



Dienstrechtsmodernisierungsgesetz

Das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz wirft bereits seit Langem seine Schatten voraus. Es wurde zu Beginn der Legislaturperiode als das zentrale Projekt der Regierung dargestellt. Dementsprechend hoch waren die Erwartungen.

Schon während der Minderheitsregierung in der Zeit von 2010 bis 2012 gab der Minister für Inneres und Kommunales, Ralf Jäger, vor, dass er das Dienstrecht einer kompletten Überarbeitung unterziehen wolle.

Einer kleinen Reform im Jahr 2013 sollte dann noch im Laufe der gegenwärtigen Legislaturperiode die komplette Dienstrechtsreform folgen. Es sollten noch drei weitere Jahre vergehen, bis die Regierung das komplette Paket geschmürt und verabschiedet haben würde.

Am 1. Juli 2016 trat das reformierte Dienstrecht des Landes dann in Kraft.

Die DPolG NRW hat sich schon früh mit den neuen Bestimmungen auseinandergesetzt. Im Anhörungsverfahren hat der Landesverband Stellung bezogen. Viele Aspekte trafen hierbei auf Zustimmung – einzelne Vorhaben wurden allerdings kritisch betrachtet und teilweise auch abgelehnt. Gerade in den letzten Wochen fokussierte sich das Interesse

der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes auf die Neuregelungen zur Förderung der „Karrierechancen für Frauen“. Allerdings ist dies tatsächlich nur ein Teilbereich von sehr umfangreichen Neuregelungen, die von der Redaktion des POLIZEISPIEGEL betrachtet und einer Analyse unterzogen werden.

Die Regierung bildete bei der Neuregelung 16 Schwerpunktbereiche. Von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Änderungen des Laufbahnrechts, Verbesserung der Karrierechancen für Frauen, Integration der jährlichen Sonderzahlungen in die monatlichen Bezüge, Wiederherstellung der Ruhegehaltfähigkeit der Stelvenzulagen für Polizei, Feuerwehr, Justiz, Verfassungsschutz und Steuerfahndung, um hier an dieser Stelle nur einige zu benennen, reichte die Spanne.

▣ Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Insbesondere der Bereich der Förderung von Familie und Beruf fand bei der DPolG NRW ein positives Echo.

So soll die maximale Beurlaubungsdauer von 12 auf 15 Jahre erweitert werden und zudem wird es einen vorzeitigen, rechtlich normierten Rückkehranspruch aus familienbedingter Teilzeit und Beurlaubung geben. Ebenso soll das „Sabbatical“ (früher Sabbatjahr) als familienbedingtes Teilzeitmodell ausgebaut werden.

Da es inzwischen zur Regel geworden ist, dass in einer Bezie-

hung beide Partner berufstätig sind, kann durch die angebotenen Instrumente die Kindererziehung unterstützt und das Kindeswohl aber auch das Wohlbefinden der Beschäftigten gestärkt werden.

▣ Laufbahnrecht

Die Veränderungen im Laufbahnrecht des öffentlichen Dienstes werden von der DPolG ebenfalls positiv begleitet. Durch das neue Laufbahnrecht wird insbesondere eine Flexibilisierung der Laufbahnrichtung durch Reduzierung der Laufbahngruppen eröffnet – das macht den öffentlichen Dienst attraktiver und fördert auch späte Karrierechancen der Beschäftigten.

Kritisch muss aber bemerkt werden, dass die Polizei von einer Reform des Laufbahnwesens ausgenommen bleibt. Es wäre wünschenswert, die Laufbahnverordnung NRW (LVO NRW) mit der Laufbahnverordnung der Polizei (LVO/Pol NRW) in Einklang zu bringen – leider unterblieb dies im aktuellen Gesetz.

▣ Besoldungsrecht

Im Bereich des Besoldungsrechts ist eine langjährige Forderung der DPolG umgesetzt worden. Die Ruhegehaltfähigkeit der Polizeizulage ist seit dem Inkrafttreten der Dienstrechtsreform rechtskräftig. Hervorzuheben ist, dass sich die Regelung auch auf den personellen Anwendungsbereich derjenigen erstreckt, die seit dem Jahr 2008 in den Ruhestand getreten sind. Die Regelungen bezüglich der Wahrneh-



> Sascha Gerhardt – Redakteur POLIZEISPIEGEL Landesteil NRW

mung eines höherwertigen Amtes sind verwaltungsrechtlich noch nicht abschließend geklärt. Dennoch hat die Landesregierung eine Verkürzung der Wartezeit für die Wirksamkeit von Zulagen nunmehr gesetzlich verankert. Mussten die betroffenen Beamtinnen und Beamten bisher noch 18 Monate auf die Gewährung von Zulagen aufgrund der Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes warten, gilt seit dem 1. Juli 2016 eine Frist von nur noch zwölf Monaten.

Ebenso wird mit der Implementierung der Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) in die monatlichen Bezüge eine langjährige DPolG-Forderung endlich umgesetzt.

Im Rahmen der Stellungnahme im Anhörungsverfahren protestierte die DPolG zwar energisch, weil die Sonderzahlung auf dem inakzeptablen Niveau der zuletzt gewährten Bezüge in das Grundgehalt einfließen sollte – dies half letztlich nichts. Die neue Regelung wird ab dem 1. Januar 2017 umge-

Impressum:

Redaktion:

Sascha Gerhardt (v. i. S. d. P.)

Tel. 0163.1597230

E-Mail: redakteur@dpolg-nrw.de

Landesgeschäftsstelle:

Dr.-Alfred-Herrhausen-Allee 12

47228 Duisburg

Tel. 02065.701482

Fax 02065.701483

Internet: www.dpolg-nrw.de

ISSN 0723-1822



setzt – auf dem niedrigen Niveau der zuvor gewährten „Sonderzahlung. Eine Anpassung der „Sonderzahlung“ im Rahmen der Dienstrechtsmodernisierung scheiterte insbesondere an der verordneten „Kostenneutralität“. Schließlich sollten Verbesserungen erzielt werden, ohne den Haushalt stärker zu belasten.

■ Versorgungsrecht

Auch im Bereich des Versorgungsrechts gab es Veränderungen.

Nicht ganz unbedeutend ist die Tatsache, dass Tätigkeiten vor dem vollendeten 17. Lebensjahr mit der Dienstrechtsmodernisierung endlich auch ruhegehaltfähig geworden sind.

Ebenso gibt es eine Neuregelung des Familienzuschlags der Stufe 1 für Alleinerziehende mit Kind und ab dem Jahr 2021 wird es einen gesetzlichen Anspruch auf Versorgungsauskunft geben.

■ Karrierechancen für Frauen

Frauen sind in Führungsfunktionen des öffentlichen Dienstes unterrepräsentiert.

Während in den Eingangsjahren im Bereich der Polizei inzwischen oftmals fast 50 Prozent Frauen anzutreffen sind, reduziert sich der Anteil der Frauen mit zunehmender Hierarchieebene.

Im Bereich der Führungsfunktionen, die gemäß Funktionszuordnung den Besoldungsgruppen A 12 und A 13 zugeordnet sind, ist die Unterrepräsentanz besonders deutlich.

Diese Feststellung ist nicht neu. Aber sie hat den Gesetzgeber motiviert, gegen den Zustand aktiv vorzugehen.

Die Landesregierung beauftragte den ehemaligen Präsidenten des Bundesverfassungsgerichtes, Herrn Prof. em. Dr. Hans-Jürgen Papier, ein Gutachten zur „Zielquote von Frauen in Führungsfunktionen“ zu erstellen.

Herr Papier sollte, orientiert an den Verfassungsgrundsätzen des Art. 33 (2) GG sowie Art. 3 (2) GG bewerten, ob eine Quotenregelung für Frauen ein geeignetes Mittel sein könne, um die bestehende Unterrepräsentanz zu beheben.

Art. 33 (2) GG beinhaltet das Recht eines jeden Deutschen, nach seiner Eignung, Leistung und Befähigung Zugang zu jedem öffentlichen Amt zu haben.

Art. 3 (2) GG hingegen enthält die Verpflichtung des Staates, Vor- und Nachteile, die aufgrund der Zugehörigkeit einer Geschlechtergruppe bestehen, auszugleichen. Der Staat ist damit verpflichtet, die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und bestehende Benachteiligungen zu beseitigen. Herr Papier stellte im Rahmen seines Gutachtens fest, dass eine starre Quotenregelung abzulehnen sei, da sie gegen das Grundgesetz verstoße.

Er kommt aber auch zu dem Schluss, dass die gegenwärtige Beurteilungs- und Beförderungspraxis nicht geeignet sei, um die erkannten Auffälligkeiten und Benachteiligungen signifikant zu verändern.

Auch die Regelung, dass Frauen bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung bei Beförderungen Vorzug gegeben werden muss, beeinflusst nicht das Ergebnis der Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Besoldungsgruppen und Führungsjahren.

Herr Papier sieht in seinem Gutachten den Staat beauftragt, die Aspekte der Bestenauslese gemäß Art. 33 (2) GG und der Chancengleichheit gemäß Art. 3 (2) GG im Wege der praktischen Konkordanz zu optimaler Wirksamkeit gelangen zu lassen.

Die Landesregierung hat aus dieser Feststellung heraus den § 19 (6) Landesbeamtengesetz (LBG) entwickelt.

Der Satz 2 des § 19 (6) LBG enthält die identische Formulierung der bisher bereits seit Jahren bestehenden Regelung. Hiernach sind Frauen bei „im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe“ gegen eine Beförderung der Frau sprechen.

Entscheidende Veränderungen der oben dargestellten Verfahrensweise sind erst durch den Satz 3 des § 19 (6) LBG möglich.

Hiernach ist nämlich dargestellt, dass „von einer im Wesentlichen gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung im Sinne von Satz 2 ... in der Regel auszugehen ist, wenn die jeweils aktuelle dienstliche Beurteilung der Bewerberin und des Mitbewerbers ein gleichwertiges Gesamturteil aufweist“.

Hiernach bedarf es für eine Beförderungsentscheidung zugunsten der Frau lediglich die gleiche Gesamtnote – selbst wenn diese nach Ausschärfung der Beurteilung erheblich schlechter bewertet werden muss als die Beurteilung des männlichen Mitbewerbers.

Das kann letztlich fast einen gesamten Punktwert ausmachen – im Falle von Beurteilungen, die einer Faktorisierung

bestimmter Merkmale unterworfen sind, kann die Divergenz noch viel größer ausfallen.

Die Regelung findet nach dem Satz 4 der Bestimmung Anwendung, wenn im angestrebten Beförderungsjahr der Frauenanteil noch nicht 50 Prozent beträgt und der Frauenanteil im Eingangsjahr oder im davor befindlichen Amt höher ist als im angestrebten Beförderungsjahr.

Die Rechtsprechung sieht gegenwärtig, hergeleitet aus dem Verfassungsgrundsatz des Art. 33 (2) GG eine im Wesentlichen gleiche Beurteilung und damit vergleichbare Leistungsgrundlage nur dann als gegeben an, wenn diese maximal 0,1 Punktwerte auseinanderliegen. Wenn die Beurteilungen in der Vergangenheit insoweit als gleichwertig angesehen werden konnten, galt es in Bezug auf die Leistungskonstanz, die Vorbeurteilung in den Blick zu nehmen.

Dies entfällt nach Satz 3 des neuen § 19 (6) LBG, da hier nur die aktuelle Beurteilung Relevanz entfaltet. Insofern kann schon davon gesprochen werden, dass die neue Regelung des Paragraphen 19 (6) LBG ein Paradigmenwechsel in der Beförderungspraxis ist.

Die Wahrung des Prinzips der praktischen Konkordanz der abzuwägenden Grundrechtsgüter werden nach Auffassung der Landesregierung dadurch gewahrt, dass in die Regelung des Satzes 3 des § 19 (6) LBG der Zusatz aufgenommen ist, dass die Frauen lediglich „in der Regel“ bevorzugt zu befördern oder in das neue Amt mit Führungsfunktion aufzunehmen sind.

In der praktischen Ausgestaltung möchte der Gesetzgeber schon berücksichtigt wissen,



dass bei erheblicher Abweichung der Binnendifferenzierung zweier Beurteilungen, die deutlich bessere Bewertung auch eine Berücksichtigung bei der Besetzung von Funktionen und Beförderungen erfährt. In einem solchen Falle soll von der Bevorzugungsregelung des Satzes 1 abgewichen werden.

Gemäß Satz 5 der Regelung gelten die beschriebenen Voraussetzungen auch bei der Besetzung neuer Funktionen, wenn mit der angestrebten Stelle Leitungs- oder Vorgesetztenfunktionen verbunden sind. Das hat nicht unerhebliche Auswirkungen in der Besetzungspraxis von Führungsfunktionen, denn diese Regelung gilt auch, wenn bereits 50 Prozent Frauen in der Besoldungsgruppe vertreten sind, diese aber bei den Führungsfunktionen noch unterrepräsentiert sind.

Dies ist dann beispielsweise der Fall, wenn zwar 50 Prozent der Stellen der Besoldungsgruppe A 11 an Frauen vergeben sind, aber im Bereich der Führungsfunktionen dieser Besoldungsgruppe überwiegend Männer zu finden sind.

Die DPoIG NRW bewertete das Vorhaben der Landesregierung im Anhörungsverfahren sehr kritisch, auch wenn grundsätzlich dem Aspekt der Frauenförderung nicht widersprochen wird.

Die Regelungen des § 19 (6) LBG bilden aber nach Meinung der DPoIG NRW nicht die Forderungen des Gutachters ab. Herr Papier führte in seinem Rechtsgutachten schließlich aus, dass „dabei der Leistungsbezug die Grundlage der Quotenregelung sein müsse. Das Ziel einer hälftigen Besetzung von Führungsfunktionen mit Frauen steht stets unter dem Vorbehalt, dass bei konkreten

Auswahlentscheidungen für die Stellenvergabe kein besser qualifizierter Bewerber vorhanden ist“.

Insbesondere der Satz 5 des § 19 (6) LBG steht hier nicht im Einklang mit den Ausführungen des Gutachters. Die DPoIG NRW geht davon aus, dass mindestens diese Regelungen nicht im Einklang mit Art. 33 (2) GG stehen.

Inzwischen hat das Ministerium für Inneres und Kommunales einen Erlassentwurf verfasst, der konkretisierende Regelungen für die Praxis der Auswahlentscheidungen beinhaltet.

Hiernach gelten Beurteilungen als im Wesentlichen gleich, wenn diese in der Addition der Binnendifferenzierung maximal eine Abweichung von 0,33 Punkten aufweisen. Diesem Erlassentwurf hat der PHPR nicht zugestimmt, weil die Verfassungsmäßigkeit der Regelung bezweifelt wird.

Es wird deutlich, dass die Regelungen des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes definitiv mehr umfassen als eine bloße Förderung von Frauen bei der Beförderung oder der Besetzung von Führungsfunktionen.

Viele der getroffenen Regelungen hat die DPoIG NRW über viele Jahre hinweg gefordert. Gut, dass diese nunmehr umgesetzt werden. Auch den Aspekt der Frauenförderung hat die DPoIG stets begleitet. Die nunmehr geschaffene Rechtsgrundlage wird aber kritisch bewertet, da die Verfassungsmäßigkeit und die Ausgewogenheit bezweifelt werden.

Im nachfolgenden Kommentar wird das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz durch den Redakteur des POLIZEISPIEGEL bewertet. ■

Zur Orientierung:

Normtext des § 19 (6) LBG

Satz 1:

Beförderungen sind nach den Grundsätzen des § 9 des Beamtenstatusgesetzes vorzunehmen.

Satz 2:

Frauen sind bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Satz 3:

Von einer im Wesentlichen gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung im Sinne von Satz 2 ist in der Regel auszugehen, wenn die jeweils aktuelle dienstliche Beurteilung der Bewerberin und des Mitbewerbers ein gleichwertiges Gesamturteil aufweist.

Satz 4:

Satz 2 und 3 finden Anwendung, solange im Bereich der für die Beförderung zuständigen Behörde innerhalb einer Laufbahn der Frauenanteil in dem jeweiligen Beförderungsamt entweder den Frauenanteil im Einstiegsamt oder den Frauenanteil in einem der unter dem zu besetzenden Beförderungsamt liegenden Beförderungsämter unterschreitet und der Frauenanteil in dem jeweiligen Beförderungsamt 50 Prozent noch nicht erreicht hat.

Satz 5:

Ist mit der Beförderung die Vergabe eines Dienstpostens mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion verbunden, gilt Satz 4 bezogen auf die angestrebte Funktion

Satz 6:

Abweichend von Satz 4 ist maßgeblich der Geschäftsbereich der obersten Landesbehörde, die den Beförderungsvorschlag macht, wenn die Landesregierung die für die Beförderung zuständige Behörde ist.

Satz 7:

Weitere Abweichungen von dem gemäß Satz 4 maßgeblichen Bezugsbereich oder in Bezug auf die Vergleichsgruppenbildung regelt die oberste Dienstbehörde durch Rechtsverordnung.



Viel Licht, aber auch viel Schatten und ganz sicher nicht der große Wurf ...

... ein Kommentar zum Dienstrechtsmodernisierungsgesetz von Sascha Gerhardt, Redakteur POLIZEISPIEGEL Landesteil NRW

Jetzt ist die Katze aus dem Sack. Es ist viel Zeit vergangen, seit der Minister für Inneres und Kommunales im Jahr 2012 im Rahmen der Personalrätekongferenz der DPoIG erklärte, er wolle eine große Dienstrechtsreform durchsetzen, um die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu steigern und den öffentlichen Dienst zukunftsfest machen.

Nach jahrelangen Verhandlungen muss man sagen, dass der Minister Wort gehalten hat. Zumindest hat er die Dienstrechtsreform noch vor Ende der Legislaturperiode umgesetzt – das war sicher keine leichte Aufgabe.

Die Wiedereinführung der Ruhegehaltfähigkeit der Polizeizulage, die Implementierung des Weihnachtsgeldes in das Grundgehalt, die Verbesserungen im Bereich der Vereinbarung von Familie und Beruf – das alles sind wichtige Regelungen, die nun endlich umgesetzt werden.

Das waren dann aber auch schon die positiven Aspekte. Von nun an fällt es schwer, für das epochale Werk mit dem sperrigen Namen „Dienstrechtsmodernisierungsgesetz“ gute Worte zu finden. Insbesondere wenn man den oben genannten Anspruch der „Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes“ vor Augen hat.

Was hat sich die Regierung bei der Fassung des § 19 (6) LBG gedacht? War man wirklich so blauäugig anzunehmen, dass die Beamtinnen und Beamten

diese offensichtliche Form der Rechtsbeugung einfach so hinhinnehmen? Egal wo man dieser Tage hinkommt – ob man mit Kolleginnen oder Kollegen spricht, freundliche Worte für das neue Gesetz haben sich keine finden lassen.

Ist es wirklich der Aspekt der Frauenförderung, den die Regierung in den Fokus genommen hat, als sie dieses Gesetz aufgeschrieben hat? Und wenn das wirklich ihr Ziel war, wieso hat sie es dann nicht mit Instrumenten getan, die verfassungskonform sind?

Das vorliegende Gesetz erscheint klar verfassungswidrig. Man hat sämtliche Aspekte der Rechtsprechung zu Beförderungsentscheidungen der vergangenen Jahre, die allesamt auf der Grundlage des Art. 33 (2) GG fußen, beiseite geschoben.

In der gegenwärtigen Form hat die Regierung der Frauenförderung einen Bärendienst erwiesen. Frauen grenzen sich von dieser Form der Förderung ab. Sie fühlen sich um die Früchte ihrer Arbeit gebracht. Sie haben es nicht nötig, durch einen Verfassungsbruch Karriere zu machen. Bei der Polizei sind viele leistungsstarke Frauen tätig – und sie wollen sich beweisen.

Im Verwaltungshandeln hat man gelernt, dass alles Handeln dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit unterliegt. Dies hat die Regierung im vorliegenden Fall vollkommen missachtet. Sonst hätte sie sich anderer Mittel bedient.

Wenn man Frauenförderung ernsthaft und mit lauterem Mitteln betreiben möchte, muss man die Gründe für die Unterrepräsentanz der Frauen in Führungsfunktionen analysieren. Darauf basierend sind die richtigen Instrumente zu schaffen und zu fördern, um die bestehenden Hemmnisse abzubauen.

Regelmäßig haben Frauen das Problem, dass ihnen die Beurteilungskontinuität fehlt. Insbesondere Kindererziehung erweist sich immer noch als Karrierehemmnis. Es fehlt an geeigneten Instrumenten, die es Kolleginnen wirklich ermöglichen, eine Wahl zu haben.

Sehr häufig gehören die Kolleginnen dem Wachdienst an, wenn sie Kinder bekommen. Dann bleibt ihnen oft nur die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten oder zu Hause zu bleiben. Man sollte flexible Beschäftigungsmodelle anbieten, welche zum Beispiel auch im Wachdienst temporär eine Telearbeitsoption in anderen Bereichen der Polizei enthält.

Auf diese Weise kann Beruf und Familie verzahnt werden. Statt aber derartige Modelle zu überdenken, werden bei der Schaffung flächendeckender Telearbeitsplatzangebote seitens des Ministeriums immer noch Steine in den Weg gelegt.

Zudem gibt es immer noch keine verbindlichen, landesweit geltenden Personalentwicklungskonzepte. Die Polizei leistet sich, politisch verordnet, immer noch, dass Karriere nach irgendeinem Zufallsprinzip

entsteht oder eben auch verhindert wird. Viele Behörden haben weitreichende Personalentwicklungskonzepte an das Ministerium gesteuert. Diese sind sang und klanglos in irgendeiner Schublade verschwunden.

So kann man weder Frauenförderung noch allgemeine Karriereplanung ernsthaft betreiben.

Und dann kommt eben das, was Politik in einer solchen Situation immer macht. Sie erklärt den eingeschlagenen Weg als alternativlos und bedient sich im Zweifel verfassungswidriger Instrumente.

Zudem muss man sich die Frage stellen, was die Regierung den männlichen Kollegen antut. **Aus der Führungslehre ist hinreichend bekannt, wie sich Perspektivlosigkeit auf die Leistungsbereitschaft und die Leistungsfähigkeit von Menschen auswirkt. Insofern hat die Landesregierung durch dieses Gesetz dem öffentlichen Dienst einen schweren Schaden zugefügt.** Im Merkmal 8 der Beurteilung – also der „Mitarbeiterführung“ – kann die Landesregierung lediglich einen Punkt für sich verbuchen. Wenn man im bestehenden Umgang mit dem Beurteilungssystem und den daraus resultierenden Beförderungsoptionen die Ursache für die Unterrepräsentanz der Frauen in Führungsfunktionen vermutet, wäre es verständlich und wahrscheinlich auch besser gewesen, die Beurteilungen für Frauen und Männer zu quotieren. Das jedenfalls würde sich



nicht derartig leistungsfeindlich und demotivierend auf die Beschäftigten auswirken, wie es durch das gegenwärtige Gesetz zu erwarten ist.

Wahrscheinlich wäre eine Kombination aus guten Angeboten und einer Quotenregelung bei der Beurteilung der richtigen Weg gewesen. Diesen hat die Landesregierung aber entweder nicht erkannt oder

sie wollte ihn bewusst nicht gehen.

Die DPoIG hat die Schwächen des Gesetzes frühzeitig erkannt. Daher war es folgerichtig, den vorliegenden Gesetzestext im Beteiligungsverfahren abzulehnen, denn auf diese Weise wird der öffentliche Dienst nicht attraktiv gemacht. Durch solche Gesetze überleben es sich junge Leute lieber

mehrfach, ob der öffentliche Dienst für sie die richtige Wahl ist. Die Berufsverbände haben nun keine Möglichkeit mehr, das inzwischen in Kraft getretene Gesetz dorthin zu bringen, wo es hingehört – zum Verfassungsgericht!

Die FDP-Fraktion im Landtag von NRW hat bekundet, ein Normenkontrollverfahren anzustrengen, da die Vertreter

der Partei davon ausgehen, dass die Verfassungsmäßigkeit des Gesetzes nicht gegeben ist.

Es ist bedauerlich, dass die Regierung in der Verbändeanhörung nicht auf die Vertreter der Berufsvertretungen gehört hat. Sie hätte den Beamtinnen und Beamten eine unruhige Zeit und sich selbst ein unruhliches Gesetz erspart. ■

Illegale Kraftfahrzeugrennen – Nordrhein-Westfalen und Hessen wollen diesem Tun einen Riegel vorschieben

Von Wolfgang Blindenbacher, Vorsitzender der DPoIG-Kommission Verkehr

Nach wie vor ist die Anzahl der Fälle sogenannter „Illegaler Kraftfahrzeugrennen“, bei denen immer wieder Unbeteiligte verletzt oder gar getötet werden, besorgniserregend. Das geltende Recht behandelt Rennen dieser Art als verbotene Form der Straßenbenutzung. Schon in der September-Ausgabe 2015 des POLIZEI-SPIEGEL-Landesteil NRW wurde daher unter dem Titel „Schluss mit „Illegalen Autorennen““ festgestellt: Die Straßenverkehrsordnung (StVO) stellt in § 29 für den öffentlichen Verkehrsraum fest: „Rennen mit Kraftfahrzeugen sind verboten.“ Die dazugehörige Allgemeine Verwaltungsvorschrift zur Straßenverkehrs-Ordnung (VwV-StVO) ergänzt, „Das Verbot gilt auch für nicht-organisierte Rennen.“ Alleine für folgenlose Zuwiderhandlungen werden 400 Euro Bußgeld, Punkte im Flensburger Fahreignungsregister und bis zu drei Monate Fahrverbot angedroht. Nunmehr wird in einem aktuellen Gesetzesantrag „Entwurf eines Strafrechts-

änderungsgesetzes – Strafbarkeit nicht genehmigter Kraftfahrzeugrennen im Straßenverkehr“ der Länder Nordrhein-Westfalen und Hessen (Bundesrat-Drucksache 362/16 vom 1. Juli 2016) ausgeführt: „Die bestehenden Sanktionsmöglichkeiten haben sich in der Praxis als unzureichend erwiesen. Sie entfalten kaum durchgreifende Abschreckungswirkung, auch weil bei Ordnungswidrigkeiten lediglich ein kurzfristiges Fahrverbot, nicht jedoch eine länger dauernde Entziehung der Fahr-

erlaubnis möglich ist. Zudem erfasst die Einstufung illegaler Rennen als verwaltungsakzessorische Ordnungswidrigkeit das erhebliche Gefährdungspotenzial für höchstwertige Rechtsgüter wie Leib und Leben nicht adäquat. Diese Defizite gilt es durch Einführung eines entsprechenden Straftatbestandes im Strafgesetzbuch sowie flankierende Ergänzungen bereits bestehender Regelungen zu beseitigen.“

Das Justizministerium Nordrhein-Westfalen hat dazu –



> Durch Einführung des neuen § 315 d StGB besteht zukünftig auch die Möglichkeit der Einziehung der Kraftfahrzeuge im Falle der Teilnahme an „verbotenen Kraftfahrzeugrennen“ – ein wichtiger Schritt, um den Tätern nachhaltig das Handwerk zu legen.

gemeinsam mit dem Fachministerium in Hessen – einen neuen StGB-Straftatbestand vorgeschlagen – dieser soll die Überschrift „§ 315 d Verbotene Kraftfahrzeugrennen“ erhalten (*der bsiherige § 315 d StGB „Schienenbahnen im Straßenverkehr“ würde zu § 315 e StGB*)

Der neue § 315 d „Verbotene Kraftfahrzeugrennen“ würde dann lauten:

(1) Wer im Straßenverkehr

1. ein nicht genehmigtes Kraftfahrzeugrennen veranstaltet oder

2. als Kraftfahrzeugführer an einem nicht genehmigten Kraftfahrzeugrennen teilnimmt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Handelt der Täter nach Abs. 1 Nr. 2 unter den Voraussetzungen des § 315 Abs. 3 Nr. 2 oder verursacht er durch die Tat den Tod eines anderen Menschen, so ist die



Strafe Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren, in minder schweren Fällen Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren.

Auf diese Weise käme es zur Einführung eines neuen Straftatbestandes der Veranstaltung von beziehungsweise der Teilnahme an verbotenen Kraftfahrzeugrennen, der an die Stelle der bisherigen Bußgeldtatbestände träte. Um weitergehende Sanktionen zu ermöglichen, soll der neue Tatbestand auch in den Katalog der Delikte, die zur Entziehung der Fahrerlaubnis führen können, aufgenommen werden. Darüber hinaus zielt die Her-

aufstufung auf eine Straftat darauf ab, die Einziehung der Kraftfahrzeuge Beteiligten zu ermöglichen. Hier scheint endlich der richtige Weg beschritten zu werden, denn das Gefährdungspotenzial „Illegaler Kraftfahrzeugrennen“ ist mit dem von Trunkenheitsfahrten (§ 316 StGB) durchaus vergleichbar und sollte daher auch entsprechend geahndet werden.

Schon im September des vergangenen Jahres forderte Erich Rettinghaus, Landesvorsitzender der Deutschen Polizeigewerkschaft Nordrhein-Westfalen, in diesem Zusammenhang: „Vor dem Hintergrund der Ge-

fährlichkeit des dargestellten Verhaltens, hält es die Deutsche Polizeigewerkschaft für erforderlich, dass alle Sanktionsmöglichkeiten ausgeschöpft werden. So ist jeweils zu prüfen, ob ein vorsätzliches Handeln seitens der Täter vorliegt, da sie bei ihrem Tun ja offenkundig billigend in Kauf nehmen, dass Menschen zu Schaden kommen. Das Aussprechen von Freiheitsstrafe, gegebenenfalls hoher Geldstrafe und Führerscheinentzug erscheinen hier angemessen.“ Nunmehr scheint sich die Gesetzesentwicklung in diese Richtung zu bewegen. Auch andere Länder treten dem Ansinnen bei: So titelte Der Ta-

gesspiegel vom 5. Juli 2015 „Initiative aus NRW: Rennfahrern soll Gefängnis drohen – Unterstützung aus Berlin!“ („Berlins Innensenator erklärt seine ‚volle Sympathie‘“).

Der Gesetzesentwurf wurde im Rahmen der 947. Sitzung des Bundesrates (BR) am 8. Juli 2016 in die BR-Ausschüsse (Federführung: BR-Rechtsausschuss) verwiesen – es wird interessant sein, zu beobachten, mit welchen Modifikationen der Entwurf vom Bundesrat in den Bundestag eingebracht wird. Es ist zu hoffen, dass die Grundidee der beschriebenen Gesetzesinitiative erhalten bleibt. ■



Gerhardt (2)

Schadstoffe auf Schießstätten – offenbar ist dringend Handlungsbedarf gegeben

> Der Arbeitsplatz Raumschießanlage ist problematisch. In Berlin haben sich insbesondere die Lüftungsanlagen als nicht ausreichend erwiesen. Gilt dies auch für NRW?

Bereits letztes Jahr im November wurden mehrere Antimonfälle in Berlin bekannt, wobei bei mehreren Kollegen erhöhte Antimonwerte in ihrem Blut festgestellt wurden. Antimon steht im Verdacht krebserregend zu sein und wird seit mehreren Jahren zu den gefährlichen Stoffen gezählt. Aufgrund der Tatsache, dass genau dieser Stoff jedoch in zahlreichen Munitionstypen verwendet wird, ist zu vermuten, dass



für die festgestellte Belastung die Schießtrainings der Polizei ursächlich sind.

Ende Juni dieses Jahres wurden ebenfalls erhöhte Antimonwerte bei Bielefelder Schießtrainern bekannt.

> Der Moment der Schussabgabe – an normalen Trainingstagen findet dies rund 1 000- bis 1 200-mal statt. Wie viel Gesundheitsgefahren steckt in diesen Momenten? Das gilt es nun zu ergründen.



Durch die DPolG NRW wurde die Landespolitik in das Verfahren eingebunden. In einem Antrag der CDU, der die Fragen der DPolG beinhaltet, wird das MIK NRW zu einer schriftlichen Stellungnahme aufgefordert.

Die Forderungen umfassen im Wesentlichen die nachfolgenden Bereiche:

Die **sofortige Überprüfung aller polizeilich genutzten Schießstätten sowie sämtlich genutzter Munitionsarten (Action 4, QD 1, FX, et cetera)**. Darüber hinaus muss es allen Kollegen ermöglicht werden, eine **Gesundheitsüberprüfung auf freiwilliger Basis** durchzuführen.

Die aus den Schießtrainings resultierenden **Antimonbelas-**

tungen müssen auf unbürokratischen Wegen als Dienstunfälle anerkannt werden.

Weiterhin forderte die DPolG NRW die **Untersuchung von Gefahren durch Kontakt von Polizeibeamten mit Sprengstoffen und Pyrotechnik.**

In Bielefeld wird nun überlegt, die Raumschießanlagen vorübergehend zu schließen, bis Untersuchungen an den Schießstätten erfolgt sind.

Der Unterausschuss Personal des Landtages wird sich am 30. August 2016 mit dem Antrag der CDU und somit mit den Fragen der DPolG NRW beschäftigen.

Hintergrundinformationen zu Antimon

Antimon ist in der stabilen Modifikation ein silberglänzendes, sprödes Halbmetall mit dem Elementsymbol Sb. Es wird auf verschiedenste Weise industriell genutzt und in der Größenordnung von 110 000 bis 160 000 Tonnen jährlich überwiegend in China gefördert.

In der Regel wird es in Legierungen genutzt.

So wird Antimon unter anderem in bleihaltiger Munition und als Bestandteil von Sprengstoffzündern gebraucht.

Allgemeine Bekanntheit erlangt Antimon als roter Bestandteil der Zündhölzer (hier als Antimonsulfid). Antimon ist in vielen Fällen als giftig und umweltgefährdend eingestuft.

Die Internationale Agentur für Krebsforschung (IARC) stuft Antimon(III)-oxid als möglicherweise krebserzeugende Substanz ein. Im Körper wirkt es in vielen Organen toxisch (Verdauungstrakt, Leber, Nieren, Herz und Zentralnervensystem).

Quelle: Wikipedia

Da die Action-4-Munition nach Angaben des Herstellers kein Blei enthält, wird es interessant sein, wie die Belastungen in Raumschießanlagen ausfallen, in denen ausschließlich Action-4-Munition verwendet wird.

Kuhhandel verhindert Koalitionskrach – Bodycams und Kennzeichnungspflicht kommen

Bodycams, Ausweispflicht, Namensschilder und Kennzeichnungspflicht für Bereitschaftspolizei und Alarminheiten. Auf den ersten Blick passen diese Aspekte nicht zusammen – aber dann kommt die Politik ins Spiel ...

Die Landesregierung hat im Rahmen der Verabschiedung des 15-Punkte-Plans zur Verbesserung und Aufrechterhaltung der inneren Sicherheit in Nordrhein-Westfalen bereits bekräftigt, dass sie bereit ist, Bodycams für die Polizei zu beschaffen. Dies gilt allerdings nur für einen Teil der Landesregierung, die SPD. Der andere Teil der Regierung, Bündnis 90/Die Grünen, konnte sich nicht wirklich für dieses Projekt erwärmen. Um eine Koalitionskrise in dieser heiklen Phase (die Kölner Ereignisse waren noch frisch, zudem finden im

Jahr 2017 die Landtagswahlen statt) zu vermeiden, brauchte es einen Kuhhandel.

Die Partner erinnerten sich an den Koalitionsvertrag und stellten fest, dass im Bereich der inneren Sicherheit noch nicht alles umgesetzt war was man sich vorgenommen hatte.

Auf den Seiten 105 und 106 des Vertrages lautet es: „Wir werden unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Polizistinnen und Polizisten eine individualisierte anonymisierte Kennzeichnung der Polizei

beim Einsatz geschlossener Einheiten einführen.“

Das Vorhaben war zwar zuvor am Widerstand der Verbände im Polizeihauptpersonalrat gescheitert, aber man konnte ja einen neuerlichen Versuch unternehmen. Hierzu müsste lediglich der Widerstand der Berufsverbände unterbunden werden. Also war klar, dass ein neuerlicher Anlauf in der Sache nur über das reguläre Gesetzgebungsverfahren gehen könnte. Hier hätten die Gewerkschaften keine Hände im Spiel und könnten allenfalls im Anhörungsverfahren, so es zu einem solchen kommen würde, ihren Unmut äußern.

Da passte es gerade gut, dass für die Einführung der Bodycams das Polizeigesetz NRW ohnehin novelliert werden

musste. Schließlich brauchte es eine gesetzliche Grundlage für das Vorhaben.

Die Regierungsparteien legten dann auch schnell einen Gesetzesentwurf vor, wonach neben der genannten Bestimmung für die Bodycams auch gleich die Kennzeichnungspflicht für die Bereitschaftspolizei sowie die Mitführipflicht des Dienstausweises geregelt werden sollen. Zudem findet man eine Regelung für das **noch** freiwillige Tragen eines Namensschildes.

In ihrer Begründung des Gesetzesentwurfes schreiben die Regierungsparteien, dass eine persönliche Ansprache durch das Tragen eines Namensschildes schlicht erleichtert wird. **„Beamtinnen und Beamte in der Bereitschaftspolizei seien von der Möglichkeit, Namens-**



schilder zu tragen, ja ausgenommen. Um das Vertrauen in die Tätigkeit von Bereitschaftspolizei und Alarmeinheiten und in die Kontrolle staatlichen Handelns weiter zu stärken, soll mit der neu geschaffenen Regelung nun eine anonymisierte individuelle Kennzeichnung für Beamte in den genannten Einheiten eingeführt werden.“

So ist das also. Es geht gar nicht um eine Klientelpolitik der Grünen. Vielmehr ist das Vorhaben eine vertrauensbildende Maßnahme der Regierungsparteien für unsere Bereitschaftspolizei. Das ist schon eine erstaunliche Interpretation. Denn schon im folgenden Satz schreiben die gleichen Autoren, dass die Polizei ein sehr hohes Ansehen genießt – trotzdem würden die Gewaltdelikte zum Nachteil der Beamten immer stärker ansteigen.

Mit diesem Satz leiten die Regierungsparteien die Begründung für die Einführung der Bodycams ein. Daran erkennt der Leser – es kommt nur darauf an, was man begründen will. Es finden sich immer die passenden Worte. Kann man bei der Begründung der Bodycams noch eindeutig zwischen den Zeilen lesen, dass die Kollegen das Problem sind, so erkennt man bei der Begründung der Bodycams die tatsächlichen Verhältnisse.

Und diese sind eindeutig! Die Zahl der Übergriffe gegenüber Polizeibeamten in NRW steigen stetig. Von 2012 bis 2015 stieg die Zahl der erfassten Taten von 6 610 auf 7 840 Fälle an.

Die Dunkelziffer ist aber erheblich größer, weil insbesondere bei Versammlungslagen nicht jeder Tritt und jeder Schlag gegen Polizeibeamte erfasst und zur Anzeige gebracht werden kann.

In anderen Bundesländern gibt es ähnliche Entwicklungen. Einige der Länder versuchten mittels Bodycams dem größeren Problem Herr zu werden. Betrachtet man die Zahlen, so wird tatsächlich der Eindruck erweckt, dass die Bodycams zu einer Reduzierung der Übergriffe beitragen. Es muss aber auch festgestellt werden, dass zum Beispiel in Hessen die Bodycams nur in bestimmten Schwerpunktbereichen eingesetzt werden. Zudem wurde mit der Einführung der Kameras das Einsatzkonzept verändert.

Die Anzahl der Beamten pro eingesetzte Teams wurde erhöht, da die Träger der Kameras keine operativen Maßnahmen treffen sollten. Insofern kann nicht abschließend festgestellt werden, was konkret ursächlich für die Reduzierung der Übergriffe ist.

In NRW geht man einen anderen Weg, der von der DPoIG ausdrücklich begrüßt wird. Dort soll die Kamera nicht explizit in Schwerpunkten eingesetzt werden. Stattdessen soll sie in ausgewählten Projektbehörden (fast) ganz normaler Bestandteil der Streifenteams werden. Dadurch lassen sich fundierte Kenntnisse über die bisher nur zu vermutende gewaltpräventive Wirkung von Körperkameras gewinnen.

Und genau dies hat die DPoIG in ihrer Stellungnahme im Anhörungsverfahren vor dem Innenausschuss des Landtages gefordert.

Es sollte eine fundierte Datenauswertung durch eine wissenschaftliche Begleitung eines breit angelegten Projektes erfolgen. Diesem haben sich die Regierungsparteien nun in vollem Umfang angeschlossen.

Die Kameras sollen gerade in den Alltagssituationen wie

„Häusliche Gewalt mit anschließender Wohnungsverweisung“, Ruhestörungen oder „Randalierern“ eingesetzt werden. Erst hierdurch lässt sich wirklich ermitteln, ob die Kameras tatsächlich einen Beitrag zur Gewaltprävention leisten können.

Studien in den USA bestätigen, dass die erkennbare Videoaufzeichnung beim polizeilichen Gegenüber ein eher normkonformes Verhalten erwarten lässt. Daher soll die Kamera ausdrücklich gut sichtbar und möglichst immer im Dienst getragen werden. Die Kamera sollte ein Display aufweisen, in welchem der aufgezeichnete Bereich sowie die aktive Aufnahme auch aus Sicht der betroffenen Person gut sichtbar wahrgenommen werden kann.

In einem Streifenteam sollen beide Partner mit einer Körperkamera ausgestattet werden. Im Falle eines Einsatzes in Brennpunkten sollen alle eingesetzten Beamten eine Kamera führen.

Die Entscheidung über die Aktivierung der Aufzeichnung treffen die eingesetzten Beamten selbstständig.

Projektbehörden sind: PP Duisburg, PP Düsseldorf, PP Köln, LR Siegen-Wittgenstein, PP Wuppertal. Bei der Auswahl wurde darauf geachtet, dass sowohl eine Landratsbehörde als auch Behörden gemäß der §§ 2 und 4 der Kriminalhauptstellenverordnung (KHST-VO) berücksichtigt werden. Auf diese Weise sollte ein möglichst großer Querschnitt der Behörden abgedeckt werden.

Der Entscheidung lagen weiterhin unter anderem die Anzahl der Gewaltdelikte in den Jahren 2014 bis 2015 sowie vorhandene Brennpunkte mit entsprechend existierenden Einsatzkonzepten sowie ein

vorhandener Fußballbundesligastandort zugrunde.

Das Projekt soll im Jahr 2017 starten und bis zum 30. Juni 2019 fortgeführt werden. Besonders begrüßt wird von der DPoIG NRW, dass sich der Gesetzgeber dazu entschlossen hat, die von der DPoIG zusätzlich geforderte Tonaufzeichnung zuzulassen. Hierfür wurde die DPoIG im Anhörungsverfahren durch weitere beteiligte Gutachter noch harsch kritisiert, da eine Umsetzung völlig utopisch sei.

Zur Erfassung und Bewertung der Gesamtsituation ist eine Tonaufzeichnung aber unabdingbar. Insofern wird sie ein wichtiger Baustein der wissenschaftlichen Analyse sein.

Für die Praxis ist die Akzeptanz der Kamera durch die Kollegen ungeheuer wichtig. Daher darf auch die Einsatzerfassung nicht zu aufwendig sein und insofern keine wesentliche Zusatzbelastung darstellen. Es ist angedacht, einen einzigen und zudem kurzen Zusatzbogen zu erstellen.

Das „Projekt Bodycam“ klingt vielversprechend. Auch die Ausgestaltung und die Anwendung in den Alltagssituationen finden Zustimmung bei der DPoIG NRW.

Dass dieses wichtige Projekt aber nur über einen Kuhhandel durchzusetzen war, wirft mehr als nur einen Schatten auf das Vorhaben. Innere Sicherheit und die körperliche Integrität von Kolleginnen und Kollegen, die sich jeden Tag zum Wohle des Rechtsstaates und seiner Bürger in gefährlichste Situationen begeben, dürfen nicht zum Spielball parteipolitischer Ränkespiele werden. Zudem ist das Feld völlig ungeeignet zur Befriedigung jedweder Klientelpolitik. ■