



Zusammenfassung



Wechselschichtdienst bei der Ortspolizeibehörde

Teil 10

Zusammenfassung

Unser Fünf-Schichten-Plan war viele Jahre unumstritten. Tatsache ist aber auch, dass sich kritische Stimmen häufen und es Kolleginnen und Kollegen gibt, die sich andere, aus ihrer Sicht bessere Modelle wünschen.

Bei unserer Recherche zum Thema „Wechselschichtdienst“ haben wir sehr viel Material von unseren Kolleginnen und Kollegen der IG Metall erhalten. Dafür bedanken wir uns ganz ausdrücklich.

In unserer Zusammenfassung möchten wir aus dem Vorwort der Broschüre „Gute Arbeit im Schichtbetrieb? So werden Schichtpläne besser!“ zitieren:

„In der konkreten betrieblichen Auseinandersetzung über Schichtpläne agiert meist die Arbeitgeberseite.... Das oft defensive Verhalten der Betriebsräte liegt auch darin begründet, dass man schon in den eigenen Reihen schwer auf einen Nenner kommt... Während die einen sich an arbeitswissenschaftlichen Kriterien orientieren wollen, scheint es für andere Beschäftigte ratsam, Schichtarbeit so zu gestalten, wie sie es selbst kennen oder erfahren haben.“

Es liegt auf der Hand, dass die Interessenvertretungen hierbei in einen offenen Dialog mit den Beschäftigten treten müssen. Am Ende werden nie alle gleichermaßen zufrieden sein. Schichtpläne stellen immer Kompromisse dar. Dies sollte jedoch kein Grund sein, ein solch wichtiges Handlungsfeld nicht offensiv anzupacken.“

Ja, wir werden uns weiter mit der Gestaltung von Schichtplänen auseinander setzen. Aber es geht bei Weitem nicht nur darum, ob ein Dienstplan vorwärts oder rückwärts „rolliert“. Es geht um die besonderen Belastungen durch Schichtdienst im Ganzen.

Als Gewerkschaften des Polizeivollzugsdienstes müssen wir uns vorwerfen lassen, dass wir in Bezug auf die Probleme, die der Wechselschichtdienst mit sich bringt, zu zurückhaltend agiert haben.

Anlässlich der Verlängerung der Lebensarbeitszeit für alle Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamten hätten wir auf die Barrikaden gehen müssen. Die Lebensarbeitszeit völlig undifferenziert auch für Beamtinnen und Beamte zu erhöhen, die im Wechselschichtdienst eingesetzt werden, dokumentiert mangelnde Kenntnisse über die Folgen von Wechselschichtdiensttätigkeit.

Wir müssen auch mit Nachdruck die Diskussion über Zulagen wieder aufgreifen. Das Bundesverwaltungsgericht fordert in seiner jüngsten Entscheidung zur Alimentation

eine stärkere Verknüpfung von Lohnentwicklung und Besoldung. Wenn man den finanziellen Ausgleich für Schichtdienst bei der Polizei mit dem in anderen Bereichen vergleicht, muss man zu dem Ergebnis kommen, dass 1,38 € pro Nachtdienststunde (in Worten: Ein Euro achtunddreißig) nicht mehr korrekt sein können.

Bei der Berechnung des Personalbedarfs im Wechselschichtdienst müssen andere Kriterien angelegt werden, als im Tagesdienst, denn Wechselschichtdienst bei der Polizei setzt zwingend personelle Spielräume voraus, die in keiner Weise in die Berechnung der Zielzahlen einbezogen wurden. Unter anderem verlangt die soziale Entkopplung, dass ein Reserven zur Herstellung einer akzeptablen Zeitsouveränität.

Der erhöhte Personalbedarf resultiert auch aus der Notwendigkeit, endlich Konzepte zum altersgerechten Arbeiten zu entwickeln, die es nach dem Prinzip der Freiwilligkeit verlässlich und ohne Einschränkungen durch beamtenrechtliche Rahmenbedingungen erlauben, die Nachtdienstzeiten spätestens ab dem fünfzigsten Lebensjahr drastisch zu reduzieren.

Wir brauchen ein auf die Situation von Schichtdienstleistenden zugeschnittenes Programm zur Gesundheitsvorsorge.

Im nächsten Schritt werden wir den Kolleginnen und Kollegen des Einsatzdienstes in Geestemünde und Lehe einen Fragebogen zukommen lassen, mit dem wir repräsentativ Belastungen und Bedarfe im Fünf-Schichten-Plan erheben möchten.

