Gesünderes Arbeiten bei der Polizei – „GAP“

03.07.2018

Die Würfel sind gefallen Zwischen dem Ministerium und dem Vorstand des HPR wurde der Entwurf für eine Vereinbarung bezüglich der Gestaltung des Wechselschichtdienstes getroffen, der dem HPR zur Entscheidung vorliegt. Am Montag, 25.06.18, wurde dem HPR durch den Minister und weitere Vertreter des Ministeriums die Vereinbarung erläutert. Hierbei wurden folgende Punkte der veröffentlichen Vereinbarung verdeutlicht:

- Die Regelung bezieht sich ausschließlich auf die Planbarkeit des Wechselschichtdienstes
- Anfallende oder geplante Einsätze sind hiervon zu trennen
- Man will einen deutlichen Paradigmenwechsel. Dazu zählt

· 12 Stunden-Schichten nur als Ausnahme

· Anfallende Einsätze sollen durch die Schichten aufgefangen werden, die im Dienst sind – unter Umständen mit Verlängerung der Schichtzeiten für diesen Tag

· Grundsätzlicher Korridor von 24 Stunden pro Schichtfolge

Um dies zu erreichen wird für jeden Schichtdienstleistenden ein Jahresarbeitszeitkonto eingerichtet. Abzüglich der regulären Urlaubstage und der jetzt hinzukommenden 7 Sonderurlaubs-tage sowie der Anrechnung von Rüst- und Übergabezeiten, müssen pro Jahr ca. 1688 Stunden (Berechnung 2019) erbracht werden. Alle möglichen Schichtmodelle erbringen eine 33,5-Stunden-Woche und eine Jahresberechnung von ca. 1607 Stunden (Berechnung 2019). Es entsteht ein Fehl von ca. 80 Stunden, d. h. ca. 10 Tage Sonderdienste im Jahr, die zu erbringen sind.

Nach Aussage des Ministers werden die erhöhten Einstellungszahlen mittelfristig dafür sorgen, dass ausreichend Personal zur Verfügung stehen wird. Auch wird damit gerechnet, dass sich der Krankenstand reduziert.

Diese Planungen bieten objektiv betrachtet einen Anreiz für den Dienst im Wechselschichtdienst, auch wenn Widerstände landesweit vorhanden sind. Man wird abwarten müssen und schauen ob dies weitere Auswirkung auf die Bewerberlage zu K haben wird.

Zunehmend wird deutlich: Auch wenn die AG GAP zurecht erklärt, dass die Personalgröße kein Problem im Sinne „GAP“ darstellt, sieht die Realität jedoch so aus, dass die Schichten über ausreichend Personal verfügen müssen, um den Inhalt der vorliegenden Vereinbarung umsetzen zu können. So sehen die Polizeipräsidien bei der Personalverteilung sehr wohl einen Schwerpunkt bei der Berechnung bzw. Besetzung einzelner Polizeiinspektionen. Erstaunlicherweise erfolgt diese Betrachtungsweise nicht in gleicher Weise beim Kriminaldauerdienst (KDD). Hier werden die Kriminaldirektionen (KD) angehalten, den KDD entsprechend personell auszustatten. Dieser Ansatz ist falsch. Um die Funktionsfähigkeit der einzelnen Kommissariate halten zu können, muss dem KDD bzw. der KD von außen Personal zugeführt werden. Der BDK hat in den letzten Monaten stetig auf zunehmende Belastung bei K hingewiesen, AERBIT ist nur ein Thema von vielen.

Der BDK ist gespannt, was sich im Rahmen Gesünderes Arbeiten bei der Kriminalpolizei verändern wird. Drohender Verfall von geleisteten Überstunden bei K ist mit Sicherheit keine gute Antwort hierzu. Im Rahmen der „GAP–Überle-gungen“ muss man sich zum einen die Frage stellen warum einzelne Kommissariate derartige Überstundenmengen haben und zum anderen, warum diese nicht fristgerecht abgebaut werden können[1]. Dienststellen, wie das K 11 Koblenz, die seit Jahresbeginn durchgehend in Sonderkommissionen arbeiten, werden mit solchen Regelungen wie Verfall von Überstunden nicht gestärkt und ein Gesundheitsgewinn ist hierin auch nicht zu erkennen. Der BDK erhofft sich durch GAP, dass die sehr differenzierten gesundheitlichen Belastungen der K-Organisationseinheiten ebenso wirksam betrachtet werden, wie dies berechtigterweise bei unseren Kolleginnen/ Kollegen des WSD jetzt der Fall ist.

---

[1] https://www.landtag.rlp.de/landtag/drucksachen/2580-16.pdf

Schlagwörter
Rheinland-Pfalz
diesen Inhalt herunterladen: PDF