



Ministerium des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz
Postfach 3280 | 55022 Mainz

Herrn Präsidenten
des Landtags
Rheinland-Pfalz
55116 Mainz



DER MINISTER

Schillerplatz 3-5
55116 Mainz
Telefon 06131 16-0
Telefax 06131 16-3595
Poststelle@mdi.rlp.de
www.mdi.rlp.de

15. April 2018

Mein Aktenzeichen 03:342*Wechsel-
schichtdienst
Bitte immer angeben!

Ihr Schreiben vom

Ansprechpartner/-in / E-Mail
Philipp Staudinger
Philipp.Staudinger@mdi.rlp.de

Telefon / Fax
06131 16-3432
06131 16-173432

Sitzung des Innenausschusses am 15. März 2018
TOP 21: Polizeigewerkschaften kritisieren Innenminister
Antrag der Fraktion der CDU nach § 76 Abs. 2 GOLT
- Vorlage 17/2797 -

**TOP 22: Evaluierungsergebnisse der Pilotphase "Gesünderes Arbeiten in der
Polizei"**
Antrag nach § 76 Abs. 4 GOLT
- Vorlage 17/2799 -

Sehr geehrter Herr Präsident,

lieber Herrschär,

in der Sitzung des Innenausschusses am 15. März 2018 wurde zu den TOP 21 "Polizeigewerkschaften kritisieren Innenminister" und 22 "Evaluierungsergebnisse der Pilotphase Gesünderes Arbeiten in der Polizei" die Übersendung des Sprechvermerks zugesagt. Ich bitte Sie, den beigefügten Sprechvermerk den Mitgliedern des Ausschusses zu übermitteln.

Mit freundlichen Grüßen

Roger Lewentz

1/8



Sitzung des Innenausschusses am 15. März 2018
TOP 21: Polizeigewerkschaften kritisieren Innenminister
Antrag der Fraktion der CDU nach § 76 Abs. 2 GOLT
- Vorlage 17/2797 -

**TOP 22: Evaluierungsergebnisse der Pilotphase "Gesünderes Arbeiten in der
Polizei"**
Antrag nach § 76 Abs. 4 GOLT
- Vorlage 17/2799 -

In der letzten Sitzung des Ausschusses wurde zum wiederholten Male über das Projekt "Gesünderes Arbeiten in der Polizei" berichtet und zugesagt, Sie auch über den weiteren Projektverlauf zu unterrichten.

Nachdem nun die einjährige Pilotphase zur Erprobung neuer Wechselschichtdienstmodelle vorüber, die Evaluation abgeschlossen und auch ausgewertet ist, möchte ich Sie heute über die Evaluierungsergebnisse und die Umsetzung der Ergebnisse informieren.

Das Evaluationskonzept für die Hauptpilotdienststellen setzt sich aus mehreren Bausteinen zusammen. Kern der Evaluation sind drei schriftliche Befragungen der Beamtinnen und Beamten. Noch bevor der Pilot startete, wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Pilotdienststellen als Einstieg in die Evaluation zu ihrem bis dahin praktizierten, alten Schichtmodell schriftlich befragt. Die gleiche Befragung wurde nach einem halben Jahr und zum Ende des Piloten wiederholt, sodass in diesem Veränderungsprozess ein unmittelbarer Vergleich zwischen dem bisherigen und dem neu erprobten Arbeitszeitmodell möglich ist. In den Fragebögen wurden unter anderem Konstrukte wie Schichtbiografie und soziodemografische Daten, Wohlbefinden, Erholungs- und Leistungsfähigkeit, Schlafqualität und -quantität, Umfang der Arbeitszeit, körperliche, psychische und zeitliche Beanspruchung, Länge von Arbeits- und Freiblöcken, Anfangszeiten und Änderungen im Dienstplan erfasst. Die Befragungen wurden ergänzt durch ein Monitoring der Schichtpläne im Pilotverlauf, das heißt, es wurde abgeglichen, inwieweit die Dienstpläne zuverlässig eingehalten werden konnten.



Lassen Sie mich nachfolgend auf drei ausgewählte, arbeitswissenschaftlich und arbeitszeitrechtlich relevante Kriterien etwas genauer eingehen:

1. Freizeiten in möglichst langen Blöcken bzw. maximal fünf bis sieben aufeinanderfolgende Arbeitstage

In den pilotierten Blockmodellen auf Basis von fünf Dienstgruppen gilt es, innerhalb von fünf Wochen 21 Schichten, in der Regel mit einer Länge von acht Stunden, und 14 freie Tage belastungsorientiert zu verteilen.

Mit der Länge der Freiblöcke, in den erprobten Modellen bestanden diese aus zwei bis vier Tagen, sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von vier der sechs ganzjährig am Piloten teilnehmenden Dienststellen sehr zufrieden. Das Gegengewicht für längere Freiblöcke sind längere Schichtblöcke. Diese werden zwar etwas schlechter bewertet als die Freiblöcke, insgesamt liegen die Zustimmungswerte jedoch so hoch, dass von guten Werten gesprochen werden kann.

Die im Pilotjahr erprobten Modelle erfüllen damit die arbeitswissenschaftlichen Empfehlungen zur Länge der Arbeits- und Freiblöcke. Sie sichern zudem die wöchentlichen Ruhezeiten, die sowohl durch die EU-Arbeitszeitrichtlinie als auch die rheinland-pfälzische Arbeitszeitverordnung vorgegeben werden.

2. Schnelle Vorwärtsrotation

Die Ergebnisse der Befragungen machen deutlich, dass die Schlafqualität bzw. die Erholung in den vorwärts rotierenden Blockmodellen besser ist als in der Rückwärtsrotation oder im sogenannten Doppelschlag.

Ein Vorteil in der Vorwärtsrotation liegt darin, dass zwischen den Schichten eine schichtplanimmanente Erholungsphase entsteht. Bei dem Wechsel von Früh- auf Spätschicht und von Spät- auf Nachtschicht entstehen 24 Stunden freie Zeit. Die EU-Arbeitszeitrichtlinie gibt in Artikel 3 eine elf-stündige zusammenhängende Ruhezeit im 24-Stunden Zeitraum



vor. Durch die Vorwärtsrotation ist diese Ruhezeit zwischen den einzelnen Diensten - im Gegensatz zu vielen bisher praktizierten Wechselschichtdienstmodellen - sichergestellt. Im vorwärts rotierenden Blockmodell geht man deutlich erholter in die Nachtschicht als dies beispielsweise im sogenannten Doppelschlag möglich ist. Das spiegelt sich auch in der Bewertung der Pilotdienststellen wider. Die Effekte hinsichtlich der Entlastung in der Nachtschicht sind für alle Dienststellen vorhanden und sind statistisch hoch signifikant. Die Belastung in der Spätschicht wird im vorwärts rotierenden Blockmodell hingegen mehrheitlich als deutlich höher eingeschätzt. Zurückzuführen ist dies zum einen auf die Lage des Spätdienstes inmitten eines Arbeitsblockes und zum anderen auf die wahrgenommene und auch tatsächliche Arbeitsverdichtung. Daher werden wir dienststellenspezifisch prüfen, wie die Belastung der Spätschicht beispielsweise durch versetzte Dienste minimiert werden kann.

3. Die Länge der Schichten der Arbeitsbelastung anpassen

Eine der Dienststellen arbeitete vor Pilotbeginn an Samstagen und Sonntagen mit zwölfstündigen Tag- und Nachtschichten. Während des Pilotjahres war dies nur an Sonntagen zulässig. Der Entlastungseffekt aus der Verkürzung der zwölfstündigen Tagschichten auf 8 Stunden am Samstag ist hoch signifikant. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedeutet das eine deutliche körperliche Entlastung. Gleichzeitig wird die Belastung durch die 12-stündigen Tagschichten am Sonntag signifikant höher empfunden als die Belastung durch die 8-stündige Tagschicht am Samstag.

Der Effekt durch die Verkürzung der Nachtschichten auf acht Stunden ist genauso für alle Pilotdienststellen, die zuvor Nachtschichten von neun und mehr Stunden hatten signifikant. Gerade die Nachtarbeit ist gesundheitlich besonders belastend. Daher wird der "Nachtarbeiter" sowohl in der EU-Arbeitszeitrichtlinie als auch der Arbeitszeitverordnung besonders geschützt.

Es kann festgehalten werden, dass eine hohe Entlastung mit der Verkürzung der Nachtschichten auf eine Länge von acht Stunden einher geht und die rechtlichen Vorgaben eingehalten werden.



Die Zufriedenheit insgesamt mit den Blockmodellen zeigt, dass das arbeitswissenschaftlich empfohlene Gleichgewicht zwischen Belastung und Entlastung, d.h. zwischen Arbeit und Freizeit erreicht wird. Der Großteil der befragten Beamtinnen und Beamten fühlt sich ausgeruht und leistungsfähig.

Die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben wird mit den Blockmodellen insgesamt als recht gut bewertet. Die Zufriedenheit mit den Modellen wird ergänzend durch die mehrheitliche Beibehaltung der Pilotmodelle auch im Jahr 2018 untermauert.

Zusammenfassend belegt die Evaluation, dass die zuvor formulierten Ziele erreicht werden konnten. Die Auswertung zeigt, dass die Vorgaben der Arbeitsgesetzgebung eingehalten und die arbeitswissenschaftlichen Empfehlungen berücksichtigt werden können. Es ist möglich, besondere Belastungen unmittelbar auszugleichen, die modellimmanenten Erholungsphasen einer Vorwärtsrotation wirken positiv. Eine subjektive Zufriedenheit mit dem Modell ist gegeben. Darüber hinaus blieb die subjektiv eingeschätzte, psychische und soziale Gesundheit erhalten oder wurde verbessert. Es kann eine weitestgehende Planungssicherheit im Wechselschichtdienst erreicht und die Leistungsfähigkeit erhalten und zum Teil verbessert werden. Es entstanden keine Probleme bei der Besetzung von Sondereinsätzen und Zusatzdiensten und der Einsatz zu sozial- und gesundheitsschädlichen Zeiten kann reduziert werden.

Auch die Ergebnisse der Nebepilotdienststellen, die in einer modifizierten Form in die Evaluation einbezogen waren, bestätigen die Ergebnisse der Hauptpilotdienststellen weitestgehend.

Projekte, die sich mit der Veränderung von Arbeitszeitmodellen beschäftigen sind hoch emotionale Prozesse. Das ist auch bei der Polizei nicht anders.



Weil uns das bewusst war, ist das Projekt "Gesünderes Arbeiten in der Polizei" von Beginn an auf einen breiten Beteiligungsprozess ausgelegt. Durch eine Steuerungsgruppe in der Polizeiabteilung des Ministeriums des Innern und für Sport wird das Projekt koordiniert. In der eingesetzten Arbeitsgruppe (AG GAP) sind alle Polizeibehörden Ebenen übergreifend vertreten. Die Interessens- und Berufsvertretungen sind ebenso eingebunden wie Fachberaterinnen und Fachberater aus dem Behördlichen Gesundheitsmanagement, dem Polizeiärztlichen Dienst und den sozialen Ansprechstellen. Die einzelnen Projektschritte wurden von der Arbeitsgruppe vorbereitet und nach entsprechenden Beschlüssen aus der Steuerungsgruppe umgesetzt.

Das Projekt wird durch eine unabhängige Stelle wissenschaftlich begleitet. Die Unternehmensberatung ars serendi unterstützt die Arbeitsgruppe im Teilprojekt Wechselschichtdienst.

Die Arbeitsgruppe "Gesünderes Arbeiten in der Polizei" hat schon zu Projektbeginn zahlreiche Informationsveranstaltungen und Workshops durchgeführt. Dabei wurden die Erwartungen und Interessen der Beamtinnen und Beamten des Wechselschichtdienstes abgefragt. Nach umfangreichen Erhebungen und der intensiven Analyse aller gewonnenen Erkenntnisse, erfolgte die Ausschreibung der Pilotphase, zu der sich alle Dienststellen des Wechselschichtdienstes hätten bewerben können. Über eine Teilnahme von weiteren Dienststellen hätten wir uns gefreut.

Begleitet wurde die Ausschreibungs- und Bewerbungsphase durch zahlreiche regionale Informationsveranstaltungen. Die Mitglieder der AG GAP informierten in allen Polizeipräsidien bis auf Ebene der Inspektionen, in Teilen bis in die einzelnen Dienstgruppen hinein. Zu jeder Zeit standen die Arbeitsgruppenmitglieder für Fragen und Beratungen zur Verfügung. Darüber hinaus informierte man in Newslettern über den aktuellen Projektverlauf. Ende Januar und Anfang Februar dieses Jahres gab es zwei Informationsveranstaltungen für alle Dienstgruppenleiterinnen und Dienstgruppenleiter. Über 500 Führungskräfte des polizeilichen Wechselschichtdienstes wurden in diesen Veranstaltungen noch einmal detailliert über die Hintergründe und Ziele des Projekts sowie über die Pilotphase und die



Evaluation informiert. Darüber hinaus wurden rechtliche Rahmenbedingungen und arbeitswissenschaftliche Zusammenhänge erläutert. Herr Inspekteur der Polizei Jürgen Schmitt, die Projektverantwortliche aus meinem Hause, der Leiter der Arbeitsgruppe und die Geschäftsführerin der Unternehmensberatung moderierten diese Veranstaltungen und beantworteten zahlreiche Fragen. Aus vier Hauptpilotdienststellen berichteten Kollegen über ihre Erfahrungen während des Projektjahres und standen ebenfalls für Fragen zur Verfügung.

Die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesem Projekt ist außerordentlich umfassend und beispielgebend. In einem Veränderungsprozess ist es aber nicht möglich, alle Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen. Dies ist gerade dann besonders schwierig, wenn die Vorstellungen regional so unterschiedlich und vielfältig sind. Letztlich ist es die Pflicht des Arbeitgebers dafür Sorge zu tragen, dass die Gestaltung der Arbeitszeit der Arbeitsgesetzgebung und dem Gesundheitsschutz entspricht.

Am 19. Februar wurde ich gemeinsam mit den Leitern der Polizeibehörden über das Ergebnis der Evaluation durch die Geschäftsführerin der Unternehmensberatung, Frau Dr. Watrinet, und den Arbeitsgruppenleiter, Herrn Kriminaldirektor Jürgen Süs, informiert. Darüber hinaus hat Frau Dr. Watrinet auf Basis der Evaluation Empfehlungen zur Gestaltung zukünftiger Wechselschichtdienstmodelle formuliert.

Am 27. Februar habe ich mich noch einmal mit den Spitzenführungskräften der rheinland-pfälzischen Polizei getroffen, um das Evaluationsergebnis und die daraus resultierenden Empfehlungen zu besprechen und zu beraten.

Ich habe Ihnen eingangs von den Ergebnissen der Evaluation berichtet, die in dieser Eindeutigkeit nicht erwartet wurden. Auch Frau Dr. Watrinet ist von diesen klaren und deutlichen Ergebnissen überrascht. Sie stimmen zudem mit den arbeitswissenschaftlichen Empfehlungen und den daraus resultierenden rechtlichen Regelungen der EU-Arbeitszeitrichtlinie absolut überein.



Ich als oberster Dienstherr, die Behördenleiter als Dienstvorgesetzte und Herr Schmitt als Inspekteur der Polizei sind aus Fürsorgegesichtspunkten verpflichtet, Wechselschichtdienstmodelle dem Gesundheitsschutz entsprechend zu gestalten. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden haben wir uns vor dem Hintergrund der deutlichen Ergebnisse und nach intensiven Gesprächen entschieden, ab dem 1. Januar 2019 einen neuen, verbindlichen Rahmen für den planbaren Wechselschichtdienst vorzugeben.

Die heterogene Besetzung der Steuerungs- und Arbeitsgruppe sowie die vielfach unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse, macht es diesen Gremien schwer, zu einhelligen Entscheidungen zu kommen. Nach meiner Überzeugung gibt es bei diesen Evaluationsergebnissen verbunden mit den rechtlichen Regelungen aber kaum einen Entscheidungsspielraum.

Selbstverständlich werden wir die Ergebnisse nun gemeinsam mit den Berufsvertretungen und dem Hauptpersonalrat erörtern, um eventuelle Be- und Entlastungen durch die neuen Vorgaben in ein ausgewogenes Verhältnis zu bringen.