



Hitze am (Büro-)Arbeitsplatz!

Sommer, Sonne, Sauna! Passt das zusammen? Ja, in meinem Büro!

Wenn draußen die Temperaturen Spitzenwerte erreichen, wird es für viele Kolleginnen und Kollegen an ihrem (Büro-)Arbeitsplatz unerträglich.

Aber muss man überhaupt arbeiten, wenn sich die Raumtemperatur der 30°-C-Marke nähert? Oder hat man einen Anspruch auf hitzefrei? Wir möchten mit Irrtümern aufräumen und aufzeigen, was Dienstherr/Arbeitgeber, Personalvertretung aber auch Kolleginnen und Kollegen tun können, damit alle einen kühlen Kopf behalten.

Klar ist: Für gesunde Erwachsene gibt es in Deutschland auch bei längeren Hitzeperioden bei normaler Lebensführung und ausreichender Flüssigkeits- und Nahrungsaufnahme keine gesundheitlichen Gefahren. Ältere Personen und Menschen mit eingeschränkter Anpassungsfähigkeit können aber durch Hitze in Gefahrensituationen geraten.

Dies gilt auch, wenn die Temperaturen am Arbeitsplatz ein unerträgliches Maß erreichen, denn dann schwindet auch bei den ansonsten fittesten Mitarbeitern die Leistungs- und Konzentrationsfähigkeit. Zusätzlich wird das Herz-Kreislauf-System enormen Belastungen ausgesetzt.

Das alles sind Gründe, warum im Sommer gleichzeitig mit den Temperaturen auch das Unfallrisiko am Arbeitsplatz steigt.

Der Dienstherr/Arbeitgeber ist daher verpflichtet, bei extremen Temperaturen am Arbeitsplatz Maßnahmen zu ergreifen, um die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen.

Die Rechtsgrundlage hierfür ist das Arbeitsschutzgesetz und die Arbeitsstättenverordnung. Diese fordert im Anhang 3.5 für Arbeitsräume während der Arbeitszeit eine „gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur“ und einen wirksamer Schutz gegen übermäßige Sonneneinstrahlung. Diese Anforderungen werden in der seit 2010 gültigen Arbeitsstättenregel ASR A3.5 Raumtemperatur konkretisiert:

Darin werden die zu erfüllenden Anforderungen an die Raumtemperatur festgelegt. Sie schreibt vor, dass in Arbeits- und Sozialräumen die Höchsttemperatur von +26° C grundsätzlich nicht überschritten werden darf. Dies gilt allerdings nur, solange auch die Außentemperatur 26° C nicht übersteigt.

Kommt es durch übermäßige Sonneneinstrahlung dazu, dass, auch bei Außenlufttemperaturen bis zu 26° C, die zulässige Höchsttemperatur im Arbeitsraum überschritten wird, muss der Arbeitgeber für eine Absenkung der Raumtemperatur sorgen. Dazu kann er zum Beispiel geeignete Sonnenschutzsysteme installieren, etwa Jalousien, Markisen oder eine Sonnenschutzverglasung.

Für Situationen mit einem Anstieg der Außenlufttemperatur auf über 26° C und gleichzeitiger Erwärmung der Raumtemperatur auf über 26° C findet sich in der ASR A3.5 ein Stufenmodell mit zu beachtenden Randbedingungen und geeigneten Schutzmaßnahmen für die Beschäftigten.

Trotz dieser Regelungen gibt es für Beschäftigte keinen direkten Rechtsanspruch auf klimatisierte Räume oder „Hitzefrei“, sagt Kersten Bux von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

Was also tun? Sehen wir uns das Stufenmodell mal an:

Raumlufttemperaturen bis + 30° C

Bis + 30° C sind Arbeitnehmer grundsätzlich zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung verpflichtet.

Jedoch soll der Dienstherr/Arbeitgeber in diesem Fall geeignete Sonnenschutzmaßnahmen und darüber hinaus zusätzliche Maßnahmen ergreifen.

Diese Maßnahmen werden in der Tabelle 4 der ASR A3.5 aufgelistet. Unter anderem gehört hierzu:

- Die effektive Steuerung des Sonnenschutzes und der Lüftungseinrichtungen.
- Die Verlagerung der Arbeitszeit.

- Die Lockerung der Bekleidungsregeln.
 - Das Bereitstellen von Getränken.
- Wenn jedoch bei solchen Raum-

Schaubild 1; Quelle BAuA

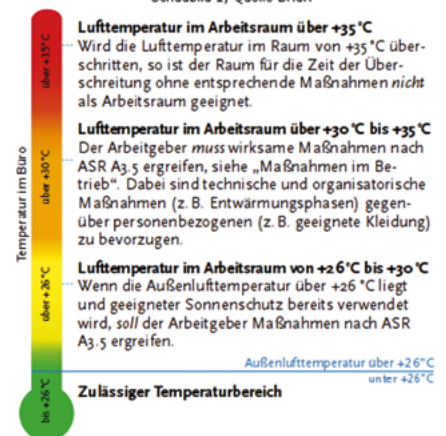


Foto: Quelle BAuA

temperaturen auch noch schwere körperliche Arbeiten zu verrichten sindoder besondere Arbeits- oder Schutzkleidung getragen werden muss, welche die Wärmeabgabe behindert, sowie für den Fall, dass besonders schutzbedürftige Beschäftigte – z. B. Schwangere – bzw. hinsichtlich erhöhter Lufttemperatur gesundheitlich Vorbelastete beschäftigt sind, müssen vom Dienstherrn/Arbeitgeber darüber hinaus weitere Maßnahmen ergriffen werden.

Wichtig ist, dass der Arbeitgeber bei objektiver Betrachtung der von ihm ergriffenen Maßnahmen davon ausgehen können muss, dass eine Gesundheitsgefährdung der Arbeitnehmer ausgeschlossen ist.

Raumlufttemperaturen von mehr als + 30° C

Während bei Temperaturen von + 26 bis + 30° C in Arbeits- und Sozialräumen lediglich geeignete Maßnahmen ergriffen werden „sollen“, besteht bei Überschreitung dieser Marke eine absolute Verpflichtung

Fortsetzung auf Seite 2



Die Landesredaktion ist unter der E-Mail-Adresse redaktion@gdp-bw.de zu erreichen.

Bitte alle Artikel, die in der Deutschen Polizei – Landesjournal BW – sowie in der Digit@l, veröffentlicht werden sollen, an diese E-Mail-Adresse senden. In dringenden Fällen erreicht Ihr uns auch unter der Mobilnummer 01 73/3 00 54 43.

Der Redaktionsschluss für die Juli-Ausgabe 2019 des Landesjournals Baden-Württemberg ist am Freitag, dem 31. Mai 2019, für die August-Ausgabe ist er am Freitag, dem 5. Juli 2019.

Nicht rechtzeitig zum Redaktionsschluss eingesandte Artikel können von uns leider nicht mehr berücksichtigt werden. Zur einfacheren Bearbeitung bitten wir um Übersendung von unformatierten Texten ohne Fotos, diese bitte separat zusenden. **Andreas Heck**

Fortsetzung von Seite 1

des Arbeitgebers, geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

Raumlufttemperaturen von über + 35° C

Räume in denen eine Temperatur von mehr als + 35° C vorherrscht, sind grundsätzlich nicht als Arbeitsraum geeignet. Allerdings kann auch hier die Dienst- und Arbeitspflicht weiter fortbestehen.

Wenn der Dienstherr/Arbeitgeber z. B. besondere technische bzw. organisatorische Maßnahmen ergreift. Dazu zählen Luftduschen, Wasserschieleier, Entwärmungsphasen oder Hitzeпаusen.

Wichtig zu wissen ist auch, dass der Dienstherr/Arbeitgeber von der Arbeitsstättenregel abweichen darf, sofern er durch andere Schutzmaßnahmen gewährleisten kann, dass die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten in gleicher Weise wie bei Einhaltung der ASR A3.5 gewährleistet wird.

Welche alternativen Schutzmaßnahmen das sind und ob diese auch geeignet sind, eine Gesundheitsgefährdung des Beschäftigten auszuschließen, muss grundsätzlich nicht nachgewiesen werden. Lediglich im Rahmen der Mitwirkungspflicht nach § 22 ArbSchG besteht nach Aufforderung durch die zuständige Behörde eine Nachweispflicht.

Wo kein Kläger, da kein Richter?!

Klar ist: Hitzefrei können sich die Beschäftigten nicht selbst genehmigen.

Es gilt: Nicht nur der Dienstherr/Arbeitgeber muss sich an Regeln halten – auch die Beschäftigten sollten bestimmte Abläufe einhalten. So kann man sich bei Gluthitze im Büro nicht einfach selbst Hitzefrei geben, der Dienstherr/Arbeitgeber muss die Gelegenheit wahrnehmen können, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Er kann z. B. einen alternativen Arbeitsplatz einrichten. Dazu zählt auch Homeoffice.

Wird auf die Meldungen und Beschwerden der Beschäftigten nicht eingegangen, so haben sie die Möglichkeit, den **Personalrat** einzuschalten. Dieser ist gem. § 70 Abs. 1 LPVG dazu verpflichtet, die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz zu überwachen und sich für



Foto: GdP BW, © Torsten Fröhlich

berechtigte Anliegen der Beschäftigten einzusetzen. Auch bei der Wahl der geeigneten Mittel zur Verhinderung von Gesundheitsgefährdungen ist der Personalrat gem. § 74 Abs. 2 Nr. 7 LPVG (Landespersonalvertretungsgesetz) im Boot und kann auch im Rahmen seines Initiativrechts nach § 84 LPVG vom Dienstherr/Arbeitgeber verlangen, geeignete Maßnahmen durchzuführen.

Der Personalrat sollte daher auf den Abschluss einer Dienstvereinbarung hinwirken, die auch aus Sicht des Gremiums den erforderlichen Si-

Schaubild 2; Quelle BAuA








-  **Sonnenschutz nutzen**
Schließen Sie Sonnenschutzeinrichtungen möglichst so, dass keine direkte Sonnenstrahlung ins Büro gelangt. Achten Sie dabei auf ausreichendes Tageslicht ohne künstliche Beleuchtung.
-  **Wärmequellen vermeiden**
Schalten Sie nicht benötigte Geräte im Büro ab. Das gilt auch für die Beleuchtung.
-  **Bekleidung anpassen**
Wählen Sie luft- und feuchtigkeitsdurchlässige, leichte und bequeme Kleidung sowie luftdurchlässige Schuhe. Diese Garderobe erleichtert das Schwitzen und verringert die Hitzebelastung.
-  **Mehr trinken**
Der Körper verliert durch Schwitzen viel Flüssigkeit. Während bei +24 °C Raumtemperatur etwa zwei Liter Flüssigkeit an einem Arbeitstag reichen, trinken Sie bei hohen Temperaturen etwa drei Liter oder mehr.
-  **Ernährung anpassen**
Nehmen Sie über den Tag verteilt leichte Kost statt deftiger Speisen zu sich. So beugen Sie Magenproblemen und weiteren Beschwerden vor, die bei Hitze häufig auftreten.
-  **Körperpartien kühlen**
Benetzen Sie ihre Handgelenke mit kaltem Wasser. Das kühlt kurzfristig. Ventilatoren, die man selbst einstellen kann, sorgen zusätzlich für Abkühlung.
-  **Körpersignale beachten**
Nicht jeder verträgt Wärme gleich gut. Achten Sie auf Signale Ihres Körpers und suchen Sie kühlere Bereiche auf, wenn Sie sich nicht wohl fühlen.

Foto: Quelle BAuA

DEUTSCHE POLIZEI
Ausgabe



Baden-Württemberg

GdP-Geschäftsstelle:

Maybachstraße 2, 71735 Eberdingen
Telefon (0 70 42) 8 79-0
Telefax: (0 70 42) 8 79-2 11
E-Mail-Adresse: info@gdp-bw.de
Internet: www.gdp-bw.de
Adress- und Mitgliederverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

Service GmbH BW:

Telefon: (0 70 42) 8 79-299
Telefax: (0 70 42) 8 79-2 11
E-Mail-Adresse: Info@gdp-service.com

Redaktion:

Andreas Heck (V.i.S.d.P.)
Maybachstraße 2
71735 Eberdingen
Mobil 0173 300 544 3
E-Mail: redaktion@gdp-bw.de

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 0170-6381



LEITARTIKEL

cherheits- und Gesundheitsschutz der Belegschaft gewährleistet.

Nun ist klar, dass der Dienstherr/Arbeitgeber, ggf. auch durch Initiative des Personalrats, dafür Sorge tragen muss, Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten!

Wie aber können die Beschäftigten mit der Hitze, die trotz aller Anstrengungen nicht völlig aus den Arbeitsbereichen vertrieben werden kann umgehen?

Die BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) gibt hierzu Verhaltensempfehlungen.

Fazit: Unser Dienstherr/Arbeitgeber muss durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge tragen, dass der Büroarbeitsplatz nicht zur Gesundheitsgefahr wird.

Dies kann er durch bauliche Veränderungen bzw. Ergänzungen, z. B. durch das Anbringen von **Sonnenschutz**, durch organisatorische Maßnahmen, z. B. **Flexibilisierung der**

Arbeitszeit, aber auch durch die **Bereitstellung von Wasserspendern** erreichen.

Die Beschäftigten können die Dienst-/Arbeitszeiten bei hohen Temperaturen durch Beachtung der **Verhaltensempfehlungen** erträglicher gestalten.

Unter Berücksichtigung aller Möglichkeiten, kann auch an heißen Tagen ein kühler Kopf leistungsfähig arbeiten.

Bleiben Sie gesund!

Torsten Fröhlich

AUS DEM TARIFBEREICH

Überstundenzuschlag auch für Teilzeitbeschäftigte

Mit seinem Urteil vom 19. Dezember 2018 (10 AZR 231/18) hat das Bundesarbeitsgericht endlich Rechtsklarheit geschaffen.

Dadurch haben Teilzeitbeschäftigte bei Überstunden einen Anspruch auf tarifliche Zuschläge. Die Entscheidung der Bundesarbeitsrichter stellt den Schutz der Teilzeitbeschäftigten vor Ungleichbehandlung auf neue, feste Füße: Jede Leistung in einer zusätzlichen Stunde ist – unabhängig vom Beschäftigungsumfang – gleichzubehandeln und auszugleichen.

Daher: Wer Teilzeit arbeitet, hat künftig häufiger Anspruch auf einen Mehrarbeitszuschlag.

Die Unsicherheit für Arbeitgeber, wann eine Ungleichbehandlung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern bei der Zahlung von Überstundenzuschlägen besteht, dürfte nunmehr beseitigt sein. Arbeitgeber sind nunmehr gut beraten, ihre Abrechnungspraxis der geänderten Rechtsprechung des BAG anzupassen. Überstundenzuschläge sind bereits für die zusätzlich geleistete Arbeitszeit zu zahlen, die über die individuell festgelegte Arbeitszeit hinausgeht.

Die Zahlung ist abhängig von der vereinbarten Arbeitszeit, somit gilt:

Gleiches Recht für Teil- und Vollzeitjob

Das Bundesarbeitsgericht entscheidet:

Es stellt einen Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten dar, wenn Teilzeitbeschäftigte erst bei Überschrei-



Foto: ©GdP BW/Sybille Pilger

tung der Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten Mehrarbeitszuschläge beanspruchen können.

Die bisherige aktuelle Regelung im TV-L lautet:

Wird eine Teilzeitkraft über die arbeitsvertraglich vereinbarte individuelle regelmäßige Arbeitszeit hinaus eingesetzt, so leistet diese – bis zum Erreichen der tariflichen Vollarbeitszeit – Mehrarbeitsstunden (§ 7 Abs. 6 TV-L).

Klar ist nun:

- Überstunden leistet, wer in der Schicht- oder Wechselschichtarbeit überraschend länger als für den Tag geplant arbeiten muss. Diesen Anspruch können jetzt Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte geltend machen.
- Diese Überstunden sind zwei Monate später durch Vergütung auszugleichen.
- Zuschläge von 30 Prozent sind zu zahlen.
- Beschäftigte in Teilzeit und in Vollzeit sind dabei ohne Unterschied zu behandeln. Auch Teilzeitbeschäftigte

stehen also Überstundenzuschläge zu, wenn sie über ihren persönlichen Beschäftigungsumfang hinaus eingesetzt werden.

Und was jetzt?

Jetzt Ansprüche geltend machen

Viele, und insbesondere Teilzeitbeschäftigte, haben für ihre Arbeitsstunden, die ihre tägliche Schicht verlängerten, keine Zuschläge erhalten.

Oft fehlt sogar die Vergütung für die Stunden „als solche“. Sie können Ihre Ansprüche schriftlich geltend machen. Überstunden, die Sie vor acht Monaten geleistet haben, droht jetzt die Ausschlussfrist.

Macht es einen Unterschied, ob ich GdP-Mitglied bin?

Die Arbeitgeber versuchen immer wieder, sich aus ihren vertraglichen Verpflichtungen herauszuwinden. Unsere Tarifverträge bringen unsere Mitglieder auf die sichere Seite. Denn tarifliche Ansprüche sind unabdingbar. Denn oft versucht der Arbeitgeber mit Freistellungen von geplanter Arbeitszeit die Vergütungsansprüche beseitigen.

Voraussetzung ist, dass beide, Arbeitgeber und Du, unmittelbar tarifgebunden sind.

Kannst Du im Zweifel nachweisen, dass Du nicht mit dem Tausch Vergütung gegen Freizeitversprechen einverstanden warst? Also: Schnell Mitglied werden!

Ach ja, mit einem Teil der Euch jetzt zustehenden Überstundenzuschläge lässt sich eine Mitgliedschaft bei uns ohne Probleme finanzieren.



Anstehende Beförderungen: Auch wenn alle Kolleginnen und Kollegen sie sehr begrüßen, führt doch zugleich auch kaum etwas zu mehr Unmut: Die nicht zur Beförderung anstehen zweifeln die Auswahl an und die, die zur Beförderung anstehen, sind enttäuscht, wenn ihre Beförderung durch ein Rechtsmittel eines Dritten vorerst nicht vollzogen wird. Doch wann kommt ein möglicher Schadenersatzanspruch eines Beamten überhaupt in Betracht?

Zunächst ist festzustellen, dass grundsätzlich kein Anspruch auf eine Beförderung besteht. Der Beamte hat lediglich einen sog. Bewerbungsverfahrenanspruch, der beinhaltet, dass der Beamte leistungsgerecht und fehlerfrei in die Bewerberauswahl einbezogen wird.

Zum einem kommen Schadenersatzansprüche eines zu Unrecht übergangenen Beamten in Betracht. Für einen solchen Anspruch bestehen klare Voraussetzungen, die zuletzt vom Bundesverwaltungsgericht (BVerwG 2 C 19.17) am 15. Juni 2018 nochmals manifestiert wurden. Der nicht ausgewählte Bewerber muss vor Gericht darlegen, dass sein Bewerbungsverfahrenanspruch verletzt wurde, weil er – streng an sach- und leistungsbezogenen Merkmalen orientiert – hätte befördert werden müssen, den Dienstherrn dafür das Verschulden trifft und er alle notwendigen juristischen Schritte unternommen hat, um die Beförderungen der anderen Beamten zu verhindern. Gerade an dem letzten Punkt sind Schadenersatzansprüche in der Vergan-

genheit oftmals gescheitert.

Aufgrund der sog. Ämterstabilität ist eine einmal ausgesprochene Beförderung nicht rückgängig zu machen. Dies bedeutet, dass derjenige, der nicht zur Beförderung ausgewählt wurde, schnell handeln muss. In der Praxis läuft dies richtigerweise über einen Eilantrag nach § 123 VwGO (einstweiliger Rechtsschutz). Mit dem Antrag soll verhindert werden, dass Beförderungen durchgeführt werden und für ihn letztlich keine Beförderungsmöglichkeit mehr zur Verfügung steht. Nun liegt es allein in der Entscheidung des Gerichts, ob eine Wertigkeit oder die kompletten Beförderungen in der entsprechenden Wertigkeit gestoppt werden. Beides ist in der Rechtsprechung aufgrund der Ämterstabilität als Ausprägung des Beamtenrechts anerkannt. In vielen Fällen kann mittlerweile durch das Einverständnis der Direktionen, des Antragsstellers und des Gerichts vereinbart werden, dass nur streitige Wertigkeiten gestoppt werden. Ein Anspruch der anderen zur Beförderung anstehenden Beamten auf Vollzug der unstrittigen Beförderungen besteht jedoch nicht. Gerade diese Beamten fragen sich jedoch ebenfalls, ob ihnen nicht Schadenersatzansprüche dafür zustehen, dass sie nun später befördert werden.



Simone Krummen verantwortet als Juristin seit 2013 den Rechtsschutz im GdP-Bezirk Bundespolizei.

Foto: GdP

Sinne des § 276 BGB für den Stopp verantwortlich, sondern ist aufgrund einer einstweiligen Anordnung des Gerichts gehindert, die Beförderungen durchzuführen, so dass Ansprüche bereits aus diesem Grund scheitern. Weiterhin handelt es sich prozessual bei diesem Begehren um ein Begehren, das als vorbereitende Maßnahme im Sinne des § 44a VwGO nicht selbstständig gerichtlich geltend gemacht werden kann.

Würde der Dienstherr die Beförderungen dennoch durchführen, würde er sich in Bezug auf den Antragsteller schadenersatzpflichtig machen, wenn die Auswahlentscheidung falsch gewesen wäre.

Auch Ersatzansprüche gegen den Antragsteller sind nicht gegeben, da auch diesen kein Verschulden trifft. Dieser macht vielmehr von seinem Recht auf gerichtliche Überprüfung der Entscheidung des Dienstherrn Gebrauch. Dies ist in einem Rechtsstaat nicht klar erlaubt (Art. 19 Abs. 4 GG), sondern für das grundgesetzliche Handeln unabdingbar. In den letzten Jahren setzt sich dank der bundesverwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung auch durch, dass die oftmals im Mittelpunkt stehenden vorherigen Beurteilungen inzident in die Tiefe geprüft werden können.

Schadenersatzansprüche kommen daher insbesondere nur dann in Betracht, wenn bspw. der Dienstherr vor der Beförderung nicht ausreichend informiert und der Beamte frühzeitig primären Rechtsschutz in Anspruch nimmt.

Simone Krummen, Justiziarin des GdP-Bezirks Bundespolizei



Karikatur: ALFF

Gesprochen wird oftmals von einem sog. Verzögerungsschaden. Auch für einen solchen Schadenersatzanspruch bedarf es jedoch (wie bei jedem Schadenersatzanspruch) eines Verschuldens. In diesen Fällen ist der Dienstherr jedoch nicht aufgrund eines eigenen Verschuldens im



AUS DER JUNGEN GRUPPE

Nachwahl zum Landesjugendvorstand

Bei einem Treffen junger Gewerkschafter ist es gelungen, den Landesjugendvorstand zu ergänzen. Die Nachwahl fand am Samstag, dem 6. 4. 2019, in der BBBank in der Königstraße in Stuttgart statt.

Zu Beginn des Treffens stellte unser Landesjugendvorsitzender Markus Trinks die aktuelle Situation dar und bedankte sich bei allen ausgeschiedenen Mitgliedern. Aus seiner Sicht sei eine Neuaufstellung des

Landesjugendvorstands dringend erforderlich, um die Belastung des verbliebenen Landesjugendvorstands zu reduzieren.

Zudem bedankte er sich beim Landesvorsitzenden Hans-Jürgen Kirstein und dem Schriftführer im geschäftsführenden Landesvorstand, Heinz Remke, für die Unterstützung und die Teilnahme.

Nach einem ausführlichen und guten Austausch konnte die Nachwahl

durchgeführt werden. Zusätzlich zum Landesjugendvorsitzenden Markus Trinks und seinem Stellvertreter Alexander Buhl wurden drei weitere Stellvertreter gewählt:

Samantha Müller, Yannic Schilling und Timo Filkorn.

Hans-Jürgen Kirstein und Heinz Remke bedankten sich bei allen für ihre Bereitschaft mitzuhelfen.



Landesjugendvorstand alleine (von links nach rechts): Alexander Buhl, Yannic Schilling, Samantha Müller, Markus Trinks und Timo Filkorn
Foto: © GdP BW/HR-Bild



Nachwahl alle (von links nach rechts): Hans-Jürgen Kirstein, Alexander Buhl, Yannic Schilling, Samantha Müller, Timo Filkorn, Markus Trinks und Heinz Remke
Foto: © GdP BW/HR-Bild

AUS DEN KREIS- UND BEZIRKSGRUPPEN

Leiter des Trainings- und Kompetenzzentrums Polizeihundeführer EPHK Peter Großmann in den Ruhestand verabschiedet.

15573 Tage Polizeidienst. Das ist die Zeit, welche Kollege Peter Großmann seit seiner Einstellung am 1. 9. 1976 im Polizeidienst verbracht hat.

Im Rahmen der Polizeireform 2014 übernahm er die Aufgabe als Leiter des neugeschaffenen Trainings- und Kompetenzzentrums Polizeihundeführer im Polizeipräsidium Einsatz, nachdem er bereits ab dem Jahr 2010 die Polizeihundeführerschule in Stuttgart geleitet hat.

Mit seinem Team baute er mit hohem Fachwissen und Organisations-



Foto: ©GdP BW / Uli Müller

talent das landesweit zuständige und anerkannte Zentrum für das Hundewesen kontinuierlich auf.

Zuvor war er lange Jahre bei der Kriminalpolizei Stuttgart im Kriminaldauerdienst und in der Jugenddelinquenz tätig.

„Es war eine spannende, lehrreiche und abwechslungsreiche Zeit“, so der Pensionär.

Im Rahmen seiner Verabschiedung nutzte der Vorsitzende der Bezirksgruppe im Polizeipräsidium Einsatz, Uli Müller, die Gelegenheit,

Kollege Großmann mit den besten Wünschen in den Ruhestand zu verabschieden.



Ein ungewöhnliches Konzept zur Darstellung der Arbeit von Menschen in Uniform

Über die Polizeieinsätze gibt es Statistiken, gibt es Berichte in den unterschiedlichsten Medien, gibt es verschiedenste Assoziationen von Uniformen um die damit verbundene Verpflichtung und des Weiteren mehr.

Aber wie hoch ist der Stellenwert der Tätigkeit an sich im Vergleich zu dem Stellenwert des Menschen, der diese Tätigkeit ausführt? Eine Frage, welche gegenwärtig scheinbar nicht wirklich beantwortet wird.

Es ist eben heute alles so wie es ist, weil früher alles so war, wie es war.

Polizei ist nötig, ebenso wie andere Organisationen aus der Blaulichtfamilie, aber: wie wird der Mensch in der Gesellschaft wahrgenommen, der sich einen Beruf ausgesucht hat, der den Staat und damit die Bürgerin und den Bürger schützen soll?

Das Projekt „Im Visier“ von Bernd Köstlin, welches unter der Schirmherrschaft von Michael Theurer, MdB, steht, setzt genau dort an: wer ist der Mensch in der Uniform?

Wie geht es ihm in diesem Beruf und welche Situationen müssen er-

lebt und verarbeitet werden? Die Bilder und Kunstwerke sprechen eine klare Sprache, denn sie setzen dort an, wo die Worte nicht ausreichen.

Die aktuelle Ausstellung befindet sich in der Bergvogtei/Neubulach und wird dort bis Anfang Juni zu sehen sein. Im nächsten Jahr liegen Anfragen für Ausstellungen in Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Hamburg vor.

Weitere Informationen unter www.im-visier.eu



Mitgefühl von Marie-Luise Ippich



Respekt von Captain Fanta



Junger Bulle, Künstlerin Anja Kugele



Gewalt von Sandra Zeidler



Not-Aus oder Burnout von Michael Krüger



Denkmal von Dr. Thomas Schuetz



Das Bundesverwaltungsgericht bestätigt: Die Absenkung der Beihilfegrenzen für Ehegatten/Lebenspartner in Baden-Württemberg ist unwirksam

Mit Urteil vom 28. März 2019 – BVerwG 5 C 4.18 – hat das Bundesverwaltungsgericht bestätigt, dass die Absenkung der Einkünftegrenze für berücksichtigungsfähige Ehegatten/Lebenspartner auf 10 000 Euro unwirksam ist.

D. h., die Regelung des § 5 Abs. 4 Nr. 4 Beihilfeverordnung (BVO) in der Fassung des Haushaltsbegleitgesetzes 2013/2014 zur Gewährung von Beihilfe von Ehegatten und Lebenspartner ist vom BVerwG für unwirksam erklärt worden. Mit der Neufassung des § 5 Abs. 4 Nr. 4 BVO war die Einkünftegrenze von 18 000 Euro auf 10 000 Euro gesenkt worden.

Das Bundesverwaltungsgericht hat die Absenkung der Einkünftegrenze als nicht ausreichend begründet angesehen und befunden, dass die Einkünftegrenze für die Annahme wirtschaftlicher Unabhängigkeit zu niedrig festgesetzt ist.

Sofern GdP-Mitglieder im Hinblick auf die aktuelle Fassung der BVO noch keinen Antrag gestellt haben, sollte jetzt ein Antrag gestellt werden, sofern die Ausschlussfrist des § 17 Abs. 10 BVO noch nicht abgelaufen ist und deren Einkünfte des Ehe-/Lebenspartners in den beiden Kalenderjahren vor der Antragstellung den nach altem Recht maßgeblichen

Grenzbetrag von 18 000 Euro jeweils nicht überschreiten.

Die Polizeibeamten oder Polizeibeamtinnen, die bereits einen ablehnenden Bescheid erhalten haben, sollten fristgerecht Widerspruch einlegen.

Sollten Sie einen fristwährenden Widerspruch gegen einen Beihilfebescheid einlegen wollen oder Fragen hierzu haben, sind wir Ihnen gerne behilflich. Scheuen Sie sich nicht, bei Fragen oder Problemen direkt Kontakt zur Rechtsabteilung der GdP Baden-Württemberg aufzunehmen. Wir helfen Ihnen gerne weiter!

Telefon: 0 70 42/8 79-204

E-Mail: rechtsabteilung@gdp-bw.de

Kommentar zum Urteil des BVerwG

Das Bundesverwaltungsgericht erklärte mit Urteil vom 28. 3. 2019 die bisherige Einkünftegrenze für die Beihilfefähigkeit der Aufwendungen von Ehegatten und Lebenspartnern in Baden-Württemberg für unwirksam.

In der Beihilfeverordnung Baden-Württemberg (BVO BW) war ursprünglich die Einkommensgrenze für die Ehegatten oder Lebenspartner des Beihilfeberechtigten auf 18 000 Euro festgelegt.

Um Kosten zu sparen, senkte unser Dienstherr mit dem Haushaltsbegleitgesetz 2013/14 diese Einkünftegrenze zum 1. 1. 2013 von 18 000 auf 10 000 Euro ab.

Am 14. 12. 2017 urteilte zunächst der Verwaltungsgerichtshof Mannheim in Anlehnung an eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes, dass die Absenkung der Einkünftegrenze zum einen nicht ausreichend begründet und zum anderen zu niedrig festgesetzt sei.

Weil sich unser Dienstherr mit diesem Urteil nicht einverstanden



zeigte, legte er hiergegen Revision ein und holte sich wieder einmal eine rechtliche Klatsche ab. Dieses Mal vom Bundesverwaltungsgericht.

Das BVerwG bestätigte nämlich das Urteil des Verwaltungsgerichts-

hofs, wonach ein Ausschluss von der Beihilfefähigkeit durch Rechtsverordnung nur wirksam sei, wenn der parlamentarische Gesetzgeber eine solche Regelung für zulässig erachtet. An einer solchen Verordnungsermächtigung fehle es hier. Demnach war die Verwaltung nicht befugt, die hier in Rede stehende Bestimmung zu erlassen. (Urteil vom 28. 3. 2019 – BVerwG 5 C 4.18 –)

Mit diesem Urteil wird wieder einmal einer durch die GdP lange eingeforderte Korrektur der Beihilfeverordnung Rechnung getragen.

Bedauerlich bleibt jedoch die Tatsache, dass wir erneut erleben mussten, dass es sich bei der durch unsere Dienstherrn hochgepreisenen und gebetsmühlenartig vortragenen Wertschätzung offenbar nur um Lippenbekenntnisse handelte.

Wenn es ums Sparen bei den Beamten geht, scheut man nicht einmal den Weg zu einem obersten Gericht.

Norbert Nolle



PSW-REISEN

UNSERE LAST MINUTE RABATTE



**CHINA-TIBET
KLEINGRUPPE**

am 26.08.19 ab/bis Frankfurt a.M

15-tägig ab ~~2.649,-~~

ab 2.499,-

Preis p. P./DZ
Reise-Nr.: PVG02CA



**CHINA
KLASSIKER**

am 30.08.19 ab/bis Frankfurt a.M

15-tägig ab ~~2.099,-~~

ab 1.999,-

Preis p. P./DZ
Reise-Nr.: PVG05CA



**USBEKISTAN
RUNDREISE**

am 08.07.19 ab/bis Frankfurt a.M

11-tägig ab ~~3.799,-~~

ab 1.749,-

Preis p. P./DZ
Reise-Nr.: TAS04AA



**JORDANIEN
RUNDREISE**

am 01.09.19 ab/bis Frankfurt a.M

8-tägig ab ~~1.649,-~~

ab 1.599,-

Preis p. P./DZ
Reise-Nr.: AMM01AA



**IRLAND
RUNDREISE**

am 11.06.19 ab/bis Frankfurt a.M

8-tägig ab ~~1.599,-~~

ab 1.449,-

Preis p. P./DZ
Reise-Nr.: DUB06AA

Anderungen vorbehalten, maßgeblich sind die Reisebestätigung und die AGB. Nach Erhalt der Reisebestätigung und des Reisepreissicherungsscheins wird eine Anzahlung von 20% auf den Reisepreis fällig. Restzahlung 28 Tage vor Reiseantritt, danach erhalten Sie Ihre Reiseunterlagen. TOURVITAL, Ticketatik GmbH - Kellenzenweg 6, 50679 Köln

Bei uns können Sie sich noch große Sprünge leisten!

PSW-Reisen
DIE WELT EROBERN

Thomas Cook
Reisebüro

Schwieberdinger Str. 46,
71665 Enzweihingen
Tel.: 07042 / 872 8312

www.psw-reisen.de
karin.burgen@psw-gbr.de

