

18. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Tom Schreiber (SPD)

vom 10. Januar 2019 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 16. Januar 2019)

zum Thema:

Zentraler Objektschutz – braucht der ZOS ein neues Dienstzeitmodell?

und **Antwort** vom 26. Januar 2019 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 31. Jan. 2019)

Herrn Abgeordneten Tom Schreiber (SPD)
über
den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Antwort
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/17522
vom 10. Januar 2019
über Zentraler Objektschutz – braucht der ZOS ein neues Dienstzeitmodell?

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Welches Dienstzeitmodell findet derzeit für die Mitarbeiter des Zentralen Objektschutzes der Polizei Berlin (ZOS) Anwendung und wie schlüsseln sich die Dienstzeiten, die Schichtvergaben sowie die Freischichten bei diesem Modell auf? (Aufstellung erbeten.)

Zu 1.:

Die Dienstkräfte des Zentralen Objektschutzes (ZOS) arbeiten derzeit im sogenannten „Metropolitanmodell“ mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden. Das Modell besteht aus drei gleichlangen Schichten zu je 8 Stunden 15 Minuten (einschließlich 15 Minuten Rüstzeit, in denen sich die Schichten überlappen). Hieraus ergibt sich – nach einem Durchlauf von 9 Wochen – eine aufgehende Arbeitszeit. Die zu leistenden Schichten folgen dabei dem Schema FFSSNNXXX*. Einzelheiten sind der nachstehenden Tabelle zu entnehmen.

Plan 1 – 9 Woche(n)

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
Woche 1	F	F	S	S	N	N	X
Woche 2	X	X	F	F	S	S	N
Woche 3	N	X	X	X	F	F	S
Woche 4	S	N	N	X	X	X	F
Woche 5	F	S	S	N	N	X	X
Woche 6	X	F	F	S	S	N	N
Woche 7	X	X	X	F	F	S	S
Woche 8	N	N	X	X	X	F	F
Woche 9	S	S	N	N	X	X	X

* F = Früh, S = Spät, N = Nacht, X = Frei

2. Wie ist das derzeitige Dienstzeitmodell beim ZOS im Vergleich zum „12-Stunden-Vierteldienst“ zu bewerten?

Zu 2.:

Das „Metropolitanmodell“ ist wegen der Schichtlängen, der Schichtfolgen und den nach dem Schichtplan bestehenden Ruhezeiten ergonomischer und weniger belastend für die Dienstkräfte als das alte Arbeitszeitmodell. Das alte Arbeitszeitmodell führte für die Tarifbeschäftigten im Objektschutz (TB OS) zu einem Aufwuchs von Überarbeitszeiten. Das „Metropolitanmodell“ ist durch die planmäßige Vermeidung von Überarbeitszeit sowie die kürzeren Schichtlängen als wirtschaftlich günstiger als der 12-Stunden-Vierteldienst zu bewerten. Abwesenheiten und Abwesenheitsvertretungen verursachen bei kürzeren Schichtlängen weniger Kosten.

3. Welche Informationen liegen dem Senat bezüglich der Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen des ZOS mit dem aktuellen Dienstzeitmodell vor?
4. Gab es diesbezüglich repräsentative Befragungen unter den Mitarbeiter/innen des ZOS? (Wenn ja, mit welchen Ergebnissen, wenn nein, warum nicht?)

Zu 3. und 4.:

Im Oktober 2016 wurden alle Dienstkräfte des ZOS zum neuen Dienstzeitmodell befragt (Beteiligung rund 65% der Dienstkräfte). Rund 69 % der Befragten empfanden die kürzeren Dienstzeiten als positiv, während gleichzeitig 73,5 % die sechs aufeinanderfolgenden Dienstantritte als negativ empfanden. Insgesamt hielten sich Kritik und Zustimmung zum „Metropolitanmodell“ und seinen Einzelaspekten nahezu die Waage.

5. Warum wurde das vorherige Dienstzeitmodell durch das aktuelle Modell abgelöst und ist eine Rückkehr zum alten Modell denkbar? (Fall ja, mit welchen Anpassungen?)

Zu 5.:

Der 12-Stunden-Vierteldienst überschreitet die gemäß § 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) in Verbindung mit § 6 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) bestehende tägliche Höchstarbeitszeitgrenze von 10 Stunden. Darüber hinaus sind arbeitswissenschaftliche Aspekte im Hinblick auf gesundheitliche Auswirkungen vor allem bei Schicht- bzw. Wechselschichtdienst leistenden Dienstkräften von Bedeutung. Reine 12-Stunden-Dienste, insbesondere 12-stündige Nachtdienste, haben eine hohe körperliche Erschöpfung zur Folge und können langfristig zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen und die Unfallgefahr erhöhen. Schließlich ergaben sich aus dem 12-Stunden-Vierteldienst personalwirtschaftliche Nachteile (vgl. Beantwortung zu Frage 2).

6. Haben sich die erwünschten Verbesserungen durch den Wechsel des Dienstzeitmodells eingestellt, wurden Verschlechterungen beklagt und sind Anpassungen am aktuellen Modell in Planung? (Jeweilige Aufstellung erbeten.)

Zu 6.:

Die angestrebten personalwirtschaftlichen Verbesserungen sind in vollem Umfang eingetreten. Von den Dienstkräften wird vor allem die geringe Flexibilität des „Metropolitanmodells“, die Zahl der aufeinander folgenden Dienstantritte und die relativ geringe Zahl von (planmäßig) freien Wochenenden bemängelt. Zu diesen Themen besteht ein enger Dialog mit den Personalvertretungen, dessen Ziel es ist, für die von den Dienstkräften aufgeworfenen Probleme möglichst breit akzeptierte Lösungen zu finden.

7. Unter welchen Umständen wäre ein Misch-Modell aus unterschiedlichen Schichtsysteme denkbar?

Zu 7.:

Es sind grundsätzlich alle Dienstzeitmodelle denkbar, die den gesetzlichen Vorgaben entsprechen, eine bedarfsgerechte Besetzung der Dienstpositionen gewährleisten, das Personal ökonomisch einsetzen und schließlich den arbeitsergonomischen und sozialen Anforderungen der Dienstkräfte Rechnung tragen.

8. Wie wurde auf die Kritik am aktuellen Dienstzeitmodell seitens des Personalrats reagiert, welcher das aktuelle Modell bereits Ende 2017 als gescheitert bewertete, und aus welchen Gründen fand das aktuelle Dienstzeitmodell trotz der Kritik mehrfach erneut Anwendung?

Zu 8.:

Wie in der Antwort zu Frage 6 ausgeführt, besteht ein enger Dialog mit den Personalvertretungen. Hierbei wurden auch Vorschläge zur Anpassung des Dienstzeitmodells erörtert. Da eine Einigung bislang noch nicht erzielt werden konnte, wird das „Metropolitanmodell“ weitergeführt.

9. Wie wird die Vereinbarkeit des aktuellen Dienstzeitmodells mit Familien-, Freizeit- und Privatleben bewertet?

Zu 9.:

Kürzere Schichtlängen bedeuten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Freizeit und Privatleben, als ein Dienstzeitmodell mit längeren Schichten. Die kürzeren Schichtlängen wiegen hierbei den Nachteil der häufigeren Dienstantritte in der Regel auf, da sie sich in besserem Einklang mit beispielsweise Öffnungszeiten von Kindertagesstätten etc. befinden.

10. Wie wirkt sich die derzeitige Einteilung des ZOS in neun Dienstgruppen bei bestehendem Dienstzeitmodell auf die personelle Abdeckung aller Dienstsichten aus und wie ist diese Gruppeneinteilung im Vergleich zur vorherigen Vier-Viertel-Einteilung zu bewerten?
11. Welche Pläne gibt es, die derzeitige Einteilung der Gruppen anzupassen oder diese in die vorherige Einteilung rückzuführen?

Zu 10. und 11.:

Die Einteilung (Stärke) und Anzahl der Gruppen ist vom Dienstzeitmodell abhängig. Wird das Dienstzeitmodell verändert, muss gegebenenfalls auch die Gruppeneinteilung angepasst werden, um eine den Bedarfen entsprechende Abdeckung der Dienstpositionen zu gewährleisten. Die Abdeckung der Dienstsichten ist mit dem alten und dem neuen Arbeitszeitmodell sichergestellt. Derzeit finden zwischen der Polizei Berlin und ihrem Gesamtpersonalrat Gespräche bezüglich einer möglichen Änderung des aktuellen Dienstzeitmodells statt.

12. Wie soll zukünftig personellen Engpässen beim ZOS begegnet werden?

Zu 12.:

Der ZOS ist bemüht, durch Werbung und Einstellung neue Dienstkräfte zu gewinnen.

Berlin, den 26. Januar 2019

In Vertretung

Torsten Akmann
Senatsverwaltung für Inneres und Sport