

UNABHÄNGIGE Informationen



02/2022

▣ RDV bedarfsorientiert Dienste – wie geht es weiter?

Nach unserem [Januar-Newsletter](#) ging es dann doch relativ schnell. Die Gesamtbeschäftigtenvertretungen wurden von der Polizeipräsidentin im Parallelverfahren beteiligt und der GPR stimmte der "Rahmendienstvereinbarung für die bedarfsorientierten Dienste" am 08.02.22 zu. Mit der Beschlussfassung wurde das Vertragswerk wirksam. Entgegen der Darstellung in der [GPR-Aktuell Nr. 2/2022](#) hat dieser Beteiligungsvorgang eine schon über 10-jährige Vorgeschichte und wurde in dieser Zeit schon mehrfach angepasst.

Inhalt

- RDV Bedarfsorientierte Dienste
- Anrufbereitschaft
- PDieVO
- Homeoffice ist gesund
- 12-Stunden-Dienste bei ZOS
- Rund um die Besoldung

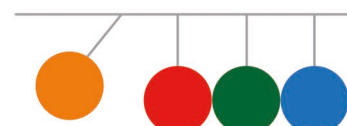
Das Ziel der Liste UNABHÄNGIGE / WIR.AKTIV im GPR auch 12-Stunden-Dienste unter der Woche zu ermöglichen, konnte durch den aktuellen GPR-Vorstand nicht ausgehandelt werden. Etliche unserer Vorschläge, wie z.B. die Vereinbarung eines Buchungskorridors, der Möglichkeit eines geschützten Wochenendes oder die Verhinderung von unfreiwilligen Nachtdiensten in den Urlaub hinein und einige weitere, fanden leider keine Beachtung.

Insofern fand die Beschlussvorlage nicht unsere Zustimmung.

Wie in den bisherigen Verhandlungen deutlich wurde, ist es beabsichtigt, in den Bereichen LKA 6, MEK und FAO eine kurzfristige Planung gemäß Pkt. 2.2 der RDV einzuführen, mit der Folge, dass Planänderungen auf Anordnung der Dienststelle nicht mehr als Mehrarbeit betrachtet werden. (Pkt. 2.2 Abs. 2).

Dies dürfte bei einigen Dienststellen eine Schlechterstellung zu den bisherigen Regelungen darstellen.

Im Unklaren bleibt auch, wie in den Fällen von nichteinvernehmlichen Änderungen die Beteiligungsrechte der Beschäftigtenvertretungen beachtet werden. Hier obliegt es den örtlichen Personalräten neben den beiden



UNABHÄNGIGE Informationen



02/2022

Planungsvarianten (verbindliche und kurzfristige Planung, Pkt. 7 der RDV) auch festzulegen, wie die Beteiligungsrechte des jeweils zuständigen Personalratsgremiums ausgestaltet werden.

Die Wahrnehmung der Leserechte im System PuZMan lediglich durch die jeweiligen PR-Vorstände wird dem nicht gerecht.

└ Anrufbereitschaft als Sonderform der Rufbereitschaft.

In einer [schriftlichen Anfrage](#) thematisierte die Fraktion der FDP im Abgeordnetenhaus das Thema "Anrufbereitschaft". In der Antwort wurde herausgestellt, dass die verpflichtende telefonische Kontaktaufnahme mit der Dienststelle, wie sie bei der Anrufbereitschaft vorgesehen ist, eine Sonderform der Rufbereitschaft darstellt, die laut [Geschäftsweisung PPr Stab Nr. 07/2012](#) das Heranziehen von Dienstkräften zur Bewältigung bekannter oder unvorhergesehener polizeilicher Einsatzanlässe außerhalb der Allgemeinen Aufbauorganisation (AAO) ermöglicht.

Das routinemäßige/tägliche Bereithalten und ggf. Alarmieren von Dienstkräften zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Behörde ist laut Geschäftsweisung nicht vorgesehen.

Eindeutig mit "Ja" beantwortet wurde die Frage, ob die Anrufbereitschaft der Mitbestimmung durch die Beschäftigtenvertretungen unterliegt. Dies hat zur Folge, dass die Dienststellen in der Pflicht sind, vor der Festlegung der Anrufbereitschaften u.a. die örtlichen Personalräte zu beteiligen. Es ist unwahrscheinlich, dass dies in der Vergangenheit geschah. Offen bleibt auch, wie die Anrufbereitschaft im PuZMan erfasst wird. Das Telefonat an sich dürfte als reine Arbeitszeit zu bewerten sein.

Unsere Liste wird im GPR deshalb einen Initiativantrag einbringen, der diese Form der Arbeitsleistung pauschal bewertet.

└ PDieVO lässt weiter auf sich warten

Die „Verordnung über die Wahrnehmung bestimmter polizeilicher Aufgaben durch Dienstkräfte der Polizei“ (PDieVO) lässt weiter auf sich warten. Wie aus einer [parlamentarischen Anfrage der FDP](#) hervorgeht, wird der Abschluss des Verordnungsgebungsverfahrens bis zum Ende des Jahres angestrebt.

Ziel der Verordnung ist es, durch die Übertragung von weiteren Befugnissen an die Tarifbeschäftigten der Polizei Berlin die Dienstkräfte des Vollzugsdienstes zu entlasten. Damit verbunden ist auch die Hoffnung der Tarifbeschäftigten, in den Genuss einer Gehaltserhöhung zu kommen. Ein Großteil der Tarifbeschäftigten im Bereich des Zentralen Objektschutzes sind derzeit in der EG 4 eingruppiert und könnten auf Grund der Übertragung von weiteren Tätigkeiten auf eine neue Eingruppierung hoffen.

└ Homeoffice – Gut für die Gesundheit!

Die Senatsverwaltung für Finanzen sieht grundsätzlich einen positiven Effekt der erweiterten "Homeoffice"- Möglichkeiten auf die Arbeitswelt.¹ Die Datenlage der Statistikstelle Personal für den Zeitraum Januar 2020 bis Dezember 2020 lässt den Schluss zu, dass eine positive Entwicklung der Krankheitstage in Korrelation mit der Ausweitung der "Homeoffice"- Möglichkeiten steht.

"Ab Herbst 2020 steigt die Zahl der durchschnittlichen Krankheitstage je Beschäftigten allmählich, um dann mit erneuter Ausweitung der „Homeoffice“-Möglichkeiten ab Dezember 2020 – entgegen dem zu dieser Jahreszeit üblicherweise zu erwartenden saisonalen Anstieg der Krankheitstage – deutlich zu sinken."

¹ <https://pardok.parlament-berlin.de/starweb/adis/citat/VT/19/SchrAnfr/S19-10612.pdf>

UNABHÄNGIGE Informationen



02/2022

12-Stundendienst bei ZOS – Ja er lebt noch!

Mit einer Überraschung konnte der Personalrat der Dir ZeSo, welcher von der Freien Liste WIR.AKTIV geführt wird, aufwarten. In Zusammenarbeit mit der Behörden- und der Dienststellenleitung konnte eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden, welche ausschließlich 12-Stunden-Dienste vorsieht. Die nach TV-L vorgesehene Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden konnte beibehalten werden.

	alt	neu
Tägliche Arbeitszeit	8 Stunden	12 Stunden
Schichtfolge	FF/SS/NN/XXX	TT/XX/NN/XXX
Arbeitstage / Jahr	283	202
Dienstantritte	243	161

Das vereinbarte Dienstzeitmodell wurde bereits während der Pandemie erprobt und erfreut sich bei den Mitarbeitenden einer großen Beliebtheit.

Letztmalig hatte die [GdP im Jahre 2012 erfolglos versucht](#), einen Tarifvertrag über einen 12-Stundendienst für diesen Bereich abzuschließen. Damals war es beabsichtigt einen 12-Stunden-Dienst mit einer um zwei Wochenstunden erhöhten Arbeitszeit "zu erkaufen".² Das später durch den Personalrat der Direktion Zentrale Aufgaben in Form einer Geschäftsanweisung mitbestimmte Arbeitszeitmodell (Metropolitan) brachte massive gesundheitliche Auswirkungen mit sich und führte zu erheblichen Einschränkungen im Sozialleben der Mitarbeitenden.

Nähere Informationen dazu:

[WIR.AKTIV. war erfolgreich – 12 Std.-Dienst offiziell in Regelbetrieb überführt](#)

² https://www.gdp.de/gdp/gdpber.nsf/id/DE_Tarifverhandlungen-zur-Arbeitszeit-der-Polizeibeschaeftigten-im-Objektschutz-und-im-Gefangenenbew

UNABHÄNGIGE Informationen



02/2022

└ Rund um die Besoldung

Der [Januar-Newsletter der Gewerkschaft für Verwaltung und Verkehr \(GVV\)](#) – unser Listenpartner im Hauptpersonalrat - beschäftigte sich eingehend mit der Hauptstadtzulage und der vom Land Berlin vorgebrachten Klagebegründung. *"Hauptargument des Landes ist es, dass jedwede Zulage kein Kernbestandteil der Besoldung ist und somit sei die Hauptstadtzulage rechtmäßig."*

In dem von der GVV geführten Musterprozess soll geklärt werden, ob die Nichtgewährung der Hauptstadtzulage für den höheren Dienst das Abstandsgebot zwischen den Besoldungsgruppe A13 und A 14 verletzt. In einigen Fällen ist festgestellt worden, dass das höherwertige Amt sogar im Vergleich niedriger besoldet wurde.

Kollege Grashof hat wiederum beim Bundesverfassungsgericht angefragt, wann mit einer Entscheidung in Sachen A-Besoldung zu rechnen ist. Eine verbindliche Auskunft erhielt er nicht.

Von einem effektiven Rechtsschutz in Sachen Berliner Besoldung, welcher auch verfassungsrechtlich zu gewährleisten ist, kann man angesichts einer Verfahrensdauer von jetzt 13 Jahre nicht mehr sprechen!