



DPoIG
DEUTSCHE POLIZEIGEWERKSCHAFT
im DBB

Präsidentin des Landtags
Nordrhein - Westfalen

Postfach 101143

40002 Düsseldorf

Landesverband NRW

Dr.-Alfred-Herrhausen-Allee 12
47228 Duisburg
Telefon (02065) 70 14 82
Telefax (02065) 70 14 83

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

Duisburg, 28. September 2016

Anlage II

Stellungnahme der Deutschen Polizeigewerkschaft DPoIG NRW

„Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2017 (Haushaltsgesetz 2017); Schwerpunkt Personalhaushalt 2017.“

Gesetzentwurf der Landesregierung; Drucksachen 16/12500

- Einzelplan 03 110 Polizei –

Verordnung über die Arbeitszeit der Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamten des Landes Nordrhein-Westfalen (Arbeitszeitverordnung Polizei – AZVOPol)

Die Deutsche Polizeigewerkschaft NRW (DPoIG NRW) bedankt sich für die Möglichkeit zum Entwurf der AZVOPol Stellung nehmen zu können. In Gewissheit, dass einige angesprochenen Punkte nicht in der AZVOPol geregelt werden können oder dürfen, unterstreichen wir hier dennoch die aus unserer Sicht erforderlichen Änderungen in anderen Rechtsvorschriften, da diese in unmittelbarem Zusammenhang mit der täglichen Arbeitszeit stehen.

Im Einzelnen:

- § 2 Begriffsbestimmungen

Der Entwurf berücksichtigt eine Vielzahl von Begriffsbestimmungen. Unter anderem werden Aussagen zu Schichtdiensten nach einem Schichtdienstplan bzw. Wechselschichtdienstplan näher erläutert.



Die DPoIG NRW vermisst jedoch Aussagen zu Dienststellen, die einsatzbedingt ihre Dienstplanung erstellen. Als Beispiel kann hier der Einsatztrupp angeführt werden, dessen Dienstzeiten nicht an einem starren Schichtdienstplan / Wechselschichtdienstplan ausgerichtet sind.

Weiterhin wäre es sinnvoll, dass Mehrarbeit i.S.d. Entwurfes nur auf einem Stundenkonto geführt wird und Mehrarbeit grundsätzlich auszahlungsfähig ist. Neben dem Aspekt der Wertschätzung der polizeilichen Arbeit kann es grundsätzlich nur nebensächlich sein wann, wo und wie die Beamtinnen / Beamten über das erforderliche Maß hinaus Dienst versehen müssen, so dass eine Unterscheidung zwischen Differenzkonten, Mehrdienstkonten, ASMD obsolet ist. Dies gilt daher nicht nur für die angeordnete Mehrarbeit, sondern auch für Mehrdienstleistungen, die einsatzbedingt nach Dienstende anfallen.

Dienstzeiten, Ruhezeiten, geschützte freie Wochenenden in Pooledienststellen sowie der BPH sind in der AZVOPol-E nicht aufgenommen worden. Diese Dienstmodelle bzw. Einheiten gewährleisten aber weiterhin die tägliche Einsatzbewältigung / den Dienstbetrieb. Schutzbestimmungen für diese Modelle / Einheiten können und dürfen nicht ausgeklammert werden, wenn es um Arbeits- und Gesundheitsschutz geht. Vorgaben in der neuen AZVOPol-E (vorwärtsrollierend) reduzieren die Flexibilität des Poolbetriebes. Insofern sollte auch die nähere Ausgestaltung einer Beschränkung eines Mitarbeiterpools konkretisiert werden.

Weiterhin lässt die AZVOPol-E keine Regelung erkennen, dass bei unterständigen Schichtdienstmodellen (5-Schichten-Modell) die sogenannten „Geberdienste“, die zur Erfüllung der regelmäßigen Arbeitszeit erforderlich sind, ebenfalls unter die Bestimmungen der AZVOPol fallen und damit nicht durch den Beamten freiwillig vorgeplante Dienste werden.

Es wäre wünschenswert, wenn der Entwurf Aussagen zum Umgang mit eintretenden Ausfällen (Krankheit) während der Verbindlichkeit treffen würde. Sollen, können oder dürfen diese Ausfälle durch Streichung von dienstfreien Zeiten / wachfreien Zeiten kompensiert werden? Gerade unter dem Aspekt eines angemessenen Ausgleichs für Beamtinnen / Beamte im Schichtdienst/Wechselschichtdienst kommt dem Punkt besondere Bedeutung zu.

Die Nachtschicht muss **mindestens** die Zeit von 0-5 Uhr einschließen. Flexible Zeiten (17-2 Uhr; 18-3 Uhr; 19-4), wie sie unter anderem bei der Problematik der Rüstzeiten erläutert wurden, wären in diesem Sinne keine Nachtschichten. Nach § 19 Nr. 6 des Entwurfes dürfen höchstens drei Nachtschichten aufeinander folgen. Vorwärts rollierend wären also zum Beispiel vier Nachtdienste von 19-4 Uhr, zuzüglich drei Nachtschichten, möglich.

Letztendlich könnte die Unterscheidung zwischen Nachtdienst und Nachtschicht zu Verwirrungen führen und der Begriff vereinheitlicht werden.

- § 3 Regelmäßige Arbeitszeit

Aufgrund der starken Belastung im Wach- und Wechseldienst, muss die wöchentliche Arbeitszeit auf 36 Stunden begrenzt sein. Die enormen körperlichen Belastungen, bedingt durch den Wach- und Wechseldienst, wurden bereits in der Stellungnahme der Experten-Gruppe deutlich.



Anstelle dieser Belastung Rechnung zu tragen, geht der Entwurf weiterhin von einer 41-Stunden-Woche aus. In diesem bleibt es fraglich, ob eine Berechnungsgrundlage für die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf einen Zeitraum von vier Monaten berechnet werden sollte, ohne dass der Erholungsfaktor der eingesetzten Beamtinnen / Beamten in Mitleidenschaft gezogen wird.

In dieser Hinsicht erweist sich der in Absatz drei angeführte, unbestimmte Rechtsbegriff „angemessener Schutz“, als zu vage. Insbesondere, wenn es um den gesundheitlichen Schutz der Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter geht, muss ein konkreter Schutz näher definiert werden.

- § 4 Abweichung von der regelmäßigen Arbeitszeit

Der Entwurf verfolgt die richtige Intention, dass die regelmäßige Wochenarbeitszeit für schwerbehinderte Polizeivollzugsbeamtinnen / -beamte nach dem Grad der Behinderung reduziert werden muss.

Gleichwohl sollte aber auch eine Altersstaffelung (55 Jahre; 60 Jahre) der jeweiligen Beamtin / Beamten Berücksichtigung finden, so dass beide Parameter (Alter und Grad der Behinderung) im Sinne des Gesundheitsschutzes zum Tragen kommen.

- § 5 Arbeitstag

Arbeitstage sind grundsätzlich die Tage von Montag bis Freitag. Wird Samstag oder Sonntag oder feiertags gearbeitet, ist als Ausgleich Freizeit zu gewähren. Laut der EU-Richtlinie müssen **gleichwertige** Ausgleichsruhezeiten geschaffen werden. Diese müssen mindestens 11 plus 24 Stunden (wachfreier Tag) oder 59 Stunden (Wochenende) sein. Grundsätzlich sind also entweder 4 x 59 Stunden oder 8 x 11 plus 24 Stunden Freizeit pro Monat zu gewähren. Der Entwurf lässt nicht erkennen, in wie weit die angeführten gleichwertigen Ausgleichsruhezeiten ausgestaltet sind. Aus Gründen des Gesundheitsschutzes sollten gerade Ausgleichsruhezeiten am Stück (2-Tage-Rhythmus) vorgesehen werden. Zudem dürften bei der Begrenzung der Nachtschichten auf maximal 3 aufeinander folgende Schichten mindestens zwei Nachtdienstblöcke in jedem Schichtdienstmodell anfallen.

Hierbei muss aber beachtet werden, dass vorbestimmte wachfreie Tage (11 plus 24 Stunden) nach einem vorwärtsrollierenden System mit diesem Schutz zu berücksichtigen sind.

- §§ 6, 20, 21 Ruhepausen

Für die Wechselschichtdienstbeamten sind aufgrund ihrer spezifischen Aufgabenwahrnehmung keine Ruhepausen im Sinne des § 6 AZVOPol-E und nach Art. 4 EU-Richtlinie 2003/88/EG vorgesehen. Die gesetzliche Ausgestaltung des europäischen Rechts lässt es jedoch jedem Mitgliedstaat / Sozialpartner offen, gleichwertige Ausgleichsruhezeiten zu generieren. In dieser Hinsicht stellt sich aus der Sicht der DPoIG NRW aber die Frage, warum der Entwurf diese Möglichkeit im weitesten Sinne völlig ausblendet.



Neben der unbestimmten Ausgestaltung des Rechtsbegriffes, wird der nach bisher gültigen Rechtslage gewährte altersbedingte fünfte „AZVO-Tag“ gestrichen, so dass der Faktor Alter nunmehr der Intention der EU-Arbeitsschutzrichtlinie / Gesundheitsschutz quasi zuwider läuft. Dabei ist es fraglich, ob die Möglichkeit der 6-Tage- Ausgleichsregelung eine adäquate Lösung darstellt. Die Erkenntnis, dass langjähriger Wechselschichtdienst erhebliche gesundheitliche Schädigungen hervorruft, wird in keinem Punkt der AZVOPol-E Rechnung getragen. Aus Sicht der DPoIG NRW könnte hier ein Rückgriff auf die bisherige Regelung der AZVO – anknüpfend an die geleisteten Nachtdienststunden – genommen werden. Diese Regelung könnte die darin enthaltende Grenze der geleisteten Nachtdienststunden erweitern, so dass weitere Ausgleichsruhezeiten (Ausgleichstage) geschaffen werden.

- §7 Ruhezeit

Für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Ruhezeit wird ein Zeitraum von 14 Tagen zugrunde gelegt. Die AZVOPol-E sieht gegenüber der alten Regelung des § 8 AzVOPol den minimalen Gesundheitsschutz eines dienstfreien Werktages pro Woche nicht mehr vor und unterhöhlt den Rechtsanspruch der Beamtinnen / Beamte im Hinblick auf den Arbeits- / Gesundheitsschutz.

In der Begründung zur AZVOPol-E wird auf die kontinuierliche Mindestruhezeit von 11 Stunden plus 24 Stunden (36 Stunden) verwiesen, eine Addition ergibt aber 35 Stunden.

- § 8 Rufbereitschaft

Obwohl die Rufbereitschaft mit Ausnahme der Zeiten der Heranziehung zur Dienstleistung keine Arbeitszeit darstellt, schränkt sie die Beamtin / den Beamten gleichwohl in seinen Zeiten der Erholung ein. Um dem Stellenwert des Gesundheitsschutzes ausreichend Rechnung zu tragen, wäre es angebracht, die Vergütung anzuheben. Denkbar und wünschenswert wäre eine Vergütung von 1 zu 4 statt 1 zu 8.

- §10 Mehrarbeit

Es ist immer Mehrdienst anzurechnen und zu buchen, wenn sich die verbindlich vorgeplante Dienstzeit außenveranlasst verlängert. Bei eigenveranlasster Verlängerung der Dienstzeit käme dann eine Buchung auf dem Differenzkonto bzw. einem vergleichbaren in der FLAZ erfassten Konto in Betracht.

- § 12 Arztbesuche

Nach § 12 AZVOPol-E können Arztbesuche nur noch ausnahmsweise als Anwesenheit berücksichtigt werden. Diese Regelung lässt aber außer Acht, dass eine Vielzahl von (Fach)-Arztterminen nicht zur Disposition der Beamtin / des Beamten stehen.



Daher könnte diese Regelung zu einer Verschiebung der Zeitdauer von Krankheitsverläufen führen und damit den Gesundheitsschutz konterkarieren.

- § 14 Nachtdienst

Aus Sicht der DPoIG NRW ist die Regelung des Absatzes 2 zu sehr pauschalisiert und lässt keine klare Aussage zum geforderten Gesundheitsschutz zu.

- § 15 Dienstfreie Zeit

In gleicher Hinsicht stellt Absatz 2 durch den Hinweis auf örtliche Gegebenheiten eine quasi „Öffnungsklausel“ dar, die nur der örtlichen Definition unterliegt. Überprüfungsregelungen lässt die Formulierung nicht erkennen.

- § 19 Notwendige Anforderungen an Schichtdienstmodelle i.V.m. § 3 Regelmäßige Arbeitszeit, § 7 Ruhezeit und § 14 Nachtdienst

In §19 Absatz 2 Nr. 3 sollen dienstfreie Zeiten im Block gewährt werden und nicht als einzelne Tage. Dabei muss Berücksichtigung finden, dass der Tag aus dem Nachtdienst kommend KEIN freier Tag sein kann.

In §19 Absatz 2 Nr.6 sind höchstens drei Nachschichten in Folge genannt. Hier sehen wir einen Bedarf auf vier Nachtschichten in Folge zu erhöhen. In zu begründenden Einzelfällen könnten auch bis zu fünf Nachtschichten in Folge denkbar sein.

Zwar wird in § 19 Absatz 4 die Regelung festgelegt, dass innerhalb von vier Wochen wenigstens ein dienstfreier Tag an einem Sonntag vorhanden sein soll, gleichwohl kann man auch hier nicht von einem angemessenen Ausgleich für die Dienstzeiten im Schichtdienst /Wechselschichtdienst sprechen. Ein angemessener Ausgleich, eine Wertschätzung der Mitarbeiter im Schichtdienst/Wechseldienst muss hier zumindest ein zusammenhängendes Wochenende (Samstag/Sonntag) vorsehen.

Wie bereits unter § 3 dargelegt, sollte aufgrund der starken Belastung im Wach- und Wechseldienst die wöchentliche Arbeitszeit auf 36 Stunden begrenzt sein.

Aus unserer Sicht ist eine Faktorisierung des Schichtdienstes anzustreben, so dass bei einer Leistung von 36 Stunden der besonderen Belastung Rechnung getragen wird. So käme es im Umkehrschluss zu einer verbesserten Attraktivität und Akzeptanz des Schichtdienstes.

Bereits in unserem Thesenpapier Leit (d)- Thema Wach- und Wechseldienst haben wir darauf hingewiesen und ebenso auch ein Alternativmodell „5:1“ vorgestellt.

Fünf Jahre Zugehörigkeit zum Wach- und Wechseldienst (WWD) entspricht der Absenkung der Arbeitszeitverpflichtung um eine Stunde



- 5 Jahre / 40 Stunden
- 10 Jahre / 39 Stunden
- 15 Jahre / 38 Stunden
- 20 Jahre / 37 Stunden
- 25 Jahre / 36 Stunden

Altersreduzierungen werden aufaddiert

- 55 Jahre / 1 Stunde
- 60 Jahre / 2 Stunden

Wünschenswert wäre daher ebenso eine Faktorisierung der Nachtdienststunden mit einem Faktor von 1,2 Stunden.

- § 21 Dienstbefreiung bei Schichtdienst

In Absatz 1 Nr.1 und Nr.2 wird die Schichtdienstzulage für den Wechselschichtdienst und den Schichtdienst auf zwei zusammenhängende Monate und je vier zusammenhängende Monate geregelt. Hier sehen wir noch Regelungsbedarf im Hinblick auf nicht verschuldete Unterbrechungen, z.B. erforderliche Fortbildungen unterschiedlicher Dauer, umgegangen werden soll. Diese Unterbrechungen dürfen nicht zum Nachteil der Schichtdienst-, bzw. Wechselschichtdienstleistenden führen.

Generell sollte die Erschwerniszulagenverordnung dahingehend geändert werden, dass Dienststellen mit besonderer Belastung auch die volle Wechselschichtzulage erhalten. Das sind insbesondere die Einsatztrupps und Kriminalwachen, die fast ausschließlich nur Spät- und Nachtdienste versehen. Sie bekommen derzeit für ihre stärkere Belastung nur die reduzierte Schichtzulage, was der Dienstverrichtung nicht gerecht wird. Ebenso erhalten Sie maximal vier Arbeitstage Dienstbefreiung im Gegensatz zum durchgängigen Wechseldienst, welcher maximal bis zu 6 Tage erreichen kann.

Auch ist dabei die sich ständig steigende Belastung der Bereitschaftspolizei zu berücksichtigen und neu in der Erschwerniszulagenverordnung zu regeln.

Ergänzend zu der Angleichung von Wechselschichtdienst und Wechseldienst hinsichtlich Zulagen und Dienstbefreiung, streben wir eine grundsätzliche altersbedingte Staffelung von

- 50 Jahre / 1 zusätzlicher Tag
- 55 Jahre / 2 zusätzliche Tage
- 60 Jahre / 3 zusätzliche Tage

dienstbefreiter Arbeitstage an.

Außerdem sollte derjenige, der im Wach- und Wechseldienst/Wechselschichtdienst in den Ruhestand eintreten wird, eine gelockerte/gestaffelte Regelung bei Nichterreichen der Anerkennung der bisherigen Grenze von 25 Jahren Wechselschicht/ ein Jahr früher in den Ruhestand, erfahren.



- § 22 Ergänzende Bestimmungen

Aufgrund der Schutzwürdigkeit erweist sich aus Sicht der DPoIG NRW der Bezugszeitraum von 6 Monaten als nicht zielführend und eröffnet eine Regelung zur Herabsetzung der wöchentlichen Höchst Arbeitszeit.

Abschließend wird darauf hingewiesen, dass der finanzielle Ausgleich für DUZ – Dienst zu ungünstigen Zeiten – dringend einer adäquaten angemessenen Erhöhung bedarf. Wir als DPoIG fordern dies bereits seit vielen Jahren und weisen in allen unseren Stellungnahmen zum jeweiligen Haushaltsgesetz darauf hin.

Insbesondere muss eine Fortzahlung von DUZ geregelt werden. Wenn der Dienst beispielsweise zum Ende des Nachtdienstes über 06:00 Uhr hinaus verlängert wird, muss auch im Umkehrschluss DUZ weitergezahlt werden, denn erst dann beginnt ein noch belastenderer Dienst über die geplante Schicht hinaus. Diese Regelung wäre zurzeit lediglich an einem Sonntag aus dem Nachtdienst kommend abgedeckt.

Zum Abbau des Überstundenberges in NRW drängen wir auf eine schnellere und flächendeckende Einführung von Lebensarbeitszeitkonten. Wir reden immer nur von Mehrdienststunden und wissen genau, dass sich auf nicht auszahlbaren Stundenkonten noch viel mehr Stunden befinden und nicht abgefeiert werden können, weil es die Belastung einfach nicht hergibt.