

GdP aktiv

GEWERKSCHAFT DER POLIZEI e.V.



Kreisgruppe
MANNHEIM

Ausgabe 27
05.07.2010

Wir gratulieren:
Landespolizei-
präsident a.D.
Dr. Alfred Stümper
feierte seinen
85-jährigen
Geburtstag
(Titelseite)

Dienstrechtsreform:
Dienst zu ungünstigen
Zeiten (DUZ) soll
lageorientiert bezahlt
werden
(Seite 2)

Rüdiger Seidenspinner:
Polizistinnen und
Polizisten müssen
länger arbeiten
(Seite 3)

Lebensarbeitszeit:
§ 36
Landesbeamtengesetz:
Ruhestand wegen
Erreichens der Alters-
grenze
(Seite 4)

Auszug aus der
Begründung zu
Artikel 48
(Übergangs-
bestimmungen)
(Seite 5)

Betriebliche Praxis
bei Sommerhitze:
Sieben wichtige
Punkte, auf die der
Betrieb- bzw.
Personalratsrat
achten muss
(Seite 6)

Impressum:
Gewerkschaft der Polizei
Kreisgruppe Mannheim,
Vorstandschaft, B 6, 4-5
68159 Mannheim
Tel.: 0621/174-4226
Fax: 0621/174-3999
info@gdpmannheim.de
www.gdpmannheim.de

Redaktion:
Thomas Mohr



Seit Jahrzehnten immer der GdP freundschaftlich verbunden. Dr. Alfred Stümper (Landespolizeipräsident a.D. heute und damals) hier mit Karen Seiter (links) und Melanie Nehls (rechts) beide von der JUNGEN-GRUPPE der GdP.

Fotos: Wolfgang Kircher (01) und GdP Archiv

Wir gratulieren:

Landespolizeipräsident Dr. Alfred Stümper feierte seinen 85-jährigen Geburtstag

Am 01.07.1925 kam er in München auf die Welt. Er erlebte den Krieg bei der Marine und studierte danach Rechtswissenschaften. Seine Karriere begann er als Strafrichter, bevor er 1958 zum PP Stuttgart kam. Danach war er von 1962 bis 1970 Polizeipräsident in Mannheim. Danach folgten 20 Jahre als Landespolizeipräsident von Baden-Württemberg. Er war der erste Landespolizeipräsident und dies zu einer Zeit die viele nur noch aus dem Fernsehen kennen. Stichworte wie RAF, Mutlangen, Waldheide und Stuttgart-Stammheim sollen genügen. Dr. Alfred Stümper ist aber auch Herrmann Ecarius und schreibt Bücher die sich mit dem Leben, Gott und der Welt be-

schäftigten. Sein Name ist auch bei jungen Kolleginnen und Kollegen noch ein Begriff. Er begleitet die Polizei und vor allem die Politik auch heute noch mit kritischen Gedanken.

Anlässlich seiner Geburtstagsfeier prägte er den Satz:

„Die Polizei hat eine Seele und die muss gepflegt werden.“

Dem ist nichts hinzuzufügen.

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) gratuliert Dr. Alfred Stümper von ganzem Herzen und wünscht ihm alles, alles Gute, Gesundheit und viel Zeit für all die schönen Dinge des Lebens.

Rechtschreibfehler sind gewollt und dienen zur allgemeinen Belustigung.
Wer einen findet, darf ihn behalten. Wir haben genug davon.



Dienst zu ungünstigen Zeiten (DUZ) soll lageorientiert bezahlt werden



Foto: © Thomas Mohr (GdP)



DUZ soll zukünftig lageorientiert bezahlt werden. Bei dieser Aussage sehen wir bei vielen Kolleginnen und Kollegen fragende Gesichter.

Wie soll das gehen? Hat mein PD-Leiter nun Geld für DUZ zur Verfügung? Entscheiden nun bestimmte Parameter, die in Stuttgart festgelegt werden, welche Lage einen höheren DUZ-Satz rechtfertigt oder macht dies mein Revierführer?

DUZ ist die finanzielle Entschädigung, für die Tatsache, dass man zu anderen Zeiten, als andere Menschen, arbeiten muss.

Dieser DUZ-Satz ist seit Jahren unverändert. Das muss endlich geändert werden.

Mittel und langfristig fordert die **GdP** eine den europäischen Richtlinien entsprechende Vergütung.

DUZ ist für die **GdP** „der monetäre Ausgleich für Zeitzuschläge“.

DUZ gehört deutlich erhöht und die bisherigen DUZ-Regelungen können nur als Ausgangsbasis betrachtet werden.

*Im Rahmen der Dienstrechtreform müssen die **DUZ-Sätze** deutlich in Richtung **Fünf Euro** angehoben werden.*



Polizistinnen und Polizisten müssen länger arbeiten

Von Rüdiger Seidenspinner, GdP-Landesvorsitzender



So oder ähnlich ist es ständig in den Medien zu lesen. Viele fragen sich wann es los geht und wer überhaupt betroffen ist.

Deshalb haben wir das Nötigste zu diesem Thema nach den bisherigen Unterlagen zusammen gestellt.

Für die GdP sind die Gespräche noch nicht zu Ende.

Die GdP sieht die Verlängerung der Lebensarbeitszeit, wenn auch schrittweise, für ein völlig verfehltes Signal. Aus zahlreichen Gesprächen wissen wir, dass es durchaus Kolleginnen und Kollegen gibt, die freiwillig verlängern würden. Diese haben dafür unterschiedlichste Gründe.

Es gibt aber ebenso viele, wenn nicht noch mehr, die einen anderen „Vertrag“ abgeschlossen haben und die fühlen sich ziemlich hinters Licht gezogen. Was viele vielleicht noch nicht bedacht haben ist die Tatsache, dass die Verlängerung der Lebensarbeitszeit – auch die freiwillige – zu Problemen bei der Nachfolgebeförderung bzw. Nachbesetzung attraktiver Funktionsstellen kommen wird. Hier müssten eigentlich klare Zeichen der Politik erfolgen.

Was für uns als GdP aber noch viel schlimmer ist, ist die fehlende soziale Komponente.

Was ist, wenn einer/eine tatsächlich aus medizinischen Gründen nicht länger arbeiten kann?

Bekommt er dann Abzüge? Die GdP fordert, dass bei Vorliegen eines ärztlichen Attestes eine Zurruesetzung mit 60 ohne Abzüge möglich ist.

Wie soll jemand der jahrelang davon ausgegangen ist, dass er mit 60 in Pension geht, seinen Körper nun darauf einstellen,

dass er länger arbeiten muss?

Die GdP fordert klare und deutliche Maßnahmen, z.B.: die Reduzierung der Wochenarbeitszeit.

Die Streichung der Ausgleichszahlung (4091.-€) gemäß § 48 Beamtenversorgungsgesetz wird von uns in keiner Weise akzeptiert!

Die GdP fordert die Beibehaltung dieser Ausgleichszahlung, denn dies wäre ein Sonderopfer. Ersatzweise wäre die Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage für uns akzeptabel.

Auch wenn der Eindruck entstanden ist, dass alles schon festgeschrieben ist, vertreten wir als GdP die Auffassung, dass noch Bewegungsmöglichkeiten vorhanden sind. Wir werden alles versuchen um diese Bewegungsmöglichkeiten in unsere Richtung zu bekommen.

Wer muss nun ab wann länger arbeiten?

Dies ist aus dem nachfolgenden Auszug aus dem Text zur Dienstrechtsreform (Artikel 48) zu entnehmen.

§ 2

Anhebung der Altersgrenzen

(1) § 39 Satz 1 des Landesbeamtengesetzes und § 45 Abs. 2 Satz 3 des Landeshochschulgesetzes sind bis zum Ablauf des Jahres 2028 mit der Maßgabe anzuwenden, dass einem Antrag der Beamtin oder des Beamten auf Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand bis zu dem Ablauf des Monats, in dem die Beamtin oder der Beamte das 68. Lebensjahr vollendet, stattzugeben ist, soweit dienstliche Interessen nicht entgegenstehen.

² Für Professorinnen und Professoren tritt an die Stelle des Ablaufs des Monats das Ende des Semesters, in dem die Professorin oder der Professor das 68. Lebensjahr vollendet. ³ § 39 Satz 2 des Landesbeamtengesetzes, § 6 Abs. 2 des Landesrichtergesetzes und § 45 Abs. 2 Satz 4 des Landeshochschulgesetzes finden in den sechs Monaten nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes keine Anwendung; der Antrag soll frühzeitig gestellt werden.

(2)

(3)

(4) ¹ **Abweichend von § 36 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes erreichen die in dieser Vorschrift genannten Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit die Altersgrenze.**





Pläne der Landesregierung:

Wer soll wie lange länger arbeiten?

Fortsetzung von Seite 3

(4) ¹ Abweichend von § 36 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes erreichen die in dieser Vorschrift genannten Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit die Altersgrenze

bei Geburt im Jahr	mit dem Ablauf des Monats, in dem sie das	
1951 oder früher:	60. Lebensjahr vollenden;	
1952:	60. Lebensjahr	und einen Monat vollenden;
1953:	60. Lebensjahr	und zwei Monate vollenden;
1954:	60. Lebensjahr	und drei Monate vollenden;
1955:	60. Lebensjahr	und vier Monate vollenden;
1956:	60. Lebensjahr	und fünf Monate vollenden;
1957:	60. Lebensjahr	und sechs Monate vollenden;
1958:	60. Lebensjahr	und sieben Monate vollenden;
1959:	60. Lebensjahr	und acht Monate vollenden;
1960:	60. Lebensjahr	und neun Monate vollenden;
1961:	60. Lebensjahr	und zehn Monate vollenden;
1962:	60. Lebensjahr	und elf Monate vollenden;
1963:	61. Lebensjahr vollenden;	
1964:	61. Lebensjahr	und zwei Monate vollenden;
1965:	61. Lebensjahr	und vier Monate vollenden;
1966:	61. Lebensjahr	und sechs Monate vollenden;
1967:	61. Lebensjahr	und acht Monate vollenden;
1968:	61. Lebensjahr	und zehn Monate vollenden.



Polizei - der Beruf!
So interessant wie
das Leben.



Dienstrechtsreform

² Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 36 Landesbeamtengesetz Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze

(1) Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit erreichen die Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand kraft Gesetzes mit dem Ablauf des Monats, in dem sie das 67. Lebensjahr vollenden.

(2) Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen außer an Hoch-

schulen erreichen abweichend von Absatz 1 die Altersgrenze mit dem Ende des Schuljahres, in dem sie das 66. Lebensjahr vollenden.

(3) Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit des Polizeivollzugsdienstes, auch wenn sie in Planstellen des Landesamts für Verfassungs-

schutz eingewiesen sind, des allgemeinen Vollzugsdienstes und des Werkdienstes bei den Justizvollzugseinrichtungen sowie des Einsatzdienstes der Feuerwehr erreichen abweichend von Absatz 1 die Altersgrenze mit dem Ablauf des Monats, in dem sie das 62. Lebensjahr vollenden.



Auszug aus der Begründung zu Artikel 48 (Übergangsbestimmungen)

Zu § 2 (Anhebung der Altersgrenzen)

Absatz 1 soll ermöglichen, dass Beamtinnen und Beamte unter erleichterten Voraussetzungen freiwillig länger im Dienst bleiben können. Nach § 39 Satz 1 LBG und § 45 Abs. 2 Satz 3 des Landeshochschulgesetzes bedarf die Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand eines Antrags der Beamtin oder des Beamten. Ein solcher soll während der Übergangsphase nach Absatz 2 ff. nur abgelehnt werden dürfen, soweit dienstliche Interessen entgegenstehen. Solche dienstlichen Interessen können insbesondere dadurch begründet sein, dass die Aufgabe, welche die Beamtin oder der Beamte wahrnimmt, wegfallen soll, Planstellen eingespart werden sollen oder die Beamtin oder der Beamte in einem Personalüberhangbereich beschäftigt ist. Berücksichtigungsfähige dienstliche Interessen können auch in der Person der Beamtin oder des Beamten liegen, beispielsweise wenn zu erwarten ist, dass diese den Anforderungen des Dienstes nicht mehr ausreichend gewachsen sind, etwa bei einer dienstlichen Verwendung in besonders belasteten Diensten. Die Erleichterungen für die freiwillige Weiterarbeit über die nach Absatz 2 maßgebende Altersgrenze hinaus gelten für Anträge, die auf eine Verlängerung der Dienstzeit längstens bis zur Vollen-dung des 68. Lebensjahr gerichtet sind. Die Begrenzung der Hinausschiebung bis zu einem Jahr nach § 39 Satz 1 des Landes-beamtengesetzes gilt aufgrund dieser Sonderregelung während der Übergangsphase insoweit nicht.

.....Satz 4 soll die Antragsfrist von sechs Monaten im ersten halben Jahr nach dem Inkraft-treten

des Gesetzes durch die Soll-Verpflichtung, den Antrag frühzeitig zu stellen, ersetzen. Die Verpflichtung könnte in dieser Zeit von den Antragstellerinnen und Antragstellen faktisch nicht eingehalten werden, da sie erst mit dem Inkrafttreten eingeführt wird. **Absatz 2 Satz 1** enthält die Übergangsregelung für die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre – wie in der gesetzlichen Rentenversicherung. Entsprechend der rentenrechtlichen Regelung soll die Regelaltersgrenze ab dem Jahr 2012 und damit beginnend mit dem Geburtsjahr-gang 1947 bis zum Jahr 2029



schrittweise auf 67 Jahre angehoben werden. Die Stufen der Anhebung betragen zunächst einen Monat pro Geburtsjahrgang (Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 66 Jahre) und dann ab dem Geburtsjahrgang 1959 zwei Monate pro Ge-burtsjahrgang. In der Übergangsphase soll die Regelaltersgrenze abhängig vom Ge-

burtsjahrgang nicht durch § 36 Abs. 1 LBG, sondern ausschließlich durch diese Vor-schrift bestimmt werden. Für alle nach dem Jahr 1963 Geborenen soll die Regelaltersgrenze von 67 Jahren gelten.

Nach **Absatz 2 Satz 2** ist beabsichtigt, dass die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze entsprechend auch auf andere beamtenrechtliche Vorgänge, für welche die Regelaltersgrenze Bedeutung erlangt, Anwendung finden soll. Die Regelaltersgrenze gilt entsprechend beispielsweise nach § 6 BeamtStG für die Beamtinnen und Beamten auf Zeit, soweit diese nicht nach Ablauf der Amtszeit nach § 37 in den Ruhestand treten. Maßgebend ist die Regelaltersgrenze beispielsweise nach § 22 Abs. 1 BeamtStG für die Entlassung von Beamtinnen und Beamten, bei denen das Beamtenverhältnis ausnahmsweise nicht durch den Eintritt in den Ruhestand endet, z. B. weil die versorgungsrechtlichen Voraussetzungen fehlen.

Absatz 3

Absatz 4 soll die Anhebungsschritte für Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte, auch soweit sie in Planstellen des Landesamts für Verfassungsschutz eingewiesen sind, für Beamtinnen und Beamte des allgemeinen Vollzugsdienstes und des Werkdiens-tes bei den Justizvollzugseinrichtungen sowie für Beamtinnen und Beamte des Einsatz-dienstes der Feuerwehr vom 60. auf das 62. Lebensjahr regeln. Die Anhebungsschritte entsprechen denen des Absatzes 2.

Absatz 5

Absatz 6

Absatz 7

RS eid



Betriebliche Praxis bei Sommerhitze: Wichtige Punkte, auf die der Betrieb- bzw. Personalrat achten muss

Der Anhang 3.5 der Arbeitsstättenverordnung fordert eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur in Arbeitsstätten.

Die ASR 3.5 konkretisiert diese Anforderung; sie legt fest, dass die Lufttemperatur 26 Grad nicht überschreiten soll! Ausnahmen sind zulässig,

wenn an Arbeitsplätzen in erheblichem Maße betriebstechnisch bedingte Wärmeeinflüsse vorliegen. Das gilt etwa für die Arbeit am Hochofen. Der Betriebsrat muss dann klären, ob bzw. welche Kompensationsmaßnahmen zur Minderung der Beanspruchung notwendig sind. Beispiele für Gestaltungsmaßnahmen bei speziellen Arbeitsverfahren oder -bedingungen (z. B. Hitzearbeit) finden sich in berufsgenossenschaftlichen Informationen

(z. B. BGI 579, www.arbeitssicherheit.de).

Ansonsten sind höhere Temperaturen als 26 Grad nur zulässig:

wenn beim Einrichten der Fabrikhallen und Büros auf die baulichen Anforderungen an den sommerlichen Wärmeschutz geachtet wurde,

wenn Fenster und Glaswände mit geeigneten Sonnenschutzsystemen ausgestattet sind und

die Außenlufttemperatur über 26 Grad beträgt. Diese Bedingungen muss der Betrieb- bzw. Personalrat prüfen! Der Betriebs- bzw. Personalrat kann vom Arbeitgeber die erforderlichen Angaben verlangen. Unterstützung gibt es auch von den Fachkräften für Arbeitssicherheit. Steigt die Raumtemperatur trotz der genannten Anforderungen auf über 26 Grad, sollen vom Arbeitgeber zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden. Bei der Auswahl der Maßnahmen hat der Betriebsrat- bzw. Personalrat mitzubestimmen.



Bei heißen Tagen fällt das Arbeiten schwer. © Tomas Skopal - Fotolia.com

Dabei sind technische und organisatorische Maßnahmen den personenbezogenen vorzuziehen. Achtung! Besonderes Augenmerk ist bei einer Überschreitung der 26 Grad-Grenze geboten, wenn

schwere körperliche Arbeit zu verrichten ist,

besondere Schutzkleidung getragen werden muss, die die Wärmeabgabe behindert oder wenn

es sich um gesundheitlich Vorbelastete oder besonders schutzbedürftige Beschäftigte (Jugendliche, Ältere, Schwangere) handelt. Dann muss der Betriebs- bzw. Personalrat zum Schutz der Gesundheit gegebenenfalls weitere Maßnahmen als die auf Seite 2 genannten verlangen.

Dies könnten z. B. Entwärmungsphasen oder auch Tätigkeiten mit geringerer Arbeitsschwere in kühleren Räumen sein. Steigt die Raumtemperatur auf über 30 Grad an, müssen auf jeden Fall Maßnahmen zur Beanspruchungsminderung er-

griffen werden. Ihre Auswahl unterliegt der Mitbestimmung.

Wird die 35 Grad-Marke überschritten, ist der Arbeitsraum für die Zeit der Temperaturüberschreitung nicht mehr als solcher geeignet.

Ausnahme: es werden wie bei Hitzearbeit technische Maßnahmen wie Luftduschen oder organisatorische Maßnahmen wie Entwärmungsphasen oder Hitzepausen durchgeführt.

Diese sollten in kühleren Räumen zur Aufnahme geeigneter Getränke genutzt werden. Die BGI Hitzearbeit empfiehlt bei Raumtemperaturen bis 45 Grad Entwärmungsphasen von 15 Minuten pro Stunde.

Zu dem jährlich auftretenden Problem der Sommerhitze am Arbeitsplatz ist es ratsam, eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung oder eine Regelungsabrede mit dem Arbeitgeber zu treffen.