



Arbeitszeit

Dafür steht die *DPoIG*



DPoIG
DEUTSCHE POLIZEIGEWERKSCHAFT
im DBB

Deutsche Polizeigewerkschaft
Landesverband Bayern e.V.
Orleansstrasse 4
81669 München
E-Mail: info@dpolg-bayern.de
Internet: www.dpolg-bayern.de

Stand: 30.06.2015

Inhaltsverzeichnis:

1. EU-Richtlinie 2003/88/EG
2. Arbeitsverordnung (Beamte) und Arbeitszeitgesetz (Arbeitnehmer)
 - 2.1. AzV Bayern
 - 2.2. ArbZG
3. Rechtsprechung
4. 12 - Stunden-Dienste
 - 4.1. Beamte
 - 4.2. Arbeitnehmer
5. Doppelschlag
6. Vorgeschlagene Schichtmodelle
7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf
8. Pilotverfahren
9. Rolle des örtlichen Personalrats
10. Evaluierung
11. Bereitschaftszeiten
12. Dienstpostenstruktur
13. Besondere Belastungen des Schicht- und Wechselschichtdienstes
14. Akzeptanz

1. EU-Richtlinie

Die EU-Richtlinie ist die Arbeitnehmerschutzvorschrift für alle Beschäftigte in Europa. Sie gilt auch für die Polizei.

Darin werden geregelt:

- die tägliche (11 Std.) und wöchentliche (24+11= 35 Std.) Mindestruhezeit sowie
- die wöchentliche Höchst Arbeitszeit (48 Std.).

Die 12 Stunden-Dienste werden durch die Richtlinie nicht verboten. Unmittelbar betroffen ist aber der Doppelschlag (zwei Dienstantritte an einem Tag)

Ausnahmen sind möglich, wenn die Betroffenen

- gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder
- sonst angemessenen Schutz erhalten.

2. Arbeitszeitverordnung und Arbeitszeitgesetz

2.1. AzV Bayern

Der bayerische Gesetzgeber hat die EU-Richtlinie in nationales Gesetz umgesetzt und damit die Schutzvorschriften verstärkt.

Er bestimmt

- max. 9 Stunden tägliche Arbeitszeit (Ausnahmen durch oberste Dienstbehörde möglich)
- Ausnahmen von der EU-Richtlinie nur wenn zwingende dienstliche Belange dies erfordern

Die Voraussetzung „zwingend“ ist eine zu starke Einschränkung.

Wir treten für eine Novellierung der AzV ein:

- Einführung einer Experimentierklausel, welche die Erprobung von Arbeitszeitmodellen ermöglicht, die EU-konform sind, sich aber nicht auf die bisherigen ministeriellen Eckpunkte beschränken.
- Definition und Gestaltung adäquater Ausgleichsmaßnahmen, um Arbeits- und Gesundheitsschutz zu gewährleisten (wie z.B. das „Rucksackmodell“ unter Ziff. 5).

2.2. Arbeitszeitgesetz (Arbeitnehmer)

Bei Vorliegen von dringenden dienstlichen Gründen kann von den Vorschriften des ArbZG auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung abgewichen werden.

Dafür gibt es eine entsprechende „Öffnungsklausel“ im TV-L.

3. Rechtsprechung

Das VG Sigmaringen vertritt die Auffassung, dass die Ausnahmen des Art. 17 EU-Richtlinie nicht bei vorhersehbaren planbaren Diensten angewandt werden können.

Eine höchstrichterliche oder europäische Rechtsprechung dazu existiert nicht.

4. 12-Stunden-Dienste

Sowohl für Beamte als auch Arbeitnehmer sind Ausnahmen von der täglichen Arbeitszeit nach oben möglich.

Aus Sicht der **DPoIG** sind damit Dienstzeiten von 8, 9, 10, 11, und 12 Stunden mit den rechtlichen Vorgaben vereinbar. Insbesondere die 12-Stunden-Dienste bei einigen KDD`s oder anderen Dienststellen in Bayern sind europarechtlich nicht zu beanstanden. Diese werden bei den Polizeien anderer Länder, Krankenhäusern und anderen Bereichen angewandt.

Auch bei den vorsehbaren planbaren Dienstzeiten anlässlich des G7-Gipfels waren Dienste von deutlich mehr als 12 Stunden keine Seltenheit.

5. Doppelschlag

Die EU-Richtlinie und AzV schreiben eine durchgehende Ruhezeit von 11 Stunden in einem 24-Stunden-Zeitraum vor.

Bei der Gestaltung der erwähnten Ausgleichsmaßnahmen schlagen wir als **DPoIG** ein sogenanntes „Rucksackmodell“ vor. Beim Doppelschlag wird die vorgegebene 11stündige Ruhezeit zwischen Früh- und Nachdienst verkürzt. Die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden muss unmittelbar nach Beendigung des darauffolgenden Dienstes um diese Stundenzahl verlängert werden. Dieses Rucksackmodell funktioniert beim bisherigen Schichtrhythmus nur bei 11- oder 12stündigen Nachdiensten, da bei nur 10 Stunden Nahtdienst in einem Schichtblock sonst gleich zwei Mal die 11stündige Ruhepause unterschritten werden müsste.

Zum Erhalt des Doppelschlages wären daher aus Sicht der **DPoIG** folgende Varianten möglich:

Rucksackmodelle der DPoIG:

Spät: 12.00 h – 19.00 h = 7 Stunden
Früh: 06.00 h - 12.00 h = 6 Stunden
Nacht: 19.00 h - 06.00 h = 11 Stunden



Rucksack: 4 Stunden
Nächster Dienstbeginn frühestens
nach 15 Stunden

Spät: 13.00 h – 19.00 h = 6 Stunden
Früh: 07.00 h - 13.00 h = 6 Stunden
Nacht: 19.00 h - 07.00 h = 12 Stunden



Rucksack: 5 Stunden
Nächster Dienstbeginn frühestens
nach 16 Stunden

Nur mit Nachtschichten von 11 oder 12 Stunden wird die Mindestruhezeit zwischen Spät- und Frühdienst eingehalten.

Zwischen Früh- und Nachtschicht liegen lediglich 6 oder 7 Stunden Ruhezeit. Die fehlenden 4 bzw. 5 Stunden sind zwingend an die nächstfolgende Ruhezeit (also nach der Nachtschicht) zum Ausgleich anzuhängen.

Bei einem 10-Stunden-Nachtdienst wäre eine zweimalige Unterschreitung der täglichen Ruhezeit notwendig. Ein „doppelter Rucksack“ in der Schichtrunde ist nicht möglich, da die Unterschreitung zwischen Spät- und Frühdienst nicht unmittelbar mit der Ruhezeit nach dem Frühdienst ausgeglichen werden kann.

6. Vorgeschlagene Schichtmodelle

Im Intranet sind bereits mehrere mögliche Modelle zur Diskussion gestellt.

Vor dem Hintergrund gesetzlicher Vorgaben und der Auffassung des ORH sollten Arbeitszeitmodelle die zu erbringende Sollzeit abdecken und keine Minder- oder Mehrleistungen vorsehen.

Viele der von der ministeriellen Arbeitsgruppe erarbeiteten Modelle sehen eine aus Sicht der **DPoIG** nicht unerhebliche Anzahl von planmäßigen Minder- bzw. Mehrstundenleistung vor.

Bei einigen zur Auswahl stehenden Arbeitszeitmodellen mit bis zu 200 Stunden Minderleistung im Jahr besteht die Gefahr, dass die notwendigen Zusatzdienste die vorgeschriebenen Ausgleichsruhezeiten gefährden. Dadurch wird die Einhaltung der ministeriellen Eckpunkte erschwert.

7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Neben dem unbestrittenen Gesundheitsschutz hat die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die **DPoIG** bei allen Modellen eine zentrale Bedeutung. Modelle, bei denen gegenüber der bisherigen Praxis mehr Fahrten zwischen Wohnung und Dienstort oder geringere Freizeitblöcke anfallen, sind mit diesem auch politischen Ziel nicht vereinbar. Die Arbeitszufriedenheit stellt in diesem Zusammenhang einen entscheidenden Faktor dar.

8. Pilotverfahren

Die **DPoIG** steht möglichen Pilotverfahren offen gegenüber. Das Für und Wider kann nur in der Praxis festgestellt werden. Bei der entscheidenden Frage, wer Pilot werden kann und welches Modell erprobt werden soll, gelten für uns folgende Grundsätze:

- Ohne die Beschäftigten geht gar nichts! – Maßgeblich ist nur das Votum der von der Arbeitszeitregelung unmittelbar Betroffenen. Auf deren freiwillige Bereitschaft kommt es uns an!
- Die Mehrheit der Betroffenen entscheidet durch eine anonyme Abfrage, ob die Dienststelle ein neues Modell erproben will.
- Wer sich gegen einen Piloten entscheidet, bleibt im bisherigen Modell!
- Gibt es ein klares Votum für einen Testlauf, so ist eine dienststelleninterne Arbeitsgruppe unter Einbindung der Personalvertretung einzurichten.
- Die Arbeitsgruppe schlägt höchstens zwei Modelle vor - über deren Erprobung ist wieder anonym abzustimmen.
- Das Modell, das eine Mehrheit erreicht, geht in den Piloten.
- Jede Testphase dauert 12 Monate.
- Anonymisierte Akzeptanzbefragungen, die unter Beteiligung von Personalvertretung und Zentraler Psychologischer Dienst erstellt werden, sind quartalsmäßig durchzuführen.
- Bei zwei negativen Ergebnissen in Folge ist der Pilot beendet. Die Dienststelle kehrt zu ihrem ursprünglichen Modell zurück.
- Erkannte Probleme können innerhalb des Pilotverfahrens behoben werden.

Nach Beendigung des/der Piloten können die Kolleginnen und Kollegen auf Dauer das neue Arbeitszeitmodell weiterführen, sofern das Modell bei einer abschließende Akzeptanzbefragung eine Mehrheit erhält.

Die **DPoIG** und ihre Personalräte treten für die Einhaltung dieser Grundsätze ein.

9. Örtlicher Personalrat – unverzichtbarer Partner

Die Personalvertretungen vor Ort sind aus Sicht der **DPoIG** unverzichtbare Partner bei der Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle.

Die Festsetzung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sind mitbestimmungspflichtig.

Während der Hauptpersonalrat durch eine Rahmendienstvereinbarung bayern-einheitliche Standards anstrebt, muss die örtliche Personalvertretung der konkreten Dienst- und Arbeitszeitgestaltung zustimmen.

10. Evaluierung

Die teilnehmenden Pilotdienststellen müssen extern evaluiert werden.

Zur Evaluierung gehört für die **DPoIG** vor Beginn des Piloten eine „Null-Bestimmung“. Hierfür sind die Strukturdaten (Soll-/Ist-/verfügbare Ist-Stärke; Anzahl der Teilzeitbeschäftigten, Anzahl der eingeschränkt Dienstfähigen, etc.) der Dienststelle festzustellen. Veränderungen der Strukturdaten (z. B. in der Personalstärke), während des Piloten sind zu dokumentieren.

Im Rahmen einer Evaluierung müssen auch die Auswirkungen auf die Gesundheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrachtet werden.

11. Bereitschaftszeiten

Jeder Bereitschaftsdienst, bei dem Beschäftigte dem Arbeitgeber in Form persönlicher Anwesenheit im Betrieb zur Verfügung steht, ist nach der Rechtsprechung des EuGH in vollem Umfang als Arbeitszeit anzuerkennen. Dies gilt unabhängig davon, welche Arbeitsleistung der Betroffene während des Bereitschaftsdienstes tatsächlich erbracht hat.

Differenzierungen nach gestaffelten „Abmarschbereitschaften“ sind „Erfindungen“ der Polizei, die EU-Richtlinie sieht dies nicht vor. Es gilt die 1:1 – Stundenschreibung.

Freizeiten sind nach Ansicht der **DPoIG** Zeiten, über die die Kolleginnen und Kollegen frei verfügen, in denen sie tun und lassen können, was sie wollen.

Die **DPoIG** wird sich auch weiterhin dafür einsetzen, dass Zeiten in mehrtägigen Einsätzen, über die Einsatzkräfte aufgrund der Personalsituation, der Besonder-

heiten des Einsatzes und/oder der Unterbringung nicht frei verfügen können, nicht als Freizeiten definiert werden. Solche Zeiten, in denen, entweder aufgrund äußerer Rahmenbedingungen eine „Ortsgebundenheit“ entsteht oder in denen Kolleginnen und Kollegen jederzeit für den Einsatz herangezogen werden können oder der Einsatzsituation geschuldete geringe Ruhezeiten, sind als Bereitschaftszeiten 1:1 zu vergüten.

Die **DPoIG** wird sich dafür einsetzen, dass zeitnah eine Vereinbarung mit dem Innenministerium getroffen wird, um Einsatzkräften vor dem nächsten Einsatz Transparenz und Sicherheit in der Stundenschreibung zu verschaffen.

12. Dienstpostenstrukturen

Dort wo bereits in Arbeitsmodellen jetzt oder künftig in fünf oder mehr Gruppen gearbeitet wird, müssen die entsprechenden Dienstpostenstrukturen und Wertigkeiten geschaffen werden.

13. Besondere Belastungen des Schicht- / Wechselschichtdienstes

Als Ausgleich für die besonderen Belastungen des Schicht-/Wechselschichtdienstes sind aus Sicht der **DPoIG** neben der Optimierung des Behördlichen Gesundheitsmanagements insbesondere folgende Maßnahmen sowohl für den Arbeitnehmer- als auch den Beamtenbereich notwendig:

- Einführung von Vorsorgekuren
- Erhöhung der Zusatzurlaubstage
- Erhöhung des DuZ
- Erhöhung der Zuladen für Schicht- /Wechselschichtarbeit (TV-L)
- Faktorisierung des Nachtdienstes
- Einführung des Lebensarbeitszeitkontos
- Einführung eines Langzeitkontos (TV-L)

14. Akzeptanz

Die jeweilige Personalstruktur (jung/alt, Teilzeit, Pendler, Soll/Ist, etc.), die aufgabenspezifischen Anforderungen im Schutzbereich (KDD, Hubschrauberstaffel, VPI, etc.) und die regionalen Besonderheiten (Ballungsraum, Fläche, Disco, Schutzobjekte, Kneipenviertel, etc.) verlangen nach individuellen Lösungen, um den persönlichen Bedürfnissen der Kolleginnen und Kollegen, aber auch den dienstlichen Erfordernissen gerecht zu werden.

Die **DPoIG** vertritt deshalb die Auffassung, dass der Schicht- und Wechselschichtdienst in der Bayer. Polizei so vielfältigen Anforderungen unterliegt, dass ein einheitliches Arbeitszeitmodell für alle Dienststellen ausscheidet.

So ist es für die **DPoIG** denkbar, dass unter Berücksichtigung der EU-Vorgaben, in einer Dienststelle 12-Stunden-Schichten, in einer anderen ein „Rucksackmodell“ und wiederum in einer anderen Dienststelle ein 5- oder Mehrschichten-Modell gearbeitet werden kann. Das jeweilige Erfordernis hierzu muss nachvollziehbar begründet werden können und die Kolleginnen und Kollegen mehrheitlich für das jeweilige Arbeitszeitmodell votieren.

Nur so ist nach Auffassung der **DPoIG** eine Akzeptanz für das jeweilige Arbeitszeitmodell zu erreichen. Dies wird sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnen, das physische wie psychische Wohlbefinden und letztlich auf die Wahrnehmung der Dienstgeschäfte auswirken.