



Gesünderes Arbeiten im Wechselschichtdienst

Ruf nach Klarstellung

Die Annahme, dass die Umstellung von Arbeitszeiten als schwerwiegender Eingriff in die Lebensplanung von Menschen Skepsis, Widerstand und große Aufregung hervorrufen wird, bestätigt sich in diesen Tagen mehr als manch einem lieb ist. Die geplante Verwaltungsvorschrift ist noch nicht verabschiedet und einige Regelungen werden vor Ort strittig diskutiert, weil beispielsweise die Dienststellen andere Auffassungen vertreten als die Örtlichen Personalräte.



In einigen Regionen wird der Streit auch öffentlich ausgetragen. Hier ein LINK zu einem recht ausgewogenen Artikel aus dem Neuwieder Lokalteil der Rhein-Zeitung:

https://www.rhein-zeitung.de/region/lokales/neuwied_artikel,-polizei-heftige-kritik-am-neuen-schichtdienst-arid,1859357.html (Leider stellt die Rhein-Zeitung nur diesen LINK und nicht die Komplettfassung zur Verfügung.)

Falsch ist darin eigentlich nur, dass es natürlich nicht um den „nächsten“ Spätdienst geht, der 7 Stunden haben müsste, sondern um alle Spätdienste des Jahres, wenn alle Nachtdienste des Jahres mit 9 Stunden geplant werden.

Es scheint insgesamt so zu sein, dass die Voraussetzungen, unter denen künftige örtliche Vereinbarungen zu treffen sind, noch nicht allen Beteiligten – vor allem den Betroffenen – klar sind. Wie auch, die Verwaltungsvorschrift ist ja noch nicht verabschiedet!

KLARSTELLUNGSVERSUCHE

Thema 1: MELDUNG VON SCHICHTMODELLEN AN DAS MdI ZUM 31.8.2018

Die GdP hat jetzt erfahren, dass in einer Behördenleiter-Runde der Auftrag erteilt wurde, bis zum 31. August zu melden, welche WSD-Modelle von den einzelnen Dienststellen präferiert werden. Eine solche Vorabfrage kann natürlich in keiner Weise verbindlich sein, ist allenfalls geeignet, dem Dienstherrn eine Tendenz oder einen Sachstand zur Umsetzung des Projekts zu vermitteln. Partner für örtliche Dienstvereinbarungen sind die Örtlichen Personalräte. Dienstvereinbarungen können selbstverständlich nicht vor Verabschiedung der Rahmenbedingungen, also der Verwaltungsvorschrift (VV), getroffen werden.

KURZE BLOCKMODELLE

Vereinzelt wurde im Land apodiktisch angesagt, kurze Blockmodelle – Dreitagesmodelle FSN – seien untersagt. Richtig ist, dass solche Modelle grundsätzlich rechtskonform und „GAP-konform“ gestaltet werden können und deswegen zulässig sind. Es wird aber von der Einführung solcher Modelle durch die AG GAP abgeraten. Blickwinkel der WSD-Leistenden: Ohne Modifizierung des Modells durch Dopplungen pp. gäbe es kaum zusammenhängende freie Tage oder Wochenenden. Blickwinkel des Dienstherrn: „Personal-Anholung“ aus der Freizeit würde fast immer gegen die 36-Stunden-Ruhezeit verstoßen.

Aus Sicht der GdP gilt: Diese so genannten kurzen Blockmodelle sind möglich, insbesondere, wenn sie – wie in einigen Bereichen angedacht – durch Dopplungen und/oder 12-Stunden-Dienste modifiziert werden.

9-STÜNDIGE NACHTDIENSTE

Auch zu den Themen des Korridors von 7 bis 9 Stunden bei der Schichtdauer und des damit verbundenen 9-stündigen Nachtdienstes gab es in einigen Regionen des Landes die klare dienstliche Ansage, dass die Option auf 9 Stunden Nachtdienst bei den weiteren Überlegungen keine Rolle mehr spielen dürfe. Dieser Vorab-Festlegung sind Personalräte unter Berufung auf die Festlegungen in der Vereinbarung zwischen Minister Roger Lewentz und dem HPRP entgegengetreten. Aktuell arbeiten das MdI und der Hauptpersonalrat an einem klarstellenden Text, der am 4. September im Hauptpersonalrat beraten wird.

Fest steht aus Sicht der GdP: Weder das apodiktische und ausnahmslose NEIN zu 9 Stunden Nachtdienst, noch ein uneingeschränktes voraussetzungsloses JA treffen den Sinn und das Ziel der getroffenen Vereinbarung.

WIE GEHT ES WEITER?

Es bleibt dabei: Wir haben es mit einem sehr schwierigen Prozess für alle Beteiligten zu tun. Mit diesem Flugblatt wollen wir unsere Mitglieder auf Ballhöhe der Entwicklungen halten und zur Transparenz beitragen. Derzeit ist für den 11. September eine Sondersitzung des Hauptpersonalrates geplant, in der die Verwaltungsvorschrift zu den neuen WSD-Regelungen zur Mitbestimmung vorgelegt wird. Im Falle der Zustimmung können die weiteren Schritte bis zur Rechtskraft der Vorschrift unternommen werden.

ÖRTLICHE DIENSTVEREINBARUNGEN

Spätestens dann liegt der Ball im Feld der Polizeidirektionen und der Örtlichen Personalräte. Dass in den Direktionen vorausgedacht wird und bereits Entwürfe von Dienstvereinbarungen entstehen, ist wohl selbstverständlich. Aber noch können es nur Entwürfe sein.

Die AG-Arbeitszeit der GdP hat ihrerseits einen Ideen-Steinbruch für örtliche Dienstvereinbarungen erarbeitet und der Hauptpersonalrat hat in einer Tagung mit den Örtlichen Personalräten Formulierungen und Regelungen entwickelt. Möglicherweise wird die AG GAP auch mit einem Musterentwurf zur Diskussion beitragen. In vielen Polizeiinspektionen waren Arbeitsgruppen ebenfalls schon produktiv. Aus alledem müssen jetzt vor Ort die individuell für jede PI richtigen Texte „gestrickt“ werden.

Wichtig aus Sicht der GdP: Die örtlichen Dienstvereinbarungen sollten nicht hinter den Möglichkeiten zurückbleiben, die die landesweite Verwaltungsvorschrift bietet.

Zur Erinnerung: Die Vorgriffregelung zur Erhöhung des Zusatzurlaubs ab dem 1. Januar 2019 ist bereits auf dem Weg durch den Ministerrat. Bisher sind uns keine Hemmnisse bekannt geworden.

Der Landesvorstand