



DPoIG
DEUTSCHE POLIZEIGEWERKSCHAFT
im DBB
Landesverband Rheinland-Pfalz



Online - Express

Aktueller Newsletter der DPoIG

Ausgabe 07/2018 vom 21.06.2018

Wir für Euch!
So gut kann Gewerkschaft sein!

Vereinbarungsentwurf zu „GAP“

Insgesamt enttäuschend

Es gibt keine Zweifel:

Wer ein Berufsleben lang ein bestimmtes Schichtdienstmodell gearbeitet hat, für den wurde dieses Modell Bestandteil seines Lebens und seines sozialen Umfeldes. Damit haben sich alle arrangiert, darauf haben sich alle eingestellt.

Dass die auf die Barrikaden gehen, die gezwungen werden, das aufzugeben, ist für die DPoIG nachvollziehbar.

Deshalb ist es umso enttäuschender, dass in dem vorliegenden Entwurf der Vereinbarung zur künftigen Gestaltung des Wechselschichtdienstes soziale Gesichtspunkte keine Rolle spielen.

Seit 2015 wurde mit wissenschaftlicher Begleitung versucht, gesündere und sozial verträgliche Arbeitszeitmodelle zu finden. Über Monate verhandelten Innenministerium und Vorstand des Hauptpersonalrates über die künftig noch möglichen Schichtdienstmodelle.

Berücksichtigt man, mit welchem Aufwand versucht wurde, neue Schichtdienstmodelle schmackhaft zu machen, unseren Kolleginnen und Kollegen möglichst viel von ihren favorisierten Schichtmodellen zu erhalten und welche Hoffnungen geschürt wurden, fällt einem spontan das bekannte Zitat des römischen Dichters Horaz ein:

"Der Berg kreite und gebar eine Maus"

Wikipedia führt zur Bedeutung aus:

Großes ankündigen, Großes versprechen und vorbereiten, aber es kommt kaum etwas Sichtbares dabei heraus.

Die JUNGE POLIZEI, Nachwuchsorganisation der DPoIG, hat zur Unterstützung der Wünsche der Kolleginnen und Kollegen eine landesweite Unterschriftenaktion im Schichtdienst der Polizei durchgeführt und 2500 Unterschriften Innenminister Roger Lewentz, dem Inspekteur der Polizei Jürgen Schmitt und Abteilungsleiter Joachim Laux überreicht. Wir haben in unserem Flugblatt Nr. 15 darüber berichtet.



Natürlich gibt es in dem Vereinbarungsentwurf positive Elemente und natürlich begrüßen wir das beabsichtigte Jahresarbeitszeitkonto und die Erhöhung des Zusatzurlaubs für den Schichtdienst. Diese Verbesserungen hat die DPoIG schließlich auch schon seit Jahren gefordert.

ABER: Wir sind mit der Vereinbarung nicht zufrieden und glauben auch nicht ansatzweise, dass der betriebene Aufwand sich gelohnt hat.

Nachfolgend stellen wir den wesentlichen Punkten des Vereinbarungsentwurfes unsere Anmerkungen gegenüber:

§ 1 Grundsätze und Ziele

Vereinbarungstext in Auszügen

Kommentierung

1) Durch die Einführung eines Jahresarbeitszeitkontos und die Anhebung des Zusatzurlaubs für WSD-Leistende soll erreicht werden, Erholungsphasen so nah wie möglich an belastende Phasen anzuschließen und die Regelarbeitszeit erbringen zu können. Die im WSD zu erbringende Arbeitszeit richtet sich unverändert nach der des Tagdienstes.

Das Jahresarbeitszeitkonto begrüßen wir natürlich. Das ist eine alte Forderung der DPoIG.

<p>2) Die Flexibilisierung des WSD z.B. durch zeitversetzte Dienste und eine an der Einsatzbelastung orientierte Einsatzstärke zu gesundheitlich und sozial belastenden Zeiten ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für ein gesünderes Arbeiten im WSD.</p>	<p>Das wird nicht funktionieren, da bei vielen Dienststellen das Personal dafür fehlt</p>
<p>3) Es wird angestrebt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im vollkontinuierlichen WSD die Arbeitszeiten perspektivisch grundsätzlich auch ausschließlich im WSD erbringen. Dies soll auch die Zeiten umfassen, die dem Erhalt der Dienstfähigkeit (z.B. Schieß- und Einsatztraining, Dienstsport) dienen. Gleichwohl leistet der WSD auch weiterhin einen wichtigen Beitrag bei der Bewältigung von Sondereinsätzen und Zusatzdiensten.</p>	<p>Es wird lediglich angestrebt. Es wird explizit auf die Rolle des WSD bei Zusatzdiensten und Einsätzen hingewiesen. Das notwendige Personal fehlt. Es wird also sein wie jetzt auch schon.</p>
<p>4) Das Einsatzgeschehen soll möglichst mit den drei Schichten bewältigt werden, die an dem jeweiligen Tag im Dienst sind. Bei der Einsatzplanung können unter Berücksichtigung der Ruhezeiten beispielsweise Verschiebungen der Arbeitszeiten oder moderate Verlängerungen der Schichten vorgenommen werden. Die außerhalb der Dienstsichten liegende Freizeit soll als Erholungszeit möglichst unangetastet bleiben.</p>	<p>Mit dem vorhandenen Personal nicht möglich</p>
<p>5) Angesichts dieser bevorstehenden Veränderungsprozesse kommt den Führungskräften bei der Gestaltung und der Umsetzung des neuen WSD eine ganz entscheidende Rolle zu.</p>	<p>Diejenigen, die oft viele Jahre auf eine funktionsgerechte Beförderung warten müssen, werden die Last der Umsetzung tragen</p>
<p>6) Durch die Behörden ist darauf hinzuwirken, Verfügungsstärken und Mindeststärken soweit möglich aufeinander abzustimmen.</p>	<p>Bedeutung unverständlich</p>
<p>7) Die zu treffenden Regelungen sollen zum 1. Januar 2019 im Echtbetrieb für alle 24/7-Dienststellen wirksam werden.</p>	<p>Wir halten diesen Zeitpunkt für überstürzt und zu früh</p>

<p>8) Die Vertragspartner sind sich einig, dass diese Vereinbarung für den Bereich der Polizei Rheinland-Pfalz eine Bindungswirkung nach dem Vorbild des Artikels 18 der Richtlinie 2003/88 EU entfalten soll.</p>	<p>Art. 18 beschreibt die Möglichkeit der Abweichung von Teilen der EU-Richtlinie im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern Es ist nicht verständlich, was das für die vorliegende Vereinbarung bedeutet.</p>
--	---

§ 2 Grundsätze und Ruhezeiten

<p>1) Es wird kein einheitliches WSD-Modell für alle Dienststellen des Landes vorgegeben. Vielmehr sollen die Dienststellen ihr jeweiliges WSD-Modell innerhalb des vorgegebenen Rahmens nach eigenen Schwerpunktsetzungen selbst gestalten.</p>	<p>Es stellt sich die Frage, welchen Gestaltungsspielraum es überhaupt noch gibt. Die verbleibenden Möglichkeiten sind aufgrund der übrigen Grundsätze der Vereinbarungen erheblich eingeschränkt</p>
<p>2) Es sind ausschließlich vorwärtsrotierende Blockmodelle (Früh-, Spät-, Nachtdienst) zugelassen.</p>	<p>Das heißt, es wird, wie bereits Mitte 2017 in einem Mitarbeiterbrief angekündigt, keinen Doppelschlag mehr geben</p>
<p>3) Eine elfstündige zusammenhängende Ruhezeit im 24-Stunden-Zeitraum <u>ist</u> einzuhalten. Wöchentlich ist eine 36-stündige zusammenhängende Ruhezeit einzuhalten.</p>	<p>Es erscheint zweifelhaft, dass mit dieser Regelung mit wöchentlichem Bezug lange Modelle möglich sind.</p>
<p>4) Es sind maximal sieben aufeinanderfolgende Arbeitstage zulässig; empfohlen werden nicht mehr als sechs Tage. Es sind nicht mehr als drei Nachtdienste hintereinander vorzusehen; empfohlen werden nicht mehr als zwei Nachtdienste.</p>	<p>Es muss sicher sein, dass nach dem 6. bzw. 7. Tag an dem Dienst verrichtet wird Schluss ist. (z.B. FFSSNN)</p>
<p>5) Ausreichende Erholungszeiten sind sicherzustellen; auf einen fünf- und sechstägigen Schichtblock mit zwei Nachtdiensten am Ende sollen mindestens drei freie Tage folgen.</p>	<p>Der Tag an dem der Nachtdienst endet darf nicht als freier Tag gezählt werden Hier wird der Gesundheitsschutz gleich wieder relativiert, weil die drei freien Tage nicht verpflichtend sind</p>

§ 3 Schichtdauer

<p>1) Die Schichtdauer wird auf grundsätzlich acht Stunden festgelegt.</p>	
<p>2) Für die Früh-, Spät- und Nachtdienste wird belastungsorientiert ein Korridor von sieben bis neun Stunden ermöglicht; für den besonders belastenden Nachtdienst gilt dies unter besonderen Voraussetzungen.</p> <p>Sofern im besonders belastenden Nachtdienst ein Korridor von neun Stunden im vorgeplanten WSD zugelassen wird, soll die Dienstzeit des Einzelnen acht Stunden grundsätzlich nicht überschreiten. Dies kann insbesondere über zeitversetzte Dienste (vorgezogener Nachtdienst) und die Reduzierung der Einsatzstärken in der zweiten Nachthälfte realisiert werden. Zum Schutz der Gesundheit ist in diesem Fall der arbeitsintensive Spätdienst zudem zwingend auf sieben Stunden zu begrenzen.</p> <p>Neunstündige Nachtdienste sind insofern nur vorzusehen, wenn an anderer Stelle diese Entlastungen herbeigeführt werden.</p>	<p>Der Korridor muss ohne Einschränkungen möglich sein. Die Personalräte müssen den Rahmen selbst konkretisieren können.</p>
<p>3) Die Summe der Dienste Früh, Spät und Nacht beträgt 24 Stunden. Überlappungszeiten sind nicht vorzusehen.</p>	<p>Vorgeplante vor- oder nachgelagerte „Dienste“ müssen möglich sein (Sport, Schießen, Sonderkontrollen), solange 10 Std nicht überschritten werden</p>
<p>4) Für Rüst- und Übergabemodalitäten werden pro angetretener Schicht 20 Minuten pauschal angerechnet. Diese zählen nicht zur Dienstzeit und sind weder mehrarbeits- noch DUZ-fähig. Ausgenommen von der Pauschale sind Diensthundeführerinnen und Diensthundeführer, da für deren Arbeitszeiten bereits gesonderte Regelungen gelten.</p>	<p>Das ist vollkommen unrealistisch. Wir haben jetzt schon 15 Minuten Rüstzeit. Für die Übergabe brauchen wir noch einmal 15 Minuten. Wir brauchen also 30 Minuten</p>
<p>5) An Sonntagen sowie an Ostern und</p>	

<p>Weihnachten sind in der Vorplanung im Tag- und Nachtdienst 12-Stunden-Dienste zugelassen, wenn dadurch an anderer Stelle eine Entlastung möglich wird. Die Vorgesetzten achten darauf, dass die Einsatzstärken in diesen sozial und gesundheitlich belastenden Zeiten mit der Einsatzbelastung korrespondieren. Mehrere 12-Stunden-Dienste hintereinander sind dabei nicht zulässig.</p> <p>Die Anzahl von 12-Stunden-Diensten im Tag- und Nachtdienst wird für die WSD-Leistenden individuell auf jeweils maximal 12 pro Kalenderjahr begrenzt.</p>	<p>Hier müssen pro Jahr 12 Tagesdienste mit 12 Stunden und 12 Nachtdienste mit 12 Stunden möglich sein.</p> <p>Es ist nicht schlüssig, warum mehrere Nachtdienste hintereinander zulässig sein sollen, mehrere 12-Stunden-Dienste aber nicht.</p>
---	---

§ 4 Grundsätze für die Planung und die örtlichen Dienstvereinbarungen

<p>1) Dienste im vorgeplanten vollkontinuierlichen WSD mit einer Schichtlänge von mehr als acht Stunden erfolgen ausschließlich auf freiwilliger Basis. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer Dienstgruppe, die diese Möglichkeit nicht in Anspruch nehmen möchten, sind alternative Dienstpläne zu ermöglichen.</p>	<p>Kaum planbar.</p>
<p>2) Der Personalbedarf für eigene oder überörtliche Einsätze wird in der Vorplanung prioritär aus den drei Dienstgruppen gedeckt, die an dem Tag des Bedarfs im Dienst sind; nur in Ausnahmefällen wird auf die Freischicht zurückgegriffen. Bei der Planung von Einsätzen gilt eine Höchstdauer der Dienste von zwölf Stunden inklusive An- und Abreise.</p>	<p>Mit vorhandenem Personal nicht möglich</p> <p>Durch die Ausnahmefälle wird sich im Vergleich zur gegenwärtigen Situation nichts ändern. Die Freischichten werden regelmäßig geholt werden müssen</p>
<p>3) Den WSD-Leistenden sollen - soweit dienstlich möglich - individuelle („Früh- und Spätaufsteher“) oder sozial verträgliche Arbeitszeiten ermöglicht werden. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarung von Leben, Familie und Beruf.</p>	<p>Es gibt also keinen Anspruch. Darauf kann man nicht bauen</p>

<p>4) In den Dienstvereinbarungen auf örtlicher Ebene sollen Regelungen zu den nachstehenden Bereichen enthalten sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Zeitpunkt der Verbindlichkeit der Dienstplanung für den Folge-Planungszeitraum b. Festlegung individueller Dienstfrei-Tage ("Betontage") c. Zeit für Besprechungen der Dienstgruppen d. Verteilung der Arbeitszeiteile zum Erhalt der Dienstfähigkeit im WSD, wie beispielsweise Schieß- und Einsatztraining, Dienstsport, Fortbildung e. Durchführung sonstiger Ergänzungsdienste, beispielsweise zur Verstärkung des Regeldienstes, zu Kontrollmaßnahmen oder vorgeplanten Einsätzen f. Möglichkeiten der Flexibilisierung des WSD z.B. durch zeitversetzte Dienste und eine an der Einsatzbelastung orientierte Einsatzstärke zu gesundheitlich und sozial belastenden Zeiten. 	<p>Die Personalräte sind gefordert</p>
--	---

§ 5 Jahresarbeitszeitkonto und Zusatzurlaub

<p>1) Für den vollkontinuierlichen WSD wird ein Jahresarbeitszeitkonto eingeführt. Die im WSD zu erbringende Jahresarbeitszeit richtet sich nach der des Tagdienstes. Die Einzelheiten der Ausgestaltung unterliegen der Mitbestimmung des Hauptpersonalrates Polizei.</p>	<p>Das Jahresarbeitszeitkonto begrüßen wir natürlich. Das ist schließlich eine alte Forderung der DPoIG</p>
<p>2) Es ist beabsichtigt, den Zusatzurlaub für WSD-Leistende ... im Wege einer Vorgriffsregelung ab dem 1. Januar 2019 auf sechs Arbeitstage (plus einen Tag für Beamtinnen und Beamte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben oder im laufenden Kalenderjahr voll-</p>	<p>Was lange währt wird endlich gut. Die Erhöhung des Zusatzurlaubes fordern wir bereits seit 2007.</p>

enden) zu erhöhen.	
3) Es ist weiterhin beabsichtigt, im Rahmen der geplanten Novellierung der Urlaubsverordnung ab dem 1. Januar 2020 allen Anspruchsberechtigten sieben Arbeitstage Zusatzurlaub zu gewähren.	Siehe oben
4) In diesem Zusammenhang wird geprüft, ob im Zuge dieser Novellierung der Zusatzurlaub im planbaren vollkontinuierlichen WSD in der Polizei Rheinland-Pfalz nicht mehr an die Anzahl der geleisteten Nachtdienststunden, sondern an die Zugehörigkeit zum WSD im Kalenderjahr geknüpft werden kann.	Auch das ist eine Forderung der DPoIG

Die nachfolgenden Paragraphen 6 bis 8 enthalten Allgemeinplätze, die hier nicht wiedergegeben werden müssen.

Unterm Strich müssen wir ernüchert feststellen, dass sich der enorme personelle und organisatorische Aufwand, der für dieses Ergebnis betrieben wurde, NICHT gelohnt hat.

DPoIG: **DIE** Polizeigewerkschaft.

Hol Dir die DPoIG/JUNGE POLIZEI - Smartphone-App!



Impressum

Deutsche Polizeigewerkschaft Rheinland Pfalz im DBB (DPoIG), Adam-Karrillon-Straße 62, 55118 Mainz, Telefon 06131-234488, post@dpolg-rlp.de, www.dpolg-rlp.de
 V.i.S.d.P.: Landesgeschäftsführer Wolfgang Faber