



**DPoIG**  
DEUTSCHE POLIZEIGEWERKSCHAFT  
im DBB

DPoIG • Graf-Adolf-Platz 6 • 40213 Düsseldorf

An den  
DBB NRW

Ernst-Gnoß-Str.24  
40219 Düsseldorf

**Landesverband NRW**

**Graf-Adolf-Platz 6  
40213 Düsseldorf  
Telefon 0211/93368667  
Telefax 0211/93368679**

**[info@dpolg-nrw.de](mailto:info@dpolg-nrw.de)  
[www.dpolg-nrw.de](http://www.dpolg-nrw.de)**

Düsseldorf, 6. September 2019

10.15.03.0013.3200.20

Langzeitarbeitskonten bei der Polizei NRW

Die Erfassung der Arbeitszeit erfolgt - je nach organisatorischer Zugehörigkeit - in zwei unterschiedlichen Zeiterfassungssystemen (DSM und Gleitende Arbeitszeit - GLAZ). Das landesweite Ziel ist die Konsolidierung der Elektronischen Zeiterfassung und des Dezentralen Schichtdienstmanagements DSM auf Basis von SP-Expert.

Mehrarbeitsstunden bilden den Großteil des Arbeitszeitguthabens und unterliegen der gesetzlichen Verjährungsfrist von drei Jahren. Innerhalb dieser Frist sollen die Stunden vorrangig durch Freizeit und eine erleichterte Auszahlung abgebaut werden, was jedoch von den Beamtinnen und Beamten weniger gewünscht ist.

Die Sätze, welche pro Stunde zur Auszahlung kommen sind zu niedrig und sorgen in einer Vielzahl zu weiteren steuerlichen Nachteilen durch finanzielle Mehreinnahmen. Somit wird die Auszahlung von Mehrdienst weniger in Anspruch genommen.

Abbau von Mehrdienststunden durch Dienstfrei ist meist durch die Personalsituation auf den Dienststellen schwerlich möglich; Stunden, welche dann doch durch Freizeit ausgeglichen werden, werden im Umkehrschluss meist durch Sondereinsätze, Ermittlungskommissionen, zusätzliche Dienste, Bereitschaft etc. schnell wieder aufgebaut. Durch diese Verfahrensweise ist der Stand der Überstunden landesweit, trotz Auszahlung und Freizeitausgleich, relativ konstant.

Aufgrund aktuell knapper Personalressourcen und erst zeitversetzter Wirkung der erhöhten Einstellungszahlen würde durch einen zwar fristgerechten aber eher als „erzwungenen“ empfundenen Stundenabbau, der Personalkörper Polizei weiter geschwächt.



Durch Langzeitarbeitskonten (LAK) bestünde die Möglichkeit, insbesondere Mehrdienststunden über die Verjährungsfrist hinaus, in Absprache mit Dienstplanern und Vorgesetzten - unter der Berücksichtigung der Belange der jeweiligen Dienststelle, abzubauen.

Davon unberührt sollte die Andeutung von Innenminister Reul bleiben, den Erlass von Mehrdienststunden durch eine Verlängerung des jetzigen Erlasses, um ein weiteres Jahr zu verlängern und Mehrdienststunden so vor dem Verfall zu schützen.

Die eingangs beschriebene Problematik von Auf- und Abbau der Mehrdienststunden würde damit nur zeitlich weiter nach vorne geschoben. Demgegenüber würde die Attraktivität der Polizei NRW als Arbeitgeber durch die Möglichkeit, Mehrarbeitsstunden flexibler abzubauen, erhöht und so den Anforderungen der Generation Y gerecht werden.

Steigendes Arbeitsaufkommen bei reduziertem Personalkörper im Konflikt mit individuellen familiären und persönlichen Umständen erschwert den Abbau der geleisteten Mehrarbeitsstunden innerhalb der Verjährungsfrist.

Die individuelle Lebenssituation des Einzelnen, familiäre Umstände wie die Betreuung von Kindern oder Pflege von Angehörigen oder der Bau einer eigenen Immobilie kann bei Langzeitarbeitskonten eine entsprechende Berücksichtigung finden. Der Dienstherr kann durch die Schaffung von flexiblen Rahmenbedingungen die Komponenten Arbeit und Familie fördern, unterstützen und damit der Fürsorgepflicht einen weiteren Vorschub leisten.

Daneben sollte das „Ansparen“ von Stunden, um flexibler und frühzeitiger in den Ruhestand eintreten zu können, in einem Lebensarbeitskonto Berücksichtigung finden. Ein zu definierender Teil von Stunden sollte zu diesem Zweck verwandt werden. In diesem Sinne ist der Aufbau der Stunden für einen früheren Eintritt in den Ruhestand in einem Langzeitarbeitskonto so zu regeln, dass diese langfristig aufgebaut werden und p.A. auch nur ein festzulegender Teil berücksichtigungsfähig ist. Dabei ist die Inanspruchnahme, um eine beidseitige verlässliche Planung zu gewährleisten und eine Schwächung des Personalkörpers zu verhindern, ebenso in einem konkret definierten Zeitraum verbindlich festzulegen.

Hierzu könnte die Option genutzt werden, dass ein Langzeitarbeitskonto freiwillig genutzt werden kann. Hiervon ausgenommen sollten die Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst und Studentinnen und Studenten bzw. Auszubildende sein.

Gutschriften von Zeitwerten würden nach Rücksprache mit Vorgesetzten der Dienststelle von den Mehrdienst- bzw. Differenz-/ Glanzkonten auf das LAK umgebucht werden.

Stunden, welche auf das LAK umgebucht wurden, sind nicht mehr auszahlungsfähig und können nicht zurückgebucht werden (beidseitige langfristig verlässliche Planung durch verbindliche Zusagen beider Parteien muss gewährleistet sein).

Zudem sollte - im Sinne einer größtmöglichen Planungssicherheit - dem LAK entnommene Stunden in der jährlichen Personal- und Urlaubsvorplanung Berücksichtigung zukommen.

Wie mit dem auf dem LAK festgeschriebenen und nicht auf andere Konten rückführbaren Stunden, im Falle der endgültigen Feststellung einer allgemeinen Dienstunfähigkeit oder im Sterbefall zu verfahren ist, wäre zu regeln.



Zu einer Flexibilisierung der Arbeitszeit gehört für den polizeilichen Bereich auch die Änderung der Erschwerniszulagenverordnung hinsichtlich u.a. einer Neuregelung der Wechselschichtzulagen für den belastenden Schichtdienst (große und kleine Wechselschichtzulage). Die Sätze für den Dienst zu ungünstigen Zeiten (DUZ) gehören ebenso dringend auf den Prüfstand sowie angehoben und dürfen nicht bei der späteren steuerlichen Festsetzung zu einer nachteiligen Veränderung der persönlichen Lebensumstände der Beamtinnen und Beamte führen.

Die Möglichkeit derzeit bei 25 Jahren durchgehendem Wach- und Wechseldienst ein Jahr früher in den Ruhestand eintreten zu können, ist zu flexibilisieren und anzupassen. Hier könnten in einem Bonussystem Zeitelemente, bei Vorliegen der Voraussetzungen, reale zeitgerechte Berücksichtigung von belastendem Schichtdienst, Anrechnung im LAK finden.