

# Vorschriften für die Polizei konkretisiert

Von Hans-Jürgen Marker

**Ende Februar dieses Jahres wurde im Bundesgesetzblatt Teil I Nr. 7 die "Bundesministerium des Innern - Arbeitsschutzgesetzanwendungsverordnung - BMI-ArbSchGANwV" verkündet. Was steckt hinter dieser Bezeichnung?**

Es geht dabei um die Definition der in § 20 des Arbeitsschutzgesetzes enthaltenen Öffnungsklausel. Diese sieht vor, dass für bestimmte Tätigkeiten im öffentlichen Dienst, insbesondere bei der Bundeswehr, der Polizei, dem Zivil- und Katastrophenschutzdienst, dem Zoll und den Nachrichtendiensten, die jeweils zuständigen Ministerien in Bund oder Länder per Rechtsverordnung feststellen können, dass die Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes ganz oder teilweise nicht anzuwenden sind. Dies aber nur, falls öffentliche Belange dies zwingend erfordern, insbesondere zur Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der öffentlichen Sicherheit. Für diesen Fall, so sieht es das Gesetz weiter vor, ist sicherzustellen, dass den Belangen des Arbeitsschutzes auf andere Weise Rechnung getragen wird.

Es ist augenfällig, dass diese "Ausstiegsklausel" eine ganze Reihe unbestimmter Rechtsbegriffe enthält, die es erlauben, je nach Interessenlage zu argumentieren und die Kappungsgrenze nahezu im freien Belieben festzulegen.

Dieses Problem haben auch die zuständigen Ministerien erkannt, denn eine Lösung desselben wurde seit Inkrafttreten des Arbeitsschutzgesetzes im August 1996 immer wieder hinausgezögert. Bereits damals hat die GdP die Brisanz der Öffnungsklausel erkannt und ist vehement für einen möglichst breiten Anwendungskorridor der gesetzlichen Schutzvorschriften auf hohem Niveau und vor allem einheitlich in Bund und Ländern eingetreten.

Mit der nun für den Bereich des Bundesministeriums des Innern rechtskräftigen Anwendungsverordnung ist deutliche Bewegung in die weitere Entwicklung gekommen. Die Verordnung ist die erste ihrer Art, die das Schnittstellenproblem regelt und - nebenbei bemerkt Modellcharakter für die weitere Umsetzung im Bereich der Länder hat.

Die GdP kann mit dem Erreichten nicht nur zufrieden sein, sondern mit Fug und Recht behaupten, einen nicht zu unterschätzenden Erfolg verbucht zu haben, erfüllt die Verordnung doch ausnahmslos alle erhobenen Forderungen zur Struktur der Vorschrift.

## **GdP-Forderungen erfüllt**

Im Einzelnen trifft die Verordnung folgende Regelungen:

1. Das Arbeitsschutzgesetz gilt per Grundsatzdefinition immer. Sollte aus dringenden dienstlichen Gründen ein Abweichen erforderlich sein, wird der Dienstherr ausdrücklich verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes auf andere Weise zu gewährleisten.
2. Diese "Ersatzlösung" eines second-best Arbeitsschutzes ist so weitreichend, dass ein Mehr, zumindest sprachlich, nicht mehr zu erreichen ist. Die einzelnen Verfahrensregelungen sind in den jeweiligen Dienstvorschriften niederzulegen.

3. Damit wäre eine weitere wesentliche Forderung der GdP angesprochen. Bei der Gestaltung der Dienstvorschriften sind die Personalräte über die entsprechenden Mitwirkungsregelungen des Personalvertretungsgesetzes voll eingebunden. Da die bestehenden Polizeidienstvorschriften und Leitfäden kaum arbeitsschutzrechtliche Vorschriften enthalten, besteht auf diesem Weg die Möglichkeit, entsprechende Regelungen bis auf die Detailebene festzuschreiben. Diese Chance muss durch die GdP-Vertreter in den Personalräten wahrgenommen werden.
4. Sollte ein Abweichen von den Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes erforderlich werden, gilt dies nicht ab dem Zeitpunkt der Erforderlichkeit für unbestimmte Dauer, sondern nur so lange, wie dies unbedingt notwendig ist.
5. Der Ordnungsgeber gibt im materiellen Bereich der Verordnung Hinweise, in welchen Fällen er ein Abweichen für denkbar hält. Er führt aus "bei unfriedlichen Demonstrationen, zum Schutz von Personen oder Objekten und bei größeren Schadensereignissen/Katastrophen, einschließlich Übungen und Einsatzvorbereitungen hierzu". Daraus folgt, dass Regellagen, die nicht die Dimensionen der Beispiele erreichen, ein Abweichen vom Grundsatz nicht rechtfertigen.
6. Die Erforderlichkeit eines Abweichens ist, auch dieser Tatbestand entspricht einer GdP-Forderung, an deren Erkennbarkeit geknüpft. So wird ausgeführt, dass im Falle eines vorhersehbaren Abweichens, geeignete alternative Schutzmaßnahmen in die Dienstvorschriften aufzunehmen sind.
7. Diese Maßnahmen sind: tätigkeitsspezifische Schutzvorkehrungen und -vorrichtungen, angemessene Informations-, Schulungs- und Trainingsangebote. Daneben ist die Eignungsvoraussetzung für bestimmte Tätigkeiten festzulegen.
8. Ist ein Abweichen nicht vorhersehbar, oder verweist eine Dienstvorschrift in Fällen des Abweiche nmüssens auf den Einsatzleiter vor Ort, hat dieser die erforderliche Flexibilität für seine Entscheidung. Diese muss sich allerdings an den allgemein anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln orientieren. Dasselbe gilt für Entscheidungen des vor Ort Verantwortlichen, wenn die zu leistende Tätigkeit in den Dienstvorschriften nicht erfasst ist.  
Es ist also klar ersichtlich, dass die Regelungen der Öffnungsklausel des Arbeitsschutzgesetzes für Beschäftigte im BOS1-Bereich die GdP-Forderungen nach einem breit gefächerten Arbeitsschutz auf hohem Niveau bestmöglich erfüllen und darüber hinaus die Möglichkeit bieten, bei der Konkretisierung des materiellen Rechts weiterhin mitzuarbeiten.

Es bleibt zu hoffen, dass die dritte wesentliche Forderung der GdP nach Einheitlichkeit in Bund und Länder ebenso sinnvoll umgesetzt werden kann.

(1) Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben

(aus [DEUTSCHE POLIZEI 9/2000](#))