



Newsletter vom: 19.08.2017

Quo vadis Arbeitszeit? Wird schon gestaltet oder noch verboten?

Die **DPoIG** hat als einzige Berufsvertretung ihre Sichtweisen zu neuen Arbeitszeitmodellen vor der Erprobungsphase im Positionspapier „**Arbeitszeit – dafür steht die DPoIG**“ zusammengefasst und auf der Homepage, für jedermann nachlesbar, eingestellt.

DPoIG-Personalräte werben seit über zehn Jahren für die Erprobung von Arbeitszeitmodellen. Die ersten zeitautonomen Modelle sind unter ihrer Begleitung initiiert und umgesetzt worden.

Unqualifizierte Vorhalte, wir würden uns dem Thema verweigern oder es gar blockieren, laufen somit ins Leere!

Für die Dauer der Erprobungsphase haben wir uns auf Bitten des IM mit Aussagen und Publikationen zurückgehalten, um unsere Kolleginnen und Kollegen bei ihrer Entscheidung einer Erprobung nicht zu beeinflussen. Unsere Zurückhaltung brachte uns auch eine Menge Kritik ein. „Die **DPoIG** interessiere sich nicht mehr für das Thema!“ „Die **DPoIG** kümmere sich nicht um die Interessen der Kollegen!“, etc.

Unsere „Selbstverpflichtung“ endete mit der Besprechung am 19.07.2017, zu dem Minister Herrmann die Berufsvertretungen und den HPR eingeladen hatte.

Dort haben wir erneut unsere Positionen klar und deutlich vertreten. Dabei kam sowohl der 12-Std-Dienst als auch das EU-konforme „Bayern-Modell“ zur Sprache.

Eigentlich wollte das Ministerium folgende Vorgaben verkünden:

1. In Zukunft werden maximal 10 Std. tägliche Höchstarbeitszeiten zugelassen.
2. Die Mindestruhezeit wird unter bestimmten Voraussetzungen auf 10 Std. reduziert.
3. Die Umsetzung erfolgt zum 01.01.2018 und es ist eine Übergangszeit von 12 Monaten vorgesehen.

Andere Gewerkschaftsvertreter votierten als Reaktion auf diese Aufzählung nur für eine längere Übergangszeit und erweckten zunächst den Eindruck, als seien sie mit den

ersten beiden Punkten bereits einverstanden.

Die **DPoIG** machte dagegen deutlich, dass wir erst dann über die Folgen diskutieren, wenn die Rahmenbedingungen feststehen und wir weder die Vorgaben zur täglichen Höchstarbeitszeit noch die zur Mindestruhezeit einfach hinnehmen.

Erst darauf hin schwenkten andere Gewerkschaftsvertreter auf die **DPoIG**-Linie ein und unterstützten unsere Argumentation.

Sinneswandel im Ministerium?

Das Ministerium stellte in der Besprechung neue Doppelschlag-Modelle vor, die jetzt mit einer Verkürzung der Mindestruhezeit auf 10 Stunden ermöglicht werden.

Noch vor einem Jahr musste die unumstößliche 11 Std.-Mindestruhezeit auf Betreiben des IM unbedingt in die Pilotierungs-Dienstvereinbarung aufgenommen werden. Das Argument der **DPoIG**, dass sowohl die EU-Arbeitszeitrichtlinie als auch die AzV Ausnahmen davon ermöglichen, wurde negiert und als falsch bezeichnet.

Die Frage, welche „zwingenden dienstlichen Belange“ heute bestehen, die vor einem Jahr noch nicht vorlagen, wurde bis heute nicht beantwortet.

Dafür gab es „Allgemeinaussagen“: Die Reduzierung der 11stündigen Mindestruhezeit auf 10 Stunden sei beim Finanzministerium beantragt und von diesen genehmigt worden. Welche Argumente für die Verkürzung der Mindestruhezeit ausschlaggebend waren und auf welcher Grundlage das Finanzministerium die Reduzierung genehmigt hat, bleibt weiterhin im Dunkeln. Der Aufforderung der **DPoIG**, im Sinne von mehr Transparenz und einer vertrauensvollen Zusammenarbeit den hierzu ergangenen Schriftverkehr zur Verfügung zu stellen, kam das Innenministerium bis dato nicht nach.

Wenn nun eine Verkürzung der täglichen Mindestruhezeit auf 10 Stunden ermöglicht werden soll, stellt sich für uns die Frage, warum nur 10, warum nicht 9, 8 oder 7 Stunden „zusammenhängende Ruhezeit“ bei adäquaten Ausgleichsruhezeiten?

Weder die EU-Richtlinie noch die AzV kennen eine Begrenzung der täglichen Ruhezeit von einer Stunde. Beide Vorschriften

- ermöglichen eine Abweichung von der 11stündigen Mindestruhezeit bei Vorliegen „dringender“ bzw. „zwingender dienstlicher Belange“,
- sehen im Fall einer Reduzierung vor, dass dafür eine „adäquate Ausgleichsruhezeit“ (also um denselben Zeitraum der Verkürzung) eingebracht wird.

Fürsorge steht im Mittelpunkt

Das Ministerium fordert aus Gründen der Fürsorge gegenüber den Schichtdienstleistenden die strikte Einhaltung der Arbeitszeitvorgaben.

Forderungen nach 12-Stunden-Diensten und dem „Bayern-Modell“ seien überdies von den Beschäftigten gar nicht gewollt, äußerten Vertreter der AG AZM in der Besprechung. Dies zeigen die Rückmeldungen aus den Pilotierungsdienststellen. Diejenigen, die andere Arbeitszeitmodelle erprobt haben, wollten gar keine 12-Stunden-Dienste und sind froh, keinen Doppelschlag mehr leisten zu müssen.

Richtig! Diese Erkenntnisse sind aber nicht neu. Wer sich - wie die **DPoIG** - in den letzten 10 Jahren intensiv mit dem Thema beschäftigt, neue Modelle im Konsens mit Beschäftigten erarbeitet und abgeschlossen hat und mit diesen kontinuierlich im Kontakt

stand, stellt diesen Effekt immer wieder fest. Darum treten wir auch dafür ein, dass neue Arbeitszeitmodelle erprobt werden können.

Warum spricht sich die **DPoIG** dennoch für die Möglichkeit eines 12-Stunden-Dienstes und Doppelschlags aus? Im Unterschied zu manchen Vertretern der Dienststelle sind wir eben nicht der Auffassung, dass „man Manche zu ihrem Glück zwingen müsse“, „Man müsse nur die 12-Std-Dienste und den Doppelschlag verbieten und in einem halben Jahr sei die Diskussion vorbei!“, wird gelegentlich gefordert.

Das ist nicht die Haltung der DPoIG.

An der Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle nahmen rund 2.400 Kolleginnen und Kollegen teil. Im Schichtdienst der Bayer. Polizei arbeiten aber rund 13.000! Das heißt, rund 10.000 andere Schichtler könnten – zumindest teilweise – zu 12-Stunden-Diensten und zum Doppelschlag aktuell eine andere Auffassung vertreten.

Ob die ministeriell verordnete 11stündige Mindestruhezeit bei allen Pilotdienststellen tatsächlich eingehalten wurde oder die Ruhezeit nach Unterbrechungen tatsächlich neu zu laufen begonnen hat bzw. welche „adäquaten Ausgleichsruhezeiten“ verfügt wurden, ist absolut unbekannt.

Deshalb hat der Hauptpersonalrat beschlossen, hierzu die nach der Pilotierungs-Dienstvereinbarung vorgeschriebenen Aufzeichnungen anzufordern. Darüber hinaus wird der Abschlussbericht zur Evaluierung abgewartet.

DPoIG Positionen in der Praxis möglich!

Die **DPoIG** machte gegenüber dem Minister am Beispiel des „Gemeinsamen Zentrums“ in Passau die vielfältigen Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung deutlich:

Dort arbeiten österreichische Polizeibeamte in einem 24-Std-Dienst mit Ruhemöglichkeit. Die Kollegen der Bundespolizei leisten 12-Std-Dienste. Die Bayern in der Dienststelle sind durch das IM auf 10-Std-Dienste begrenzt.

Alles in einer Dienststelle. Alle die gleiche Aufgabe. Alle in der EU!

Es ist festzustellen, dass andere die Gestaltungsmöglichkeiten der für alle geltenden EU-Arbeitszeitvorgaben in der Abwägung dienstlicher Belange und Interessen der Beschäftigten sinnvoll nutzen, während Bayern mit Verboten agiert.

Auch die im Schichtbetrieb in Hamburg möglichen 12-Std-Dienste wurden von uns in die Diskussion eingebracht. Die Reaktion: Wer will sich schon an der Bundespolizei und an Hamburg orientieren? Bayern will Spitzenreiter in dem Thema sein!

Spitzenreiter zu sein ist sicher erstrebenswert, aber warum ausgerechnet in der Arbeitszeit und nicht bei anderen Themen, wie z.B. BodyCam, TASER, EKA, Streifenfahrzeug der Zukunft, „Blaue Uniformen“ etc.?

Mit den **DPoIG**-Forderungen zur Gestaltung von 12-Stunden-Diensten und der Möglichkeit, die 11stündige Mindestruhezeit um mehr als nur eine Stunde zu reduzieren, ergäben sich vielfältige, attraktivere und sehr wohl EU-konforme Arbeitszeitmodelle, bei denen selbstverständlich adäquate Ausgleichsruhezeiten vorzusehen sind. Es geht nicht um flächendeckende Vorgaben. Es geht um Gestaltungs- und Auswahlmöglichkeiten der Schichtdienstleistenden. Die Beschäftigten selbst sollen in demokratischen Verfahren eigenbestimmt auf ihre Arbeitszeit Einfluss nehmen. Natürlich sind dabei auch die jeweiligen dienstbetrieblichen Belange zu berücksichtigen.

Nach einem längeren Austausch der Argumente zwischen Gewerkschaften, HPR und

Ministerium bot der Minister den Gewerkschaften an, erneut Vorschläge zu Arbeitszeitmodellen dem Innenministerium zu unterbreiten.

Ein weiterer Termin zur Abstimmung der Rahmenbedingungen wurde für September 2017 in Aussicht gestellt.

Fazit der DPoIG

- **Zum 1.1.2018 ändert sich vorerst NICHTS!**
- Mit Verboten kommt man nicht weiter. Mit gutem Willen seitens der Politik und des Ministeriums könnten attraktive Rahmenbedingungen für EU-konforme Arbeitszeitmodelle mit adäquaten Ausgleichsruhezeiten angeboten und in einem gemeinsamen Prozess mit den Beschäftigten, Dienststellen und Personalvertretungen vor Ort gestaltet werden. Das würde die Möglichkeiten vervielfachen und die Akzeptanz deutlich erhöhen. Attraktive Modelle werden gewählt, andere abgewählt.
- Die Festlegung, dass die tägliche Ruhezeit nur um eine Stunde verkürzt werden kann, ist eine durch das Ministerium willkürlich gesetzte Zeitspanne. Sie lässt sich nicht durch gesetzliche Vorgaben rechtfertigen!
- Die **DPoIG** wird sich nicht zu Gehilfen von „Verweigerern“ machen, so lange es Wege gibt, vorhandene Handlungsspielräume zu gestalten.
- Die **DPoIG** setzt sich gerne, nicht nur beim Thema Arbeitszeit, mit an die Spitze einer Bewegung, aber mit Innovationen und nicht mit Verboten!
- In Bayern hat bislang immer noch „**Libertas Bavariae**“ gegolten. Dieser Begriff, die Freiheit der Bavaria, lässt sich vielleicht flapsig, aber doch recht zutreffend definieren als „Leben und leben lassen“.

Keine Denk- oder Gestaltungsverbote! Keine Bevormundung!

Nicht oberlehrerhaft! Nicht besserwischerisch!

Die DPoIG setzt sich dafür ein, dass ihr entscheidet!

DPoIG – Deinetwegen!

Sollten Sie diesen Newsletter zukünftig nicht mehr erhalten wollen können Sie jederzeit Ihr **Newsletter-Abo abbestellen**.

Kontakt

Deutsche Polizeigewerkschaft (DPoIG) im dbb
Landesverband Bayern e.V.

Telefon: 089 / 5 52 79 49-0
Telefax: 089 / 5 52 79 49-25

Orleansstraße 4
D-81669 München

E-Mail: info@dpolg-bayern.de
www.dpolg-bayern.de