



**Arbeitsgemeinschaft der Hauptschwerbehindertenvertretung Polizei  
beim Ministerium für Inneres und Kommunales NRW,  
der Schwerbehindertenvertretungen der Landesoberbehörden LKA, LAFP, LZPD  
und der regionalen Arbeitsgemeinschaften der Polizei in den Regierungsbezirken  
(AGSV Polizei NRW)**



**Dienstrechtsreform  
Nordrhein-Westfalen  
für den Bereich der Polizei**

**Stand: 01. August 2010**

## Vorwort

Auf dem Wege der Föderalismusreform wurde auch die Gesetzgebungskompetenz zwischen dem Bund und den Ländern komplett neu geregelt.

Im Rahmen der konkurrierenden Zuständigkeiten ist der Bund nur noch für die Statusrechte und –pflichten der Beamtinnen und Beamten zuständig, mit Ausnahme des Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrechts.

Mit der Verabschiedung des Beamtenstatusgesetzes ist der Bundesgesetzgeber seiner Regelungskompetenz nachgekommen.

Den Landesgesetzgebern kommt nun die Regelung der übrigen Bereiche zu.

Mit diesem Papier dokumentiert die AGSV Polizei NRW die Bereitschaft, an der Dienstrechtsreform des Landes Nordrhein-Westfalen mitzuwirken

Die AGSV Polizei NRW möchte zu einem frühen Zeitpunkt in diesem Verfahren für die berechtigten Interessen der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen im Dienstbereich der Polizei NRW werben. In der Folge werden hierzu Überlegungen der AGSV Polizei NRW zu den Themenbereichen konkretisiert, bei denen die berechtigten Interessen von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen bei der Polizei NRW tangiert werden.

Die dargelegten Inhalte sind nicht abschließend, da die Rechte der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen im Arbeitsleben, durch nationale / internationale Gesetzgebung und die Rechtsprechung ständig weiterentwickelt und ausgestaltet werden und so der ständigen Anpassung bedürfen.

## Inhaltsverzeichnis

<b>I.</b>	<b>Grundgedanken</b>	Seite <b>4</b>
<b>II.</b>	<b>Zukunft der Polizei NRW</b>	<b>5</b>
<b>III.</b>	<b>Auswirkung auf schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte</b>	<b>6</b>
1.	Beschäftigungsverhältnis	
2.	Fürsorge	
	2.1 Polizeidienstfähigkeit	
	2.2 begrenzte Dienstfähigkeit	
	2.3 Laufbahnwechsel	
3.	Dienstunfallrecht	
4.	Besoldung bei eingeschränkter Dienstfähigkeit	
5.	Beförderung / berufliche Förderung	
6.	Regelaltersgrenze	
7.	Wöchentliche Arbeitszeit	
8.	Altersteilzeit	
9.	Teilzeitbeschäftigung	
10.	Beurlaubung	
11.	Rehabilitation vor Versorgung	
12.	Beihilfe / Freie Heilfürsorge	
13.	Beteiligungsrechte	

## I. Grundgedanken

Die AGSV Polizei NRW begrüßt die Dienstrechtsreform als einen notwendigen Schritt in die richtige Richtung.

Die Beachtung des Gender Mainstreaming ist bei der Umsetzung aller Gesetzesvorhaben dringend geboten.

Für die Bereiche, in denen Menschen mit Behinderung betroffen sein könnten, ist die Einhaltung der UN-Konvention „Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zu dem Fakultativprotokoll vom 13. Dezember 2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“, der dazu gehörige Gesetzentwurf der Bundesregierung „Gesetz zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen sowie zu dem Fakultativprotokoll“ und der Antidiskriminierung - EU-Richtlinie - EG-Richtlinien - 2000/78 verpflichtende Selbstverständlichkeit.

Die Einhaltung der Bestimmungen des AGG, des Behindertengleichstellungsgesetzes NRW, des SGB IX und der Richtlinie zum SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen im nordrhein-westfälischen Landesdienst - müssen selbstverständlich sein.

Der Art. 33 Abs. 4 Grundgesetz, dessen Regelung die Ausübung hoheitlicher Befugnisse den Angehörigen des öffentlichen Dienstes, die im öffentlich rechtlichen Treueverhältnis ( Beamtinnen und Beamte ) stehen, als ständige Aufgabe überträgt, muss Grundlage der Dienstrechtsreform sein.

Weiterhin trifft der Art. 33 im Absatz 5 Aussagen darüber, dass das Recht des öffentlichen Dienstes unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums, zu regeln und fortzuentwickeln ist.

Diesen Kernaussagen schließt sich die AGSV Polizei NRW an, mit der Erwartung, der daraus entstehenden Qualitätssicherung und –förderung der Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger des Landes Nordrhein-Westfalen.

Darum muss auch ein Ziel der Reform sein, die Fort- und Weiterbildung der Beamtinnen und Beamten, insbesondere der schwerbehinderten und gleichgestellten Beamtinnen und Beamten dauerhaft zu entwickeln.

Daraus ergibt sich für uns der Weg hin zu flexibleren Regelungen des beruflichen Weiterkommens.

Neben einer gerechten Besoldung und einer amtsangemessenen Versorgung ist dies von ausschlaggebender Bedeutung.

Ein wichtiger Aspekt bleibt daher die demografische Entwicklung in Reihen der Beschäftigten der Polizei. Ebenso wie in der Rentenversicherung müssen die Weichen auf eine nachhaltige Zukunftssicherung der Versorgung gestellt werden.

Wir wollen noch darauf hinweisen, dass im Beamtenbereich das Streikverbot gilt und damit die Gewährleistung für den Dienstherrn und vor allem für die Bürgerinnen und Bürger einer ständig und verlässlichen Verfügbarkeit von staatlichen Dienstleistungen, besonders die der Polizei.

Im Gegenzug erfordert dies allerdings auch, dass der Dienstherr seinen ihm auferlegten Aufgaben und Verpflichtungen gegenüber der Beamtenschaft gewissenhaft nachkommt ( z.B. § 14 Abs. 1 BBesG ).

## II. Zukunft der Polizei NRW

Die Föderalismusreform hat den Bundesländern Regelbefugnisse eingeräumt, die schlimmstenfalls ein Auseinanderdriften der Länder ausmachen können, wobei der Konkurrenzfähigkeit untereinander immer mehr Bedeutung zukommen wird. Dieser negativen Möglichkeit gilt es vorzubeugen.

Hierbei dürfen die besonderen Belange behinderter Menschen nicht außer Acht gelassen werden.

Die demografische Entwicklung in der Polizei NRW wird durch die gesetzliche Verlängerung der Lebensarbeitszeit neue, bisher nicht bekannte Problemstellungen aufwerfen.

Daher wird die Einführung eines „Behördlichen Gesundheitsmanagements“ unumgänglich sein und eine immer größere Bedeutung erlangen. Einhergehend sollte ein landeseinheitliches „Betriebliches Eingliederungsmanagement“, dokumentiert durch eine Rahmendienstvereinbarung, geschaffen werden.

Ein bundesweit einheitliches Besoldungssystem ist aus unserer Sicht erstrebenswert, notwendig und zielführend. Damit kann einem Personalwechsel innerhalb der Bundesländer aus monetären Gründen vorgebeugt und qualifiziertes Personal in Reihen der Polizei NRW gehalten werden.

Die Polizei NRW muss Anreize schaffen, um dieses qualifizierte Personal an sich zu binden bzw. Nachwuchs anzuwerben und darf sich nicht auf „alten Lorbeeren“ ausruhen.

Nur so kann eine funktionierende Polizei erhalten bleiben.

### III. Auswirkung auf schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte

#### Allgemeines

Insbesondere für die Beamtinnen und Beamten im Polizeidienst NRW, sollte wegen der besonderen gesundheitlichen Anforderungen für den Polizeidienst, der Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“ gestärkt werden, um einer Schlechterstellung von Menschen mit Behinderung im Landesdienst entgegenzuwirken.

Die allgemeinen Schutzbestimmungen des SGB IX und der Richtlinie zum SGB IX des Landes NRW sind entsprechend zu beachten. Die Regelungen für den Polizeivollzugsdienst weichen teilweise von den Regelungen der allgemeinen Verwaltung ab. Aus Gleichbehandlungsgründen und um Benachteiligungen entgegenzuwirken, müssen hier im neuen Laufbahnrecht und im Versorgungsrecht die Regelungen angemessen korrigiert werden.

#### 1. Beschäftigungsverhältnis

Damit die besondere Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegenüber schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen in der Polizei sachdienlich und wirkungsvoll erfüllt werden kann, sollte die nachfolgende Regelung aus der Richtlinie zum SGB IX in die vorhandenen und neu zu schaffenden gesetzlichen Normen übernommen werden.

*...Sofern der weitere Einsatz von schwerbehinderten Menschen am bisherigen Arbeitsplatz aus organisatorischen, strukturellen oder betriebsbedingten Gründen nicht möglich ist, ist dem schwerbehinderten Menschen im Rahmen der beamtenrechtlichen Regelungen und sonstigen Vereinbarungen ein anderer angemessener und gleichwertiger Arbeitsplatz – vorrangig in der bisherigen Dienststelle bzw. am bisherigen Dienstort oder wunschgemäß – zu vermitteln.*

*\* Ziffer 15.3 der Richtlinie zum SGB IX des Landes NRW*

*...Dienstposten sind den Bedürfnissen von schwerbehinderten Menschen entsprechend zu organisieren.*

*\*Richtlinie zur Durchführung des Schwerbehindertengesetzes im öffentlichen Dienst des Landes NRW bis 1994*

#### 2. Fürsorge

##### 2.1 Polizeidienstfähigkeitsuntersuchungen

Die AGSV Polizei NRW fordert, dass die Maßstäbe der Polizeidienstfähigkeitsuntersuchung von lebensälteren Polizeibeamtinnen und -beamten sich unter Beachtung wissenschaftlicher Erkenntnisse am altersentsprechenden Zustand der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit orientieren müssen. Das gesamte jetzige Verfahren bedarf einer grundsätzlichen umfassenden Neubewertung. Die alten Parameter passen nicht mehr in die heutige Zeit.

Sie müssen aus dem Blickwinkel der demografischen Gegebenheiten innerhalb der Polizei NRW neu eingemessen und weiterentwickelt werden. Gleiches gilt für medizinische Ausschlusskriterien (katalogisierte Diagnosen / Befunde), die nicht mehr auf dem aktuellen Stand des wissenschaftlichen und medizinischen Fortschritts basieren.

Das derzeitige Verfahren der gutachterlichen Tätigkeit von Polizeiärztinnen und -ärzten bezüglich der Polizeidienstfähigkeit, bedarf nach hiesiger Auffassung einer grundlegenden Reform. Die mittlerweile sehr umfangreichen Tätigkeitsfelder des polizeiärztlichen Dienstes und die langen Wartezeiten für ein beantragtes Gutachten sprechen für eine Neubewertung der jetzigen Regelungen. Hier sollte an einer zentralen Stelle, wie bei der Einstellungsuntersuchung, unter Berücksichtigung des aktuellen medizinischen Fortschritts und des Alters, individuell begutachtet werden. Eine solche Verfahrensweise würde eine landeseinheitliche Bewertung zur Folge haben und keine regionalen Unterschiede aufweisen.

## **2.2 begrenzte Dienstfähigkeit**

Die begrenzte Dienstfähigkeit ermöglicht es, Beamtinnen und Beamte bei einer dauerhaften Einschränkung ihrer Dienstfähigkeit im Rahmen der ihnen verbliebenen Arbeitskraft weiter zu verwenden. Diese Möglichkeit sollte auch für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte wieder eingeführt werden. Auf eine Altersbegrenzung sollte hierbei verzichtet werden.

Von einer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll abgesehen werden, wenn die Beamtin oder der Beamte unter Beibehaltung des übertragenen Amtes die Dienstpflichten noch mindestens zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann (begrenzte Dienstfähigkeit). Die entsprechende Festlegung ist vergleichbar zur Feststellung der Dienstfähigkeit zu treffen.

Es kommt also darauf an, ob Beamtinnen und Beamte infolge eines körperlichen Gebrechens oder wegen Beeinträchtigung ihrer körperlichen oder geistigen Kräfte zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten nicht mehr in vollem Umfang, jedoch weiterhin mindestens zu 50 % auf Dauer fähig sind.

Die Arbeitszeit ist entsprechend der begrenzten Dienstfähigkeit herabzusetzen.

Mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten sollte auch eine Verwendung in einer nicht dem Amt entsprechenden Tätigkeit möglich sein.

Soweit eine uneingeschränkte Verwendung auf dem bisherigen Dienstposten nicht möglich ist, sollte sichergestellt werden, dass vor einer eingeschränkten Verwendung der Beamtinnen und Beamten der Dienstherr zunächst die Möglichkeiten einer anderweitigen vollen Verwendung, nach dem Grundsatz „anderweitige Verwendung vor Versorgung“, zu prüfen und nachvollziehbar zu dokumentieren hat.

Besondere organisatorische Vorkehrungen für den Einsatz von begrenzt dienstfähigen Beamtinnen und Beamten sind aus Sicht der AGSV Polizei NRW somit nicht erforderlich.

Die Geschäftsabläufe sind entsprechend der eingeschränkt Dienstfähigen zu organisieren, z.B. Tele- / Heimarbeit.

## **2.3 Laufbahnwechsel**

Die Laufbahnverordnung NRW beinhaltet eine gegenseitige Anerkennung der erworbenen Laufbahnbefähigungen, wenn sie zur selben Laufbahngruppe gehören und der Dienstherr keine anderweitigen Regelungen erlässt.

Diese anderweitigen Regelungen gibt es unserer Kenntnis nach nur für den Polizeibereich beim Laufbahnwechsel von polizeidienstunfähigen Beamtinnen und Beamten. Diese Ungleichbehandlung muss abgeschafft werden. Gerade für diesen Personenkreis, zumeist im Dienst erkrankte lebensältere Beamtinnen und Beamte, ist ein erneutes Studium nicht sinnhaft nachvollziehbar, zumal bereits Studiengänge mit Diplom- oder zukünftig Bachelorabschlüssen vorhanden sind.

Durch Neubewertung dieser Thematik ließen sich nach hiesiger Einschätzung nicht unerhebliche Synergieeffekte, sowohl personell als auch finanziell, erzielen. Für bestimmte Verwaltungsaufgaben der Behörden, in den Bereichen Versammlungs- und Waffenrecht, verfügen die Laufbahnwechslerinnen und -wechsler der Polizei schon über umfangreiches Wissen durch Studium und Praxis. Durch Unterweisungszeiten am zukünftigen Arbeitsplatz könnten erforderliche weitergehende Befähigungen bescheinigt werden und so ein erneutes Studium entbehrlich machen.

Die AGSV Polizei NRW favorisiert die vorbehaltlose gegenseitige Anerkennung der im Bund und Land erworbenen Laufbahnbefähigungen in allen Verwaltungsbereichen. Sollten je nach Studium bestimmte Fachbereiche nicht abgedeckt sein, so sind diese durch Unterweisungszeiten nachträglich am zukünftigen Arbeitsplatz zu erwerben und zu bescheinigen. Dies entspricht den Anforderungen der §§ 116 und 25 i.V.m. §1 LBG.

## **3. Dienstunfallrecht**

Die AGSV Polizei NRW fordert die Anerkennung Posttraumatischer Belastungsstörungen (PTBS) als Dienstunfallfolge und den Wegfall der Ausschlussfrist im Anerkennungsverfahren.

Wissenschaftliche Erkenntnisse, die wir in Folge aufführen, stützen unsere Auffassung, die eine Anerkennung als Dienstunfall sinnvoll erscheinen lassen.

Die Posttraumatische Belastungsstörung ist eine Reaktion auf ein belastendes Ereignis, sie ist Folge extremer Erlebnisse wie körperlicher Gewalt oder Lebensbedrohung durch Katastrophen, die die persönlichen Verarbeitungs- und Bewältigungsmöglichkeiten überfordern. Die Symptome beginnen typischerweise mit einer Verzögerung von Tagen, Wochen, Monaten oder Jahren nach dem belastenden Ereignis.

Im Unterschied zur akuten Belastungsreaktion ( Dauer der Symptome bis zu einem Monat ) spricht man von PTBS ab einer Dauer von einem Monat. Ab einer Dauer von 3 Monaten ist von einer Chronifizierung der PTBS auszugehen.



Die Posttraumatische Belastungsstörung entsteht „als eine verzögerte oder verlängerte Reaktion auf ein belastendes Ereignis oder eine Situation kürzerer oder längerer Dauer, mit außergewöhnlicher Bedrohung oder katastrophenartigem Ausmaß, die bei fast jedem eine tiefe Verzweiflung hervorrufen würde. Das Störungsbild verursacht in klinisch bedeutsamer Weise Leiden oder Beeinträchtigungen in sozialen, beruflichen oder anderen wichtigen Funktionsbereichen.

Diese Erlebnisse (Traumata) führen häufig zum Auftreten von Stresssymptomen und in vielen Fällen zur Entwicklung einer Posttraumatischen Belastungsstörung, ein Krankheitsbild, das sich infolge schwerer, anhaltender Traumatisierungen entwickeln kann.

Es kann sowohl direkt im Anschluss an die Traumata als auch mit zeitlicher Verzögerung (Monate bis Jahrzehnte) in Erscheinung treten.

Polizeibeamtinnen und -beamte haben ein höheres Risiko, eine PTBS zu entwickeln, als andere Personen aus der Gesamtbevölkerung. Eine Posttraumatische Belastungsstörung entsteht weder aufgrund einer erhöhten psychischen Labilität, noch ist sie Ausdruck einer (psychischen) Erkrankung – auch psychisch gesunde und gefestigte Menschen können eine PTBS entwickeln

Durch die tägliche Konfrontation mit tatsächlichem oder drohendem Tod oder ernsthafter Verletzung oder der Gefahr für die eigene körperliche Unversehrtheit, bringt der Berufsalltag einer Polizeivollzugsbeamtin bzw. Polizeivollzugsbeamten eine hohe Belastung mit sich. Hinzu kommt, dass Polizistinnen und Polizisten mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit konfrontiert sind, potentiell traumatische Situationen zu erleben.

*\*Wissenschaftliche Untersuchungen stützen unsere Forderungen:*

*Latscha (Latscha, 2005) konnte zeigen, dass Polizeibeamte im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung häufiger mit potentiell traumatisierenden Ereignissen konfrontiert sind. Danach erlebten 62,5 - 64,4% der befragten Beamten bis zum Zeitpunkt der Befragung mindestens ein potentiell traumatisierendes Ereignis.*

*In anderen Untersuchungen, bei denen die Beamten nach der Anzahl der traumatisierenden Ereignisse in ihrer Dienstzeit gefragt wurden, liegen die Ergebnisse zwischen 22 (Teegen, 1997) und 43 (Sommer, 2003) Erlebnissen.*

#### **4. Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit**

Bei begrenzter Dienstfähigkeit muss die Besoldung entsprechend der reduzierten Arbeitszeit gezahlt werden, mindestens aber in Höhe des Ruhegehalts, das die Beamtin bzw. der Beamte bei Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit erhalten würde. Die Zeit einer begrenzten Dienstfähigkeit ist grundsätzlich in dem Umfang ruhegehaltsfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht. Der Anspruch auf freie Heilfürsorge muss erhalten bleiben.

Damit wird der Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“ gestärkt und begrenzt dienstfähige Beamtinnen und Beamte so gestellt, dass immer Bezüge in Höhe des Ruhegehalts gewährt werden, die bei Versetzung in den Ruhestand gezahlt würden.

Mit der Schaffung einer Zuschlagsregelung wie im Bundesbereich (Begrenzte Dienstfähigkeit Zuschlags-Verordnung – BDZV) wird zusätzlich sichergestellt,

dass im Hinblick auf das Beihilfe- und Steuerrecht tatsächlich keine Schlechterstellung von begrenzt dienstfähigen Beamten erfolgt.  
Eine solche Regelung käme der Regelung im Rentenrecht sehr nahe.

## **5. Beförderung / berufliche Förderung**

Bei der Auswahlentscheidung zwischen gleich beurteilten Bewerberinnen und Bewerbern ist die Schwerbehinderung als ein rechtlich anerkanntes Hilfskriterium zu berücksichtigen. Fällt die Auswahlentscheidung zum Nachteil des schwerbehinderten Menschen aus, ist die Entscheidung zu begründen und aktenkundig zu machen. Soweit zur Beförderung und Übertragung höherwertiger Aufgaben allgemein eine sogenannte Rotation verlangt wird, diese aber aus behinderungsbedingten Gründen ausgeschlossen ist, dürfen sich hieraus keine Nachteile für die Beförderungsentscheidung ergeben.

Gleiches gilt für die Verwendungsbreite und deren Einschränkung aus behinderungsbedingten Gründen.

Die zurzeit für die Polizei geltende Regelung der Funktionszuordnung schließt Menschen mit Behinderung teilweise vom beruflichen Fortkommen aus. Hier müssen entsprechende gesetzeskonforme Regelungen geschaffen werden.

*\* § 81 Abs. 2 und 3 i. V. m. Ziffer 12.3 der Richtlinie zum SGB IX des Landes NRW und dem AGG*

## **6. Regelaltersgrenze**

Eine Forderung der AGSV Polizei NRW ist es, dass schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte sowie diejenigen Beamtinnen und Beamte mit mindestens 25 Jahren Tätigkeit im Wach- und Wechseldienst und vergleichbar belastenden unregelmäßigen Diensten mit der Vollendung des 58. Lebensjahres, bei Verwaltungsbeamtinnen und –beamten mit dem 63. Lebensjahr, ohne Abzug bei den Versorgungsbezügen in den Ruhestand treten können.

Gleichzeitig fordern wir eine Rückführung der Regelaltersgrenze für Pensionierungen bei Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten auf 60 Jahre und bei Verwaltungsbeamtinnen und -beamten auf 65 Jahre.

Dies alles trägt zum Abbau der Überalterung des Personalkörpers im Polizeibereich bei.

## **7. Wöchentliche Arbeitszeit**

Die Regelungen über die Arbeitszeit von Menschen mit Behinderung haben sich bewährt. Die momentanen Regelungen sollten beibehalten und fortentwickelt werden.

Es sollte gewährleistet sein, dass die Regelungen der AZVO NRW inhaltsgleich in die AZVOPol einfließen. Zurzeit beträgt die Arbeitszeit für schwerbehinderte Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamte mit einem Grad der Behinderung von 50 wöchentlich 40 Stunden und ist dementsprechend abweichend.

*\* ab dem ein Grad der Behinderung von mindestens 80 festgestellt wird, 39 Stunden,*

*\* mit dem Tag, ab dem ein Grad der Behinderung von mindestens 50 festgestellt wird, 39 Stunden und 50 Minuten Arbeitszeitverordnung NRW*

## 8. **Altersteilzeit**

Bezug nehmend auf die Forderungen zur Regelaltersgrenze und konsequenten Weiterführung des Abbaus der in Schieflage geratenen bzw. auf den Kopf gestellten Alterspyramide rät die AGSV Polizei NRW dazu, die Altersteilzeit ab dem 55. Lebensjahr insbesondere für schwerbehinderte und gleichgestellte Beamtinnen und Beamte wieder einzuführen, dies sollte aus unserer Sicht aus o.g. Gründen aufgrund des Gleichheitsprinzips jedoch für alle Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamte ab dem 55. Lebensjahr gelten.

## 9. **Teilzeitbeschäftigung**

Die Arbeitgeber fördern die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen. Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist.

*\* § 81 SGB IX*

Schwerbehinderte Menschen haben unter den Voraussetzungen des § 81 Abs. 5 SGB IX grundsätzlich einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

*\* Ziff. 7. 2 der Richtlinie zum SGB IX des Landes NRW*

Die Umsetzung der vorstehenden Vorgaben aus dem Sozialgesetzbuch IX und der Richtlinie des Landes hierzu bedarf einer einheitlicheren Handhabung in den Behörden des Polizeibereiches.

Personalmangel darf niemals die Begründung für eine Ablehnung solcher Anträge sein.

## 10. **Beurlaubungen**

Das derzeitige Urlaubsrecht hat sich vom System her bewährt und sollte beibehalten werden.

## 11. **Rehabilitation vor Versorgung**

Konsequente Anwendung „Rehabilitation vor Versorgung“ auch in der Polizei muss gewährleistet werden. Die Dienstvorgesetzte bzw. der Dienstvorgesetzte hat schon im Vorfeld und rechtzeitig die in der Aufrechterhaltung ihrer Dienstfähigkeit gefährdeten Beamtinnen und Beamten sowie etwaige Ursachen für die Gefährdung, die zu einer vorzeitigen Zurruesetzung wegen Dienstunfähigkeit führen können, zu ermitteln und präventive Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

Die Durchführung von Präventionsmaßnahmen und ihre Ergebnisse sind zu dokumentieren.

Der § 84 Abs. 2 SGB IX bleibt hiervon unberührt.

## 12. **Beihilfe / Freie Heilfürsorge**

Das System der Freien Heilfürsorge und der Beihilfe ist aus unserer Sicht durch kein auch nur annähernd vergleichbar wirkungsvolles Instrument ersetzbar.

Nach Auffassung der AGSV Polizei NRW sollten jedoch die Bemessungssätze der Beihilfe in Gesetzesnorm ( Landesbeamtengesetz ) gefasst werden, wie in verschiedenen Bundesländern bereits geschehen.

Im Beihilferecht wurde eine weitgehende Annäherung an die Bestimmungen der Gesundheitsreformen der letzten Jahre festgelegt, eine Kostendämpfungspauschale wird seit längerem erhoben und auch dies alles wird nur in einem Erlass des Finanzministers geregelt.

Unserer Auffassung nach ist auch hier der Gesetzgeber gefragt.

Einer Chronikerregelung analog der Krankenversicherungen bei Zuzahlungen ( 1% des Jahresbruttoverdienstes ) sollte aus Gleichbehandlungsgründen eingeführt werden.

In der gesetzlichen Krankenversicherung spielt die Prävention eine herausragende Rolle, daher sollten auch im Beihilfebereich und bei der Freien Heilfürsorge Maßnahmen zur Gesunderhaltung - z.B. Kurse „Rückenschule“ oder „Wirbelsäulengymnastik“ bei anerkannten und zertifizierten Anbietern - im Leistungskatalog erscheinen und die Kosten übernommen werden.

## 13. **Beteiligungsrechte**

Beteiligungsrechte sollen nicht als Selbstzweck angesehen werden, sondern sie dienen aus unserer Sicht dazu, die Arbeitsbedingungen im Sinne aller Beschäftigten weiterzuentwickeln.

Aus unserer Sicht erscheint es sinnvoll, sich dafür einzusetzen, den Gesetzestext des § 95 Abs. 2 und Abs. 4 SGB IX dahingehend zu ändern, dass den Schwerbehindertenvertretungen die gleichen Rechte eingeräumt werden, wie sie in den §§ 75 bis 81 des Bundespersonalvertretungsgesetzes niedergelegt worden sind.

Die Vergangenheit hat gezeigt, dass die flächendeckende Beachtung der gesetzlichen Normen des SGB IX und der Richtlinie hierzu, bisher nicht gewährleistet ist.

Der Landesgesetzgeber sollte diese Verpflichtung im Sinne der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in den neuen Regelungen deutlich zum Ausdruck bringen.



**Arbeitsgemeinschaft der Hauptschwerbehindertenvertretung Polizei  
beim Ministerium für Inneres und Kommunales NRW,  
der Schwerbehindertenvertretungen der Landesoberbehörden LKA, LAFP, LZPD  
und der regionalen Arbeitsgemeinschaften der Polizei in den Regierungsbezirken  
(AGSV Polizei NRW)**