

18. Wahlperiode

## Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten **Karsten Woldeit (AfD)**

vom 28. Januar 2019 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 31. Januar 2019)

zum Thema:

**Vollkontinuierliche Arbeitszeitmodelle mit 12 und mehr Stundenschichten in der Berliner Landesverwaltung (Teil III)**

und **Antwort** vom 13. Februar 2019 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 19. Feb. 2019)

## Senatsverwaltung für Finanzen

Herrn Abgeordneten Karsten Woldeit (AfD)  
über  
den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

### A n t w o r t

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/17729

vom 28. Januar 2019

über Vollkontinuierliche Arbeitszeitmodelle mit 12 und mehr Stundenschichten in der Berliner Landesverwaltung (Teil III)

---

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

Vorbemerkung des Abgeordneten:

Für die Tarifbeschäftigten des Landes Berlin gilt die EU-Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG), das Arbeitszeitgesetz, das Bundesurlaubsgesetz, das Sozialgesetzbuch, der Tarifvertrag der Länder sowie Vorschriften und Vollzugshinweise des Senats für Finanzen und weitere hier nicht benannte.

In der Drucksache 18/17229 vom 21.12.2018 (Eingang beim AGH) führten Sie zur Beantwortung der Frage Nr. 2 nach der Möglichkeit von 12-Stunden-Diensten aus, dass diese unter Berücksichtigung bestimmter Voraussetzungen möglich sind. Eine dieser Voraussetzungen ist die Gewährleistung von Arbeitsbereitschaft. So in Absatz 1 Ihrer Antwort zur Frage 1 und 2: (...) abweichend von § 3 ArbZG die Arbeitszeit über zehn Stunden werktätig zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt. (...)

In Absatz 3: „Ausnahmeregelungen im Sinne des § 7 ArbZG enthält § 6 Abs. 4 TV-L. Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebs-/Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Absatz 1, 2 und des § 12 Arbeitszeitgesetz von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. (...)

Im TVL § 9 Protokollerklärung RN1 wird ausgeführt, dass der Begriff Arbeitsbereitschaft aufgegeben und durch § 9 an sich ersetzt wurde. In Ebd. RN 6 heißt es: „Der gesamte § 9 findet für Wechsel-schichtdienst und Schichtarbeit keine Anwendung.“

Im Allgemeinen wird der Begriff Arbeitsbereitschaft/Bereitschaftsdienst als arbeitsrechtlicher Oberbegriff verstanden. Dieser wird als Zeitspanne definiert, in der sich ein Arbeitnehmer nicht seiner vollen angespannten Tätigkeit hingeben muss, sondern lediglich an der Arbeitsstelle anwesend ist, um bei Bedarf unverzüglich in den Arbeitsprozess wieder eingreifen zu können. Entscheidend dabei ist, der Arbeitnehmer achtet selbst darauf, ob seine Arbeitskraft benötigt wird oder nicht.

1. Welche Charakteristika muss eine Arbeitsbereitschaft in einem vollkontinuierlichen Wechsel-schichtdienst aufweisen, um den Sinn der vertraglichen Norm, analog zu § 9 TVL, zu genügen?

Zu 1.:

Hinsichtlich der Arbeitsbereitschaft gibt es keine Analogie zu § 9 Tarifvertrag der Länder (TV-L) (Bereitschaftszeiten). Die vorstehend offensichtlich aus einer Kommentierung zum TV-L entnommene Ansicht, dass der Begriff Arbeitsbereitschaft auf-

gegeben und durch § 9 TV-L ersetzt wurde, ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) unzutreffend. Nach dem Urteil vom 24. September 2008 (zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – TvöD – mit insoweit inhaltsgleichen Regelungen) – 10 AZR 669/07 – ist unter Arbeitsbereitschaft „wache Achtsamkeit im Zustand der Entspannung“ zu verstehen, um im Bedarfsfall von sich aus und ohne Aufforderung durch Dritte die volle vertragliche Arbeitstätigkeit unverzüglich aufnehmen zu können (Rn 32 mit Hinweisen zu weiteren BAG-Urteilen). Es wurde daher eine Leistung gefordert, die unterhalb der vollen Arbeitsleistung liegt, andererseits aber auch ein Mindestmaß an körperlicher oder geistiger Anspannung zur Aufnahme von Arbeit abverlangt.

In dem Urteil wird weiter klargestellt, dass zwar ein großer Teil dieser Gesichtspunkte auch für die Bereitschaftszeiten gilt (Rn 33), die Arbeit aber bei Bedarf nicht nur „selbstständig“, d. h. aus eigenem Antrieb heraus aufgenommen werden muss, sondern ggf. auch „auf Anordnung“ des Arbeitgebers (Rn 35).

Zwischen Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftszeit besteht also ein gradueller Unterschied. Der Begriff „Arbeitsbereitschaft“ findet sich zwar in keinem Paragraphen des TV-L. Durch die Regelung des § 6 Abs. 4 TV-L, der auf den Rahmen des § 7 Absatz 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) verweist, wird seine Existenz aber vorausgesetzt, denn die genannte Regelung des Arbeitszeitgesetzes enthält diesen Begriff.

2. Welche Faktorisierungen werden bei einer Arbeitsbereitschaft in einem vollkontinuierlichen Wechselschichtdienst tariflich verrechnet?

Zu 2.:

Faktorisierungen für Zeiten der Arbeitsbereitschaft sind – anders als für Bereitschaftszeiten – tarifvertraglich nicht vorgesehen.

3. Wenn Faktorisierungen verrechnet werden – Wie wirken sich die Faktorisierungen auf die
  - a) Berechnung der Arbeitszeit
  - b) Verrechnung des Tabellenentgeltes
  - c) Berechnung von Zeit- und Feiertagszuschlägenaus?

Zu 3.:

Entfällt, da es keine Faktorisierungen für Zeiten der Arbeitsbereitschaft gibt.

4. Im Referat ZOS der Berliner Polizei, Direktion Einsatz, wird in einem vollkontinuierlichem Wechselschichtdienst Dienst verrichtet. Der Objektschutzdienst gestaltet sich im kontinuierlichen Wechsel von Wachdienst und Eingreifreserve. Der Wachdienst wird im sogenannten Posten- und Streifenbereich geleistet. Für die Eingreifreserve wird ein Aufenthaltsraum aufgesucht. Der Kontakt zu den Wachdienst verrichtenden Kollegen wird fernmündlich per Telefon oder Funkgeräten gewährleistet. Das Verhältnis liegt bei 2h Streife/Posten und 1h Eingreifreserve. Erfüllt die geschilderte Eingreifreserve bei Dir E Referat ZOS die erforderlichen Charakteristika der im ArbZG und Tarifvertrag geforderten Arbeitsbereitschaft/Bereitschaftszeit zur Durchführung eines 12-Stunden-Dienstzeitmodells?

Zu 4.:

Nein. Nach der Protokollerklärung zu § 9 Abs. 1 und 2 Tarifvertrag der Länder (TV-L) sind Bereitschaftszeiten im Wechselschichtdienst ausgeschlossen.

5. In welchen Dienststellen der Berliner Landesverwaltung (z.B. Justiz, Feuerwehr, Gefangenwesen der Berliner Polizei), die dem Gültigkeitsbereich des TV-L unterliegen, werden vollkontinuierliche Arbeitszeitmodelle (AZM) praktiziert, deren Schichtlängen, einschließlich der Bereitschaften und Arbeitsruhezeiten, 12 Stunden und mehr betragen? Bitte um tabellarische Auflistung nach
  - a) Dienststelle

- b) Schichtrhythmus
- c) Beginn und Ende der jeweiligen Schichten
- d) Zeitpunkt, ab wann das Arbeitszeitmodell praktiziert wird
- e) Rechtsgrundlage (Dienstvereinbarung, gesonderter Tarifvertrag, Verwaltungsvorschrift)
- f) rechtliche Begründung für die Inanspruchnahme der Ausnahmetatbestände gemäß TV-L und Arbeitszeitgesetz

Zu 5.:

Die Frage ist inhaltsgleich mit Frage 3 der Schriftlichen Anfrage Nr. 18/17229 vom 4. Dezember 2018 über Vollkontinuierliche Arbeitszeitmodelle mit 12 und mehr Stundenschichten in der Berliner Landesverwaltung (Teil I).

Seinerzeit wurde mitgeteilt, dass zu dieser Frage die Dienststellen des Landes Berlin befragt wurden und dass Fehlanzeige erstattet wurde, soweit die Dienststellen des Landes Berlin geantwortet haben.

Nach Fristablauf sind weitere Antworten eingegangen, die nachstehend wiedergegeben werden, soweit es sich nicht um weitere Fehlanzeigen handelte; danach gibt es entsprechende Arbeitszeitmodelle bei der Polizei und der Feuerwehr sowie der Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz.

Übersicht der Arbeitszeitmodelle mit Schichtlängen von 12 Stunden in der Polizei Berlin:

#### **Gefangenenbewachungsdienst**

Die Tarifbeschäftigten versehen den Dienst gemäß der Geschäftsanweisung (GA) Stab des Polizeipräsidenten (PPr Stab) Nr. 4/2004 über den 12-Stunden-Viertel-dienst in der Berliner Polizei und aufgesetzte Dienste zur belastungsorientierten Personalverteilung im 12-Stunden-Viertel-Dienst:

Frühdienst: 05:45 Uhr bis 18:00 Uhr

Nachtdienst: 17:45 Uhr bis 06:00 Uhr

Seit wann genau diese Arbeitszeitregelung praktiziert wird, kann nicht mehr abschließend nachvollzogen werden. Zurückverfolgt werden konnte jedoch ein bis in die 1990-er Jahre zurückreichender Zeitraum.

#### **Lagezentrum LZ 11**

Das Arbeitszeitmodell gemäß der GA PPr Stab Nr. 01/2013 über die Einführung neuer Arbeitszeitregelungen im Dauerdienst des polizeilichen Lagezentrums PPr St LZ 11 wird seit dem 7. Oktober 2013 wie folgt praktiziert:

Wechselschichtdienst

Frühdienst: 06:00 Uhr bis 14:00 Uhr

Tagesdienst: 06:00 Uhr bis 18:00 Uhr

Spätdienst: 14:00 Uhr bis 22:00 Uhr

Nachtdienst1: 18:00 Uhr bis 06:00 Uhr

Nachtdienst2: 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr

Gekürzte Tagesdienste: 06:00 bis 16:15 Uhr

#### **Einsatzleitzentrale Auskunfts- und Fahndungsstelle (AusFaSt)**

Das Arbeitszeitmodell gemäß der Dienstvereinbarung über die Änderung der Arbeitszeitregelungen im Probelauf der Auskunfts- und Fahndungsstelle der Einsatzleitzentrale (GA PPr St Nr.10/2010) wird seit dem 12. Juli 2011 wie folgt praktiziert:

Wechselschichtdienst

Frühdienst: 06:00 Uhr bis 14:00 Uhr

Tagesdienst: 06:00 Uhr bis 18:00 Uhr

Spätdienst: 14:00 Uhr bis 22:00 Uhr

Nachtdienst1: 18:00 Uhr bis 06:00 Uhr

Nachtdienst2: 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr

**Zentraler Fahrdienst**

12-Stunden-Viertel-Dienst

Tagdienst: 06:00 bis 18:30 Uhr

Nachtdienst: 18:00 Uhr bis 06:30 Uhr

Der Einsatz der Krafftfahrer ergibt sich aus dem Tarifvertrag über die Arbeitszeit und über Pauschallöhne für Polizeikrafftfahrer vom 20. August 1979

**Serviceeinheit Informations- und Kommunikationstechnik (SE IKT) -Verfahrensbedriebsdienst-**

Das Arbeitszeitmodell wird gemäß der Dienstvereinbarung über die Einführung neuer Arbeitszeitregelungen bei SE IKT B 43 -Verfahrensbetrieb seit dem 27. November 2017 praktiziert:

Wechselschichtdienst

Frühdienst: 07:00 Uhr bis 15:15 Uhr

Spätdienst: 12:55 Uhr bis 22:00 Uhr

Nachtdienst: 21:15 Uhr bis 07:15 Uhr

Tagdienst lang: 07:00 bis 19:00 Uhr

Reserveschichten lang/kurz Länge 10 bzw. 12 Stunden

Für den Dienstbereich der Gefangenenbewachung ist die Einführung eines neuen rechtskonformen Arbeitszeitmodells beabsichtigt.

Alle übrigen derzeit praktizierten Arbeitszeitmodelle werden hinsichtlich der Einhaltung der Vorschriften des ArbZG und Tarifrechts überprüft.

Bei der Berliner Feuerwehr gilt folgendes Arbeitszeitmodell:

Schichtrhythmus:	12-stündige Tages- und Nachtdienste im Wechsel oder ausschließlich Tagesdienste in der 7-Tage-Woche Ausnahme: Leitstelle: 11-stündige Tagesdienste und 13-stündige Nachtdienste
Beginn/Ende:	Tagesdienst: 7:00 Uhr - 19:00 Uhr Nachtdienst: 19:00 Uhr - 7:00 Uhr <u>nur Tagesdienste:</u> 7:00 Uhr – 19:00 Uhr und 9:00 Uhr – 21:00 Uhr <u>Leitstelle:</u> Tagesdienst: 7.30 Uhr – 18.30 Uhr Nachtdienst: 18.30 Uhr – 7.30 Uhr
Zeitpunkt:	1. September 2018/ Leitstelle: 1. August 2015
Rechtsgrundlage:	§ 7 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 4 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) in Verbindung mit § 10 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG/§ 6 Abs. 5 TV-L in Verbindung mit § 9 Abs. 3 TV-L sowie § 47 TV-L in Verbindung mit der Arbeitszeitverordnung Feuerwehr und Polizei (AZVO FuP) Die gesetzlichen und tariflichen Regelungen werden in mehreren Geschäftsanweisungen zur Dienstplanung und zum Dienstablauf präzisiert.
Rechtliche Begründung:	Nach § 7 ArbZG kann die Arbeitszeit in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung über 10 Stunden werktäglich hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt. § 10 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG bildet die Rechtsgrundlage, dass Arbeitnehmer in Not- und Rettungsdiensten sowie bei der Berliner Feuerwehr auch an

	<p>Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden dürfen. Eine entsprechende Regelung hierzu wurde in den TV-L aufgenommen: § 6 Abs. 5 TV-L bestimmt, dass die Beschäftigten im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten unter anderem zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit und Bereitschaftsdienst verpflichtet werden können (Direktionsrecht des Arbeitgebers). In § 9 Abs. 3 ist geregelt, dass Beschäftigte im Rettungsdienst und in Rettungsdienstleitstellen, in deren Tätigkeiten regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, die zulässige tägliche Höchstarbeitszeit zwölf Stunden zuzüglich der gesetzlichen Pausen betragen darf.</p> <p>Für die bei der Berliner Feuerwehr tätigen Beschäftigten im Feuerwehrtechnischen Dienst gilt über § 47 TV-L die Arbeitszeit der Beamten. Für die Berliner Feuerwehr ist hier § 3 der AZVO FuP maßgeblich. Nach dieser Vorschrift ist innerhalb eines 24-Stunden-Zeitraums eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.</p>
--	--

Bei der Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz – Abt. V – VOS 32 – Tunnelüberwachung in der TLZ gilt folgendes Arbeitszeitmodell:

Schichtrhythmus:	12-Stunden-Wechselschicht
Beginn/Ende:	1. Schicht: von 06:00 Uhr bis 18:00 Uhr 2. Schicht: von 18:00 Uhr bis 06:00 Uhr
Zeitpunkt:	1. Januar 2004
Rechtsgrundlage:	Dienstvereinbarung (in Vorbereitung)
Rechtliche Begründung:	<p>Ausnahmetatbestand gem. ArbZG – Genehmigung seitens LA-GetSi (Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin) lag bis 31.12.16 vor – anschließend wurde der Weiterführung des 12-Stunden-Wechselschicht-Systems (ohne neue Genehmigung, aufgrund der begonnen Erarbeitung einer Dienstvereinbarung; bis zur Erstellung der Dienstvereinbarung seitens der zuständigen Mitarbeiterin des LAGetSi zugestimmt);</p> <p>Abstimmung der Schichtplangestaltung mit dem zuständigen arbeitsmedizinischen Dienst (Charité) ist bereits erfolgt, Dienstvereinbarung ist in Vorbereitung.</p>

6. Das Günstigkeitsprinzip ist eine anerkannte dogmatische Kollisionsregel die besagt, dass von Normen eines Tarifvertrages lediglich zu Gunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden kann. Am 25.06.2015 wurde im Referat ZOS Dir E Polizeipräsident in Berlin der bewährte 12-Stunden-Vierteldienst gemäß Ausnahmetatbestände im Sinne des § 7, ArbZG i.V. mit § 6, Abs. 4 TV-L durch das 8h Metropolitan AZM per Geschäftsanweisung ohne Dienstvereinbarung abgelöst. Die Begründung für die Verneinung des 12-Stunden-Vierteldienstes ist in der Antwort auf Frage 1 in der Anfrage 18/17230 wie folgt zu finden und entspricht der Auslegung des ArbZG und TV-L durch SenInnDS bis zu Ihrer Antwort auf die Anfrage 18/17229: „Der 12-Stunden-Vierteldienst überschreitet die gemäß § 3 ArbZG in Verbindung mit § 6 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) bestehende tägliche Höchstarbeitszeitgrenze von zehn Stunden.“ Die Einführung des Metropolitan AZM wird in der Antwort auf Frage 2 ebd. Anfrage wie folgt begründet: „Das Metropolitanmodell ist durch die planmäßige Vermeidung von Überarbeitszeit sowie die kürzeren Schichtlängen wirtschaftlicher als der 12-Stunden-Vierteldienst. Abwesenheitsvertretungen verursachen bei kürzeren Schichtlängen weniger Kosten. Gesundheitliche Erkenntnisse wurden bei der Einführung des Metropolitanmodells berücksichtigt. Die Schichtlängen,

Schichtfolgen und die gemäß Schichtplan bestehenden Ruhezeiten sind ergonomischer und weniger belastend für die Dienstkräfte.“

Das 12-Stunden-Vierteldienstmodell verteilt die Arbeitszeit auf 4,78 Arbeitstage inkl. der Zurückgewährung von Mehrarbeit auf 38,5h/KW durch flexibel planbare Freischichten. Demgegenüber verteilt das Metropolitan AZM die Arbeitszeit auf 5,44 Arbeitstage fix. Grundlage der Betrachtung ist das Tarifmerkmal Kalendertag. Im Verlauf des Jahres verteilt sich die Arbeitszeit wie folgt:

#### **12h Vierteldienst**

- 4,78 AT/KW
- 2.184 (1968) h Jahresarbeitszeit
- 182 Dienstantritte abzgl. Urlaub
- 271 Arbeitstage
- 18 Schichten flexibles Dienstoffrei
- 38,5h Woche

#### **Metropolitan AZM**

- 5,44 AT/KW
- 2.002 Std. Jahresarbeitszeit
- 243 Dienstantritte abzgl. Urlaub
- 283 Arbeitstage
- 0 Schichten flexibles Dienstoffrei
- 38,5h Woche
- 9 Ersatzruhetage gewährt auf Feiertage
- Keine Mindestruhezeit von 35h innerhalb von 7 Arbeitstagen<sup>3</sup>
- Maximalarbeitszeit innerhalb 7 AT 49,5h
- Implizite Überstunden nach § 6, Abs. 3 TV-L von mind. 27,255h/Jahr
- Konflikte i.S. der Ruhezeitregelungen des § 5 i.V.
- § 11 ArbZG über das gesamte Jahr

Die Beschäftigten wurden zur Einführung nicht befragt, ob sie eine zeit- und kostenökonomische Schlechterstellung im Vergleich zum 12-Stunden-Vierteldienst AZM bei Erhalt eines gleichen Produktes Sicherheit im statischen Dienst wollen.

Wird eine Geschäftsanweisung als Verwaltungsvorschrift, die dem Personalrat Dir E zwar zur Mitbestimmung vorgelegt wurde, überhaupt den Anforderungen des PersVG und des TV-L gerecht, wenn ausdrücklich im Tarifvertrag eine Betriebs-, bzw. Dienstvereinbarung als erforderlich erachtet wird?

Zu 6.:

Ja.

7. Wenn Frage 6 mit „nein“ beantwortet wurde, bitte ich um Ausführung, welche Folgen dies für das derzeit praktizierte Arbeitszeitmodell hat, das aus einer Vielzahl von Gründen zum 31.12.2017 vom Personalrat der Dir E im Zuge einer erneuten Mitbestimmung nach § 85 PersVG für gescheitert erklärt und abgelehnt wurde?

Zu 7.:

Entfällt.

8. Nach welchen Tatbeständen des PersVG erfolgte die Beteiligung des zuständigen Personalrats der Dir E?

Zu 8.:

Der Personalrat wurde gemäß § 85 Abs. 1 Nr. 1 Personalvertretungsgesetz Berlin (PersVG) beteiligt. Hiernach bestimmt der Personalrat mit über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage.

9. Wurde mit der Einführung des Metropolitan AZM dem Günstigkeitsprinzip Rechnung getragen? Wenn ja, inwiefern?

Zu 9.:

Durch die Einführung des Metropolitan Arbeitszeitmodells wurden arbeitszeit- und tarifrechtliche Vorgaben umgesetzt.

10. In der Drucksache 18/17230 führte SenInnDS zur Beantwortung der Frage 5 aus, dass zur Einführung des Metropolitan AZM, bzw. in der Probezeit des AZM eine Gefährdungsbeurteilung gemäß Arbeitssicherheitsgesetz § 3 lit d und dem ArbSchG §5 (3), Ziff. 3, erarbeitet wurde. Welche Maßnahmen (Mitarbeiterbefragungen etc.) wurden im Rahmen der zwingend notwendigen Gefährdungsbeurteilungen zur Einführung eines neuen AZM getroffen?

Zu 10.:

Das Arbeitszeitmodell wurde unter arbeitswissenschaftlichen und ergonomischen Gesichtspunkten bewertet.

11. Welche Dienststellen waren bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilungen involviert und wie wurden die Beschäftigtenvertretungen dabei eingebunden?  
Ich bitte um Benennung der Gefährdungsbeurteilungen.

Zu 11.:

Bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung waren sowohl der Personalbereich der Direktion Einsatz als auch die Serviceeinheit Personal der Polizei beteiligt. Die Gefährdungsbeurteilung wurde den Beschäftigtenvertretungen der Direktion Einsatz im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit zur Kenntnis gegeben.

12. Wie gestaltete sich die Zusammenarbeit zwischen der Polizei Berlin mit der zuständigen Aufsichtsbehörde dem Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin (LAGetSi) bei der Einführung des Arbeitszeitmodells Metropolitan?
13. Welche Stellungnahmen und Zuarbeiten wurden seitens der Aufsichtsbehörde in Bezug auf das Arbeitszeitmodell Metropolitan geleistet?

Zu 12. und 13.:

Das Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit war bei der Einführung des neuen Arbeitszeitmodells nicht beteiligt.

Berlin, den 13. Februar 2019

In Vertretung

Frédéric Verrycken  
Senatsverwaltung für Finanzen