



DPoIG
DEUTSCHE POLIZEIGEWERKSCHAFT
im DBB

DPoIG • Graf-Adolf-Platz 6 • 40213 Düsseldorf

Präsident des Landtags
Nordrhein-Westfalen

Postfach 101143

40190 Düsseldorf

Landesverband NRW

Graf-Adolf-Platz 6
40213 Düsseldorf
Telefon 0211/21090960
Telefax 0211/21090988

info@dpolg-nrw.de
www.dpolg-nrw.de

Düsseldorf, 31. Juli 2023

Antrag der Fraktion der FDP „Landesregierung muss hohe Überstundenberge rechtssicher vor Verfall schützen – Mehrarbeit wertschätzen und bei Bedarf in Langzeitarbeitskonten überführen“

Drucksache 18/4132

Anhörung des Haushalts- und Finanzausschusses und des Unterausschusses Personal am 8. August 2023

Die Deutsche Polizeigewerkschaft NRW (DPoIG NRW e.V.) bedankt sich für die Möglichkeit, Stellung zum oben bezeichneten Antrag nehmen zu können.

Unsere Stellungnahme bezieht sich ausschließlich auf die Berufsgruppe Polizei. Wir möchten uns grundsätzlich und in weiten Teilen der ausführlichen Stellungnahme unseres Dachverbandes DBB NRW anschließen.

I. Flächendeckende und zeitnahe Einführung von Langzeitarbeitskonten

Voranstellen möchte die DPoIG NRW, dass wir den Antrag der Fraktion der FDP, Mehrarbeit wertzuschätzen, vor Verfall zu schützen und dies in Form von Arbeitskonten zu regeln, sehr begrüßen.

Die DPoIG NRW hat jedoch bereits in ihren vorausgegangenen Stellungnahmen zu den Gesetzentwürfen des Gesetzes zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes zum Ausdruck gebracht, dass wir das zum jetzigen Zeitpunkt in der Gesetzesinitiative verankerte Modell des Langzeitarbeitskontos beanstanden.

Ein Langzeitarbeitskonto als „Einheitskonto“ für alle beamteten Bereiche in NRW eignet sich für den polizeilichen Bereich nicht. Vielmehr sind spezifische Langzeitarbeitskonten für die sich erheblich unterscheidenden Bereiche der Beamtenschaft erforderlich und zielführend. Dies war bereits Thema in der interministeriellen Arbeitsgruppe zur „Gestaltung der Arbeitszeit und Einführung von Langzeitarbeitskonten“ vor dem Gesetzentwurf des Gesetzes zur



Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in der vorangegangenen Legislaturperiode.

Die Polizei ist gerade nicht mit anderen beamteten Bereichen vergleichbar, vor allem in Bezug auf die Millionen von Überstunden. Die Tendenz hierbei ist weiterhin steigend.

Können Stunden aus Gleizeit (GLAZ-Stunden) nicht auf andere Konten innerhalb des Zeiterfassungssystems umgebucht werden (z.B. Rufbereitschaft, wenn diese durch die Verwendung geleistet wird), verfallen die Stunden oberhalb der gesetzlichen Kappungsgrenze.

Die Wochenarbeitszeit wurde im Jahr 2003 für die Beamt:innen auf 41 Stunden und dem Versprechen einer zeitlichen Befristung angehoben. Dieses Versprechen ist gebrochen! Bis dahin galt eine 38,5-Stundenwoche. Stattdessen ist nun ein Langzeitarbeitskonto verankert worden, bei dem pro Woche noch Mehrdienst aufgebaut werden muss – bis zu drei Stunden -, um das Konto zu befüllen. Diese Regelung bei über 5 Millionen Mehrdienststunden und noch mehr Differenzstunden bei der Polizei NRW ist nicht hinnehmbar. Aus unserer Sicht macht nur die Rückführung auf die 38,5-Stundenwoche Sinn, wenn man überhaupt von einer Erhöhung der Wochenarbeitszeit für Langzeitarbeitskonten ausgehen kann. Auch wenn die Teilnahme am Langzeitarbeitskonto freiwillig ist, hat eine weitere Erhöhung der Wochenarbeitszeit im polizeilichen Bereich zur Befüllung des Langzeitarbeitskontos - bei eh schon überdurchschnittlich hoher Wochenarbeitszeit - sicherlich gesundheitliche Konsequenzen.

Darüber hinaus sehen wir bei der Einführung und Genehmigung von Langzeitarbeitskonten einen starken Überhang und Ungerechtigkeit bei den geforderten „dienstlichen“ Gründen. Eine Teilnahme ist so vom Wohlwollen des Dienstherrn abhängig; es kann nach „gusto“ entschieden werden. Es ist zu befürchten, dass Antragsteller willkürlichen Entscheidungen zum Opfer fallen könnten. Hier ist für eine Überprüfbarkeit der Entscheidungen aus dienstlichen Gründen weiterhin nachzubessern und diese detaillierter zu definieren. Die Mitbestimmungsrechte der Personalvertretungen müssen gewahrt bleiben.

Absolut unverständlich und gesundheitsschädigend empfinden wir die Regelung, zur Ansparung auf Erholungsurlaub zu verzichten.

Das vorliegende Modell des Langzeitarbeitskontos kann daher aus gewerkschaftlicher Sicht so nicht aufrecht erhalten bleiben. Es bedarf vielmehr grundlegender Veränderungen, bevor es zeitnah und flächendeckend - angepasst an die verschiedenen Bereiche der Beamtenschaft – eingeführt werden kann.

II. Überführung sämtlicher Mehrarbeit

Die DPoIG NRW unterstützt den Antrag der Fraktion der FDP zur Überführung sämtlich geleisteter Mehrarbeit ausdrücklich.

Das Stundenvolumen bzw. die Befüllungsmöglichkeiten des Langzeitarbeitskontos sind in allen Belangen nicht ausreichend.

Die maximale Anzahl von 2132 Stunden sehen wir als zu gering an und auch die einmalige Befüllung mit 122 Mehrdienststunden, ggfs. mit 278 pandemiebedingten Mehrdienststunden und 156 Stunden aus Zeitguthaben mit flexibler Arbeitszeit, reicht ebenfalls nicht aus.



Hier herrscht dringender Handlungsbedarf. Die Langzeitarbeitskonten müssen so ausgestaltet werden, dass sämtliche geleistete Mehrarbeit überführt werden kann.

III. Verfallsschutz von Überstunden / Mehrarbeit

Auch befürwortet die DPoIG NRW den Antrag der Fraktion der FDP zukünftig sicherzustellen, dass keine Überstunden und Mehrarbeit kompensationslos verlorengehen.

Eine rechtssichere Regelung zum Verfallsschutz von Überstunden und Mehrarbeit ist unbedingt notwendig. Das Problem verfallender Überstunden bleibt bestehen. In § 14 Absatz 5 AZVO NRW (i.V.m. § 23 AZVOPol NRW) zum Beispiel ist das Risiko eines solchen Verfalls ausdrücklich angeordnet. Danach müssen die im Rahmen von flexiblen Arbeitszeitmodellen (z.B. Gleitzeitmodelle) angefallenen Überstunden, die zu bestimmten Stichtagen im Jahr festgelegte Guthabenobergrenzen überschreiten, zwingend verfallen.

Insbesondere hat das Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes eine solche Regelung zum Verfallsschutz von Mehrarbeit (Mehrdienststunden, Differenzstunden) vermissen lassen. Die Chance, diese Regelung im Zusammenhang mit der Einführung von Langzeitarbeitskonten zu schaffen, wurde unverständlicherweise vertan.

Eine solche Regelung, die den Schutz von Überstunden und Mehrdienstzeiten umfasst, fehlt weiterhin. Gerade die Polizeibeamten, bei denen sehr hohe Zahlen von Überstunden und Mehrdienstzeiten bestehen, warten dringend auf eine Lösung und dürfen eine solche auch erwarten.

Schließlich muss die Auszahlung/Vergütung von Mehrdienst insgesamt attraktiver gestaltet werden. Die Anreize für eine Auszahlung scheitern oftmals im Detail an erheblichen steuerlichen Nachteilen. Hinzu kommen weitere Nachteile bei jungen Familien. Durch das höhere zu versteuernde Einkommen werden oft auch höhere Beiträge für die Kinderbetreuung in Kindertagesstätten erhoben. Daher wären gewisse steuerliche Freibeträge von Nöten, ebenso wie die Anhebung der Stundensätze. Dass dauerhaft keine Überstunden und kein Mehrdienst verfallen dürfen, ist rechtlich abschließend zu lösen. Soweit diese rechtliche Lösung nicht alsbald zustande kommt, muss zumindest zwingend erneut auf die Einrede der Verjährung verzichtet werden, um Rechtssicherheit zu schaffen.

Anlässlich der in 2024 stattfindenden Europameisterschaft werden zwangsweise wieder diverse Überstunden anfallen, welche die Gesamtsituation noch verschärfen werden. Bereits jetzt gilt eine Urlaubs- und Dienstfreisperre. Abschließend möchten wir nochmals unsere Forderung verdeutlichen, dass eine zeitnahe Lösung dringend geboten ist und sich ein Langzeitarbeitskonto als „Einheitskonto“ für alle beamteten Bereiche in NRW nicht für den polizeilichen Bereich eignet. Vielmehr sind spezifische Langzeitarbeitskonten für die sich erheblich unterscheidenden Bereiche der Beamtenschaft erforderlich und zielführend.

Erich Rettinghaus
Vorsitzender