher Achtsamkeit im Zustand der Entspannung“ (BAG-Urteil vom 25.10.1989 – 2 AZR 633/88.) Mangels freier Disposition handelt es sich um Arbeitszeit.

Beim sog. Bereitschaftsdienst ist der Arbeitnehmer/Beamte verpflichtet, sich innerhalb oder außerhalb des Betriebs an einem vom Arbeitgeber/Dienstherrn bestimmten Ort aufzuhalten, sich auf Anforderung zur Arbeitsaufnahme bereitzuhalten, darf jedoch ruhen oder sich

anderweitig beschäftigen, solange seine beruflichen Leistungen nicht erforderlich sind. Sie gilt im Rahmen der Mehrarbeit ebenso wie die Arbeitsbereitschaft zur Arbeitszeit und ist seit dem Feuerwehr-Urteil 1:1 als Arbeitszeit anzuerkennen und durch Freizeitausgleich auszugleichen. Keinen Unterschied macht es daher, ob etwaige Mehrarbeit in Volldienst oder in Bereitschaftsdienst geleistet wurde. Rufbereitschaften oder bloße Anwesenheitspflichten ohne dienstliche Inanspruchnahme sind daher keine als Mehrarbeit ausgleichspflichtigen Dienstzeiten.

Das Bundesverwaltungsgericht geht ebenso davon aus, dass der unionsrechtliche Haftungsanspruch oder bloße beamtenrechtliche Ausgleichsanspruch nach dem Grundsatz der zeitnahen Geltendmachung erst ab dem Monat auf die schriftliche Geltendmachung des Anspruchs gegenüber dem Dienstherrn bestehen. Diese Obliegenheit ergibt sich unmittelbar aus dem Beamtenverhältnis und bedeutet für die betroffenen Kollegen, dass sie unmittelbar einen Antrag auf Abgeltung der Mehrarbeitsstunden bzw. rechtswidrigen Zuvielarbeit stellen.

Wie dieser kurze Problemaufriss zeigt, handelt es sich bei Arbeitszeit um ein sehr komplexes Thema, das in unterschiedlichsten Facetten immer wieder Leitgedanke unserer politischen und juristischen Handlungen ist. Auch wenn wir nicht alle Verfahren gewinnen können, können wir doch mit Gewissheit sagen, dass wir keine Chance auslassen, die Arbeitszeitfragen für Euch positiv zu lösen.

Simone Krummen, Justiziarin des GdP-Bezirks Bundespolizei

GdP-Service

Nach Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts bedarf ein Anspruch auf Ausgleich von unionsrechtswidriger Zuvielarbeit einer vorherigen Geltendmachung mit Wirkung ab dem Folgemonat. Diese Voraussetzung wurde zwischenzeitlich von einigen Gerichten erster Instanz auf alle Ansprüche wegen Ausgleich von geleisteter überobligatorischer Arbeitszeit ausgedehnt. Daher bieten wir auf unserer Homepage www.gdp-bundespolizei.de im geschlossenen Mitgliederbereich der Infothek ein entsprechendes Mustergeltendmachungsschreiben zum Download an.



Am Tisch mit dem Minister

Der 11. Juli 2019 war für die GdP und für Sven Hüber ein „Spitzen-Tag“. Der Vorsitzende des Bundespolizei-Hauptpersonalrates (BHPR) und stellvertretende GdP-Bezirksvorsitzende nennt das die „drei goldenen S“: Spitzengespräch, super Gesprächsatmosphäre, Spitzenergebnisse. „Noch nie zuvor hat ein Bundesinnenminister das Gespräch direkt am Tisch im Büro des Hauptpersonalratsvorsitzenden gesucht und geführt“, so Sven Hüber.

„Ich war sehr berührt zu erleben, wie stark das Herz von Horst Seehofer für unsere Kolleginnen und Kollegen schlägt. Das ist keine aufgesetzte Politikermaske, sondern wirkliche Nähe und Verantwortungsgefühl für unsere Leute auf der Straße. Das spürt man. Und er schätzt den Rat der Personalräte sehr. Schließlich begann er einst selbst als Jugend- und Auszubildendenvertreter“, ergänzt er.

Zum Gesprächsverlauf erläuterte Martin Schilff: „Horst Seehofer ist im persönlichen Umgang, im direkten Gespräch vollkommen anders als das mediale Bild, das gelegentlich von ihm gezeichnet wird. Man hatte zu jeder Zeit das Gefühl, in ihm einen Gesprächspartner zu haben, der einen respektiert. Und obwohl wir recht verzwickte Themen zu besprechen hatten, führte er das Gespräch mit erstaunlichem Detailwissen und brachte den politischen Lösungskern exakt auf den Punkt.“

Sieben Besprechungspunkte

Der Minister nahm sich sehr viel Zeit, mit den Personalräten der Bundespolizei zu diskutieren.

Zunächst führten die BHPR-Vorstände Sven Hüber, Martin Schilff und Rüdiger Maas, die zugleich Mitglieder des geschäftsführenden GdP-Bezirksvorstandes sind, mit Horst Seehofer ein fast eineinhalbstündiges Gespräch im Zimmer des Vorsitzenden. Im Rahmen dieses Gespräches im kleinen Kreis wurden zunächst alle Ergebnisse vereinbart, die danach im Plenum des Hauptpersonalrates bekanntgegeben und erläutert wurden. Die Ministerialverwaltung



V. l.: Sven Hüber, Innenminister Horst Seehofer, Dagmar Busch, Abteilungsleiterin Bundespolizei im BMI, Rüdiger Maas und Martin Schilff
Fotos: GdP/Martin Schilff

des BMI wurde dabei von der Bundespolizei-Abteilungsleiterin Dagmar Busch vertreten.

Sven Hüber, Martin Schilff und Rüdiger Maas hatten sich sieben Besprechungspunkte vorgenommen, die zuvor im GdP-Vorstand und im Plenum des Bundespolizei-Hauptpersonalrates abgestimmt worden waren. Die GdP stellt mehr als zwei Drittel der Mitglieder dieses Gremiums.

Neben der Erläuterung des Vorhabens, die Bundespolizei um weitere 11.300 Stellen aufzuwachsen zu lassen, standen die Personalentwicklung, die Bau-, Liegenschafts- und Wohnraumsituation, die Frage der Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage, die Ausweitung der geplanten Sicherheitszulage auf die Tarifbeschäftigten und die Abschaffung der Kappung der Versorgungshöchstgrenze für aus dem Osten übernommene Bundespolizisten (Veränderung des § 55 Abs. 2 Satz 1 Nummer 1 b BeamVG) auf dem Programm.

Intensives Gespräch

In dem sehr intensiven Gespräch betonte Minister Seehofer einmal mehr seine große persönliche Verbundenheit mit und seine Wertschätzung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Bundespolizei. Und auch, warum er solche Gespräche schätzt: „Das ganze Leben ist eine Baustelle, man wird nie fertig. Des-

halb wird man immer Gewerkschaften und Personalräte brauchen! Sie sind wichtig für Verbesserungen im jeweiligen Dienstbereich.“ Horst Seehofer erläuterte, warum er sich beim Bundesfinanzminister für einen weiteren Personalaufwuchs in den Haushaltsjahren 2020 bis 2025 um 11.300 Stellen über den bisher geplanten Aufwuchs hinaus einsetzt. Obwohl die extreme Belastung der Aus- und Fortbildungsorganisation damit über Jahre bestehen bleiben wird, gebietet die sicherheitspolitische Verantwortung, mehr operative Polizeikräfte auf die Straße zu bringen. Im Haushalt 2020 werden bereits die Möglichkeiten für die Einstellung zusätzlicher Anwärterinnen und Anwärter verankert.

„Seehofer-Initiative“

Knifflig wurde es zunächst bei der durch Sven Hüber dem Minister vorgeschlagenen „Seehofer-Initiative“, die 2.000 leistungsstärksten Polizeihauptmeisterinnen und -hauptmeister nach Vorstellung vor einem Feststellungsausschuss und weitere 3.000 Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes nach einem verkürzten Aufstiegsverfahren in den gehobenen Dienst zu überführen. Bedingt durch die massiven Personalaufwüchse und stark steigende Pensionierungszahlen werden bis 2025 Tausende Stellen des gehobenen Dienstes unbesetzt bleiben. „Weder die Akademie noch die



GUTE VERHANDLUNGSERGEBNISSE IM GESPRÄCH MIT HORST SEEHOFFER

Hochschule des Bundes haben überhaupt die Kapazitäten, dieses Loch zu stopfen. Und wir wollen etwas für die tun, die da sind und seit Jahren die hohe Belastung tragen“, verdeutlichte Martin Schilff. Nach einer Für-und-Wider-Diskussion stellte Horst Seehofer klar: „Das ist ein Zeichen der Wertschätzung. Ich will das machen. Frau Busch, Sie entwickeln mit dem Personalrat Umsetzungsvorschläge. Es sollen die Leistungsstärksten und Erfahrensten davon profitieren.“

Verbesserungen der Unterbringung

Wie dringlich tragfähige Lösungen zur Liegenschaftssituation der gesamten Bundespolizei sind, verdeutlichte dem Bundesinnenminister beispielhaft eine Bildmappe der Chemnitzer GdP-Kreisgruppe. Dort war sprichwörtlich der Putz von der Decke gefallen. Horst Seehofer bestätigte dringenden Handlungs- und Gesprächsbedarf, vor allem mit der Bahn und auch der BfM, beauftragte das Ministerium mit einer Bestandsaufnahme und will mit der DB AG und den anderen Trägern über beschleunigte Verbesserungen der Unterbringung sprechen. Das Ministerium wird sich gemeinsam mit der BfM auch für einen erheblichen Ausbau der Wohnungsfürsorge des Bundes, insbesondere in Ballungsräumen, einsetzen.

Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage

Auch über die Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage wurde intensiv gesprochen. Sven Hüber, der auch Vorsitzender des Fachausschusses Beamten- und Besoldungsrecht des GdP-Bundesvorstandes ist, stellte sehr eindringlich dar, dass Polizeibeamte die einzige Beamtengruppe waren, der man 1998 als Sparbeitrag auch die Altersversorgung kürzte, indem die Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage ab 2010 abgeschafft wurde. Das müsse wie in Bayern wieder rückgängig gemacht werden. Schließlich werde die Polizeizulage nicht wie andere Stellenzulagen nur temporär gewährt, sondern

ein ganzes Berufsleben lang. Noch in der Anhörung der Gewerkschaften zum Besoldungsstrukturmodernisierungsgesetz (BesStMG) im Mai hatten die Ministerialbeamten die Rückkehr zur Ruhegehaltsfähigkeit rundherum abgelehnt. Nach dem Gespräch mit dem Vorstand des BHPR sagte Minister Seehofer: „Das wird im Auge behalten. Wir erhöhen bereits die Polizeizulage durch das BesStMG um 40 Prozent. Die Ruhegehaltsfähigkeit können wir in das Gesetzgebungsverfahren mit aufnehmen. Ich brauche dafür die Zustimmung des Parlaments.“ Es wird nun auch für die GdP die Aufgabe sein, im weiteren Gesetzgebungsverfahren im parlamentarischen Raum für die Umsetzung dieser Entscheidung zu werben.



Die „drei goldenen S“: Ein Spitzengespräch in super Gesprächsatmosphäre mit Spitzen-
ergebnissen.

Anzeige

Wir nehmen Sie und Ihre Symptome ernst

**PRIVATKLINIK
NIKOLASSEE**

Stoppen Sie Ihr Leid:

- Ängste, die Ihr Leben einschränken und sich in vielen Situationen aufdrängen
- Energieverlust und Antriebsstörungen als Burnout oder als Depression
- Zwänge und suchtartige Entgleisungen bei Alltagsdrogen oder im Verhalten
- Psychische Belastung im Zusammenhang mit körperlichen Krankheiten
- Lebensüberdruß und schleichende Suizidalität

In der Privatklinik Nikolassee erhalten Sie kompetente, rasche und umfassende Hilfe. Ein Team von Internisten und Allgemeinärzten kümmert sich intensiv um die körperliche Seite Ihrer Probleme, während psychiatrisch-psychotherapeutische Fachärzte für die Einzeltherapie und Krisenbewältigung jederzeit mit persönlichem Einsatz für Sie da sind. Physiotherapie, Kunst, Entspannung, Seelsorge und Skilltrainings kommen zielgerichtet hinzu. Gerade durch die Übersichtlichkeit der Privatklinik entsteht eine vertraute Atmosphäre mit Respekt Ihres Privattraums aber auch eine sehr persönliche Betreuung und Begleitung. Das attraktive Erholungsgebiet der Umgebung und die Essenzubereitung vor Ort tragen zum Wohlfühl bei. Es entstehen Ihnen keine zusätzlichen Kosten.

Privatklinik Nikolassee, Von-Luck-Str. 3, 14129 Berlin
Tel: 030. 80 30 910, www.klinik-nikolassee.de



Chefarzt
Dr. med. Herald Hopf
Facharzt für Psychiatrie
und Psychotherapie,
Vorsitzender DATPPP



Leitung Innere Medizin
Dr. med. Susanne Ziefle
Fachärztin für
Innere Medizin



GUTE VERHANDLUNGSERGEBNISSE IM GESPRÄCH MIT HORST SEEHOFER

Foto: GdP/Torsten Hansen

Sicherheitszulage für Tarifbereich

Ein weiterer Besprechungspunkt war die Übertragung der im BesStMG vorgesehenen Sicherheitszulage für Verwaltungsbeamte der Bundespolizei, des Zolls und des BKA auch auf die Tarifbeschäftigten. „Der Minister vertrat in unserem Gespräch eine erfreulich ganz klare Linie zur Gleichbehandlung der Tarifbeschäftigten und der Beamtinnen und Beamten“, berichtet Rüdiger Maas, im BHPR Gruppensprecher der Arbeitnehmer und GdP-Vorstand für Tariffragen. „Das betrifft auf der einen Seite seine Bereitschaft, die Arbeitszeit der Beamten wieder auf das Niveau der Arbeitnehmer abzusenken. Auf der anderen Seite freue ich mich sehr über die Zusage, die Sicherheitszulage auch an die Tarifbeschäftigten zu zahlen.“ Der Minister hatte es gegenüber Rüdiger Maas als „Selbstverständlichkeit“ bezeichnet, dass die Zulage zunächst als außertarifliche Leistung gezahlt werden solle, man sei darüber bereits mit dem Bundesfinanzminister im Gespräch. Im Rahmen der kommenden Tarifverhandlungen müsse dann über eine tarifliche Paragrafierung gesprochen werden. „Die Reduzierung der Wochenarbeitszeit für Beamte habe ich im Blick. Möglicherweise kann eine Angleichung bei den nächsten Tarifverhandlungen erfolgen.“

Benachteiligungsklausel abschaffen

Noch einmal knifflig wurde es beim letzten Punkt des Gesprächs, der vor

allem circa 3.000 aus dem ehemaligen Grenzschutz der DDR der De-Maizière-Regierung übernommenen Mitarbeiter betraf. Ihnen wird aufgrund einer besonderen Kappungsgrenze beim Zusammentreffen von Rente und Versorgung das nach der Wiedervereinigung erdiente Ruhegehalt zum Teil massiv weggekürzt – nachdem sie bereits fünf Jahre im Ruhestand sind und die Summe aus Rente für DDR-Zeiten und Beamtenversorgung für „Wiedervereinigungszeiten“ die allgemeine Versorgungshöchstgrenze gar nicht erreicht, geschweige denn überschreitet. In Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen wurde diese diskriminierende Klausel bereits abgeschafft. Der Petitionsausschuss des Deutschen Bundestages, zahlreiche Innenpolitiker wie Andrea Lindholz (CSU) und Burkhard Lischka (SPD), namhafte Spitzenbeamte der Bundespolizei, der DGB und viele weitere unterstützen die jahrelange GdP-Forderung nach Abschaffung dieser Benachteiligungsklausel auch beim Bund. Der Vorsitzende des BHPR übergab auch eine entsprechende Resolution des Plenums zur Abschaffung der ungerechtfertigten Kürzung des verdienten Ruhegehalts für aus dem Osten übernommene Bundespolizisten. Minister Seehofer, der im Zuge der Wiedervereinigung als Staatssekretär bei Norbert Blüm sowohl die Übernahme von DDR-Bediensteten als auch das Rentenüberleitungsrecht verantwortete, zeigte sich wohlinformiert und klar positioniert. Die Altersversorgung sei kein Strafrecht. Wenn jemand übernommen wurde, müsse man die nach

der Wiedervereinigung im Polizeidienst geleisteten Jahre auch anerkennen, sonst hätte man sie nicht übernehmen dürfen. Die Bundesregierung setze sich zu Recht dafür ein, dass 30 Jahre nach der Wiedervereinigung endlich die Ostrenten an die Westrenten angeglichen werden. Man könne den Leuten dann nicht die erdiente Pension kürzen, nur weil man ihnen die Rente aus Verfassungsgründen nicht kürzen darf. An die Ministerialverwaltung gewandt sagte er: „Ich habe die Bitte – aus Überzeugung –, dass Zeiten, die nach der Wende abgeleistet wurden, nicht gekürzt werden. Die Parlamentarier müssen dahinterstehen. Dann kann das realisiert werden. Auch die Gewerkschaften sind aufgefordert mit den Parlamentariern zu sprechen. Die müssen dazu stehen. Dann stelle ich das sicher!“

Meilenstein in der Organisationsgeschichte

Die GdP hatte bereits durch eine Vielzahl von Gesprächen im Parlament, im Verfahren der Erarbeitung des Gesetzentwurfes zum BesStMG und in der Arbeitsgruppe „Aus- und Fortbildung“ mit den Spitzen des Bundespolizeipräsidiums und der Akademie sowie durch das Gespräch zwischen Jörg Radek und Horst Seehofer im Januar dieses Jahres den Boden für das jetzige Ergebnis vorbereitet.

Bezirksvorsitzender Jörg Radek fasst die Ergebnisse des Gesprächs so zusammen: „Wir haben gezeigt, dass wir als GdP mit unseren Mehrheiten in den Personalvertretungen und unseren GdP-Vorstandsmitgliedern in den personalrätlichen Spitzenfunktionen in der Lage sind, im Gespräch mit den politischen Entscheidungsträgern unsere gewerkschaftlichen Beschlüsse und Positionen umzusetzen. Unser Dranbleiben, unser langer Atem und unser programmatisches, durchdachtes, arbeitsteiliges Herangehen zahlen sich aus.“ Das Gespräch des Ministers mit den Personalvertretern der Bundespolizei darf nach Meinung Radeks „zu Recht als ein Meilenstein in der Organisationsgeschichte und auch angesichts der Besprechungsergebnisse als Zeichen des Respekts gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ihren gewählten Vertretern gelten“.

GdP-Bezirk Bundespolizei



ARBEITSGRUPPE AUS- UND FORTBILDUNG STARTET IN BAMBERG

Mit Vernunft und Augenmaß

Mit Vernunft und Verstand die Aus- und Fortbildung (AuF) für die Zukunft gestalten. Unter diesem Oberbegriff wurde auf Ebene des GdP-Bezirks Bundespolizei eine Arbeitsgruppe eingerichtet. Die AG setzt sich zusammen aus Rüdiger Maas (stell. Vorsitzender Bezirk Bundespolizei), Andreas Roßkopf (Mitglied geschäftsführender Vorstand), Frank Tappe und Jan Best (beide Direktionsgruppe BPOLAK).

Die Einstellungsoffensive bringt die Aus- und Fortbildungsorganisation an den Rand des Möglichen. Steigende Einstellungszahlen in den vergangenen Jahren haben bereits die Stammbeschäftigten stark belastet und ein Ende ist nicht in Sicht.

Für die Arbeitsgruppe stand fest, dass das erste Arbeitstreffen im „Hotspot“ der Ausbildung in Bamberg stattfindet. Vor Ort können stellvertretend für alle Aus- und Fortbildungsstandorte die Auswirkungen am besten abgele-

sen werden, was theoretische Berechnungsgrundlagen von benötigtem Lehrpersonal, Verwaltungsbeamten und Tarifbeschäftigten auslöst. Nur durch 90 Absolventen des 73. Studienjahrgangs für den September 2019 kann das benötigte Lehrpersonal augenscheinlich sichergestellt werden. Die fehlende personelle Unterdeckung ist nicht nur ein Thema in Bamberg. Es betrifft alle Aus- und Fortbildungszentren, den Hochschulbereich sowie die Bundespolizeiakademie.

In Gesprächen mit Mitgliedern der Kreisgruppe Bamberg wurde deutlich, dass sich das Lehrpersonal bei Beförderungen (A11-Problematik) abgekoppelt sieht. Der „Übergangs-ODP“ entspricht nicht der Lebenswirklichkeit. Letztlich ist das Rahmenpersonal (Vollzugs- und Verwaltungsbeamte sowie Tarifbeschäftigte) ebenso den Realitäten anzupassen – in puncto der Personalstärke wie auch in der Frage einer leistungsgerechten Vergütung. Zurzeit wird Personal aus der freien Wirtschaft eingestellt, welches durch das bestehende Personal eingewiesen werden muss.



V. l.: Andreas Roßkopf, Frank Tappe, PD Lehmann, Rüdiger Maas und Jan Best.

Foto: GdP / Andreas Roßkopf

Was zur Folge hat, dass eine Arbeitsverdichtung und Überforderung von Beschäftigten einsetzt.

Die Arbeitsgruppe hat sich drei große Arbeitspakete geschnürt: Lehrpersonal, Rahmenpersonal, Anpassung der Infrastruktur. Schlagworte sind dabei Dienstpostenbewertung, Personalentwicklung, Entfristungen, Bereitstellung von Trainingsstätten und deren Zustand.

Für die Arbeitsgruppe steht eine spürbare Verbesserung für die Kolleginnen und Kollegen in der gesamten Aus- und Fortbildungsorganisation an erster Stelle.

Andreas Roßkopf, Vorstandsmitglied des GdP-Bezirks Bundespolizei

GROSSE TYPISIERUNGSAKTION

Viele Stammzellenspender beim Zoll

Im Stadion Oberwerth in Koblenz veranstaltete der Verein Deutsche Zollsporthilfe Ende Juni 2019 die 14. Deutsche Zollmeisterschaft. Beschäftigte der rund 39.000 Personen starken Zollverwaltung treffen sich alljährlich zu einem zahlreiche Sportarten umfassenden Event. Auf Initiative von Marcel Schäfer, dem stellvertretenden Vorsitzenden der Jungen Gruppe Zoll, fand zugleich eine große Typisierungsaktion der DKMS statt. Rund 150 Teilnehmerinnen und Teilnehmer gaben eine Speichelprobe ab und stellten sich als potenzielle Stammzellenspender zur Verfügung. Zudem konnten rund 350 Euro Spendengelder für die DKMS gesammelt werden.

Die Meldung über die Erkrankung eines seiner ehemaligen Ausbilder beim Bildungszentrum des Zolls ließ Marcel Schäfer nicht los. Vorbei an üblichen Verwaltungsabläufen stellte er in seiner Dienststelle, dem Zollkriminalamt in Köln, eine große Typisierungsaktion auf die Beine. Dabei woll-



Foto: GdP/ Marcel Schäfer

te er es aber nicht belassen und nutzte seine Aktivitäten und Kontakte in Verwaltung, Gewerkschaft, Partnern und Freundeskreis, um gemeinsam mit der Zollsporthilfe die Hilfsbereitschaft seiner Kolleginnen und Kollegen unter Beweis zu stellen.

Bei heißen Temperaturen stellten die Firma Obramo und die Junge Gruppe im Rahmen der Aktion zudem 650 Wasserflaschen zur Verfügung. Besonderer Dank gilt Frank Heckmann, Geschäftsführer der Deutschen Zollsporthilfe e.V.

Marcel Schäfer, stellvertretender Vorsitzender Junge Gruppe Zoll

KG ANGERMÜNDE

Neuer Vorstand

Am 30. Juli 2019 haben die Mitglieder der GdP-Kreisgruppe Angermünde bei ihrer Mitgliederversammlung u. a. einen neuen Vorstand gewählt. Er setzt sich wie folgt zusammen: Vorsitzender ist Andreas Kampf, seine Vertreter sind Mathias Gerbig und Gabriele Müller. Zur Kassiererin wurde Anke Schellenberg gewählt, sie wird von Jan Müller vertreten. Schriftführer ist Ronny Koch, sein Stellvertreter Volker Brocker. Susanne Arndt und Mario Zibell sind Kassenprüfer.

Weitere Themen der Versammlung waren die kommende Personalratswahl, der ordentliche Delegiertentag im Oktober sowie die gewerkschaftliche Ausrichtung des kommenden Jahres.



Text und Foto: GdP/Andreas Kampf



Mit dem Wohnmobil in die Welt

Am 16. Mai 2019 versammelten sich 24 GdP-Mitglieder der Seniorengruppe Pirna an der Hauptwache des Unternehmens Capron zu einer Betriebsbesichtigung.

Im Foyer des Verwaltungsgebäudes empfing uns Herr Kramer, Verantwortlicher für Marketing und Öffentlichkeitsarbeit. Mit einem Videoclip und einem kurzen geschichtlichen Abriss über die Entwicklung des Produktionsstandortes Neustadt in Sachsen wurden wir auf die Besichtigung bei der Caravan Produktion Neustadt, kurz Capron, eingestimmt.

Zu Zeiten der DDR hatten hier das Stammwerk des Kombinates „Fortschritt“ Landmaschinen und die Kombinateleitung ihren Sitz. Mit 80 Betrieben war „Fortschritt“ der größte Landmaschinenhersteller und Exporteur in Europa. Zwischen 1971 und 1989 wurden 90.000 Feldhäcksler und Schwadmäher hergestellt. Dies war weltweit die höchste Stückzahl dieser Produkte. Firmen wie CAT und New Holland konnten zu dieser Zeit solche Ergebnisse nicht erreichen.

1990 wurde jedoch das Kombinat „Fortschritt“ mit seinen Betrieben unter Treuhandverwaltung gestellt, was letztlich zur Auflösung des Kombinates führte. Dies traf die qualifizierten Arbeiter des Kombinates genauso wie die Menschen und den Arbeitsmarkt der Region sehr hart.

Im November 2006 begann bei Capron der Produktionsstart. Die Produktion von den zwei Wohnmobiltypen „Sunlight“ und „Carado“ nahm ihren Anfang mit 60 Mitarbeitern. Heute sind es bereits über 800 sehr gut qualifizierte Frauen und Männer, die weltweit in über 30 Ländern mit ihren Wohnmobilen für einen guten Ruf des „Made in Germany“ sorgen.

Für die Region ist dieses Werk von großer Bedeutung, da eine große Anzahl Arbeitsplätze geschaffen wurde und der Umgang mit den Mitarbeitern den Anspruch an wirkliche soziale Marktwirtschaft in der Praxis widerspiegelt. Das Unternehmen unterstützt die Stadt Neustadt und die Region bei vielen Aktivitäten.

Vor Beginn unserer Werksführung entstand im Foyer des Verwaltungsgebäudes unser Gruppenfoto, denn im übrigen Werksgelände gilt Fotografierverbot. Im Verwaltungsgebäude sind u. a.



Foto: GdP-Seniorengruppe Pirna

auch Unterkünfte, eine Lehrwerkstatt und Freizeiträume für die Berufsanfänger untergebracht. 70 Auszubildende absolvieren derzeit eine Lehre oder einen Studiengang bei Capron mit unterschiedlichen Berufszielen im Zusammenhang mit der Reisemobilfertigung.

Die Herstellung und Montage der Wohnmobile erfolgt auf höchstem technischem Entwicklungsstand. Durch Optimierung der Produktionsabläufe konnte die Dauer der Fertigung der Fahrzeuge von anfangs drei Wochen pro Fahrzeug auf heute 1,2 bis 1,3 Werkstage reduziert werden. Jetzt rollen täglich 50 bis 60, entsprechend der Kundenwünsche gefertigte Fahrzeuge von zwei Produktionslinien.

Die bei Capron fertiggestellten Wohnmobile werden auf komplette Fahrgerüste von Fiat montiert. Über fünf Wareneingänge werden die Teile für die Wohnmobile per Lkw zeitgerecht und zielgerichtet angeliefert und unmittelbar verbaut. Dächer und Seitenwände werden im Werk ebenfalls nach Kundenwunsch gefertigt und verbaut. Damit entfällt kostenverursachende Lagerfläche.

Das Zuschauen bei der Montage der Fahrzeuge war für uns äußerst interessant und jeder sah, wie unter den handwerklich geschickten Händen der Mitarbeiter ein Wohnmobil entsteht. Bei der Besichtigung kam bei so manchem der Wunsch auf, mit einem Wohnmobil, geliehen oder vielleicht sogar gekauft, auf Reisen zu gehen. Die über zweistündige Werksführung machte hungrig und durstig, sodass wir auch noch die Werkskantine „in Beschlag“ nahmen. Bei gekühlten Getränken und einem guten Essensangebot war noch Gelegenheit, sich über das Erlebte auszutauschen

Wolfgang Fischer und Petra Ehm für die GdP-Seniorengruppe Pirna

NACHRUUF

Tief betroffen nehmen wir Abschied von
Wilfried „Willi“ Cohrs

der am 14. Juli 2019 im Alter von nur 57 Jahren nach langer Krankheit doch sehr plötzlich verstorben ist.

Wir trauern um einen sehr geschätzten und liebevollen Kollegen, der trotz seiner schweren Erkrankungen immer für die MitarbeiterInnen da war. „Unser Willi“ war die letzten zehn Jahre im Liegenschaftsservice im EU/StOS tätig. Unser Mitgefühl gilt seiner Familie. Wir werden ihm ein ehrendes Andenken bewahren.

**Dieter Wemheuer für die GdP-Kreisgruppe
Duderstadt
Steffen Ludwar für die GdP-Direktionsgruppe
Bundesbereitschaftspolizei**

