



Antwort der Landesregierung auf eine Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung

Abgeordnete Gudrun Tiedge (DIE LINKE)

Wechselschicht- und Schichtdienst der Polizei in Sachsen-Anhalt

Kleine Anfrage - KA 6/7479

Vorbemerkung des Fragestellenden:

Um den Anforderungen der Polizei bei der Erfüllung ihrer Aufgaben im Rahmen der Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit gerecht zu werden, ist ein flexibler und an der polizeilichen Lage orientierter Einsatz der polizeilichen Kräfte notwendig.

Antwort der Landesregierung erstellt vom Ministerium für Inneres und Sport

Namens der Landesregierung beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

- 1. Wie hoch ist derzeitig der Anteil der Polizeibeamten und -beamtinnen, die im Wechselschicht- und Schichtdienst der Polizei in Sachsen-Anhalt tätig sind?**

Für das Jahr 2012 liegen noch keine endgültigen Zahlen vor. Zum Stand 1. Januar 2011 waren 3.216 Polizeivollzugsbeamte und -beamtinnen im Wechselschicht- und Schichtdienst tätig. Dies entsprach einem Anteil von 45,9 v. H. an der Gesamtzahl der Polizeivollzugsbeamten und -beamtinnen (7.014).

- 2. Wie hat sich die Zahl der im Wechselschicht- und Schichtdienst tätigen Polizeibeamten und -beamtinnen seit 2005 bis heute entwickelt? Bitte nach Jahresscheiben getrennt auflisten.**

Die Zahl der im Wechselschicht- und Schichtdienst tätigen Polizeivollzugsbeamten und -beamtinnen hat sich seit 2005 wie folgt entwickelt (in Klammern der Anteil an der Gesamtzahl der Polizeivollzugsbeamten und -beamtinnen):

01.2005	3.937	(49,3 v. H.)
01.2006	3.907	(49,5 v. H.)
01.2007	3.854	(49,4 v. H.)
01.2008	3.760	(49,2 v. H.)
01.2009	3.626	(48,4 v. H.)
01.2010	3.398	(46,7 v. H.)
01.2011	3.216	(45,9 v. H.)

3. Wie und in welchem Umfang ist für die Landesregierung erkennbar, dass sich mittels der Flexibilisierung des Personaleinsatzes im Wechselschicht- und Schichtdienst die Arbeitszufriedenheit und Motivation der Beamten und Beamtinnen erhöht hat, indem bei der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben auch die persönlichen Interessen Berücksichtigung finden, ohne die dienstlichen Anforderungen zu vernachlässigen?

Seit der Einführung des Bedarfsorientierten Schichtdienstmanagements (BSM) mit RdErl. des MI vom 16. Dezember 2003 (MBI. LSA 2004 S. 415) zum 1. Januar 2004 ist festzustellen, dass sich das dezentrale Schichtdienstmanagement zur Flexibilisierung des Personaleinsatzes im Wechselschicht- und Schichtdienst als flexibles und bedarfsorientiertes Instrument der Personalplanung in der Landespolizei etabliert hat.

Mit dem Ziel, zur Hebung der Arbeitszufriedenheit die dienstlichen Notwendigkeiten und die persönlichen Interessen der betroffenen Beamten und Beamtinnen in Einklang zu bringen, wurde am 12. Oktober 2006 zwischen dem damaligen Ministerium des Innern und dem Polizeihauptpersonalrat eine Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung des Personaleinsatzes im Wechselschicht-, Schicht- und Bedarfsdienst der Polizei des Landes Sachsen-Anhalt (Dezentrales Schichtdienstmanagement - DSM) (RdErl. des MI vom 12. Oktober 2006, MBI. LSA 2007 S. 3) geschlossen. Empirische Untersuchungen, wie sich die Arbeitszufriedenheit und Motivation vor diesem Hintergrund entwickelt hat, liegen mir jedoch nicht vor.

Gleichwohl ist nicht zu verkennen, dass die Dienstverrichtung im Wechselschicht- und Schichtdienst mit steigender Dauer ihrer Verrichtung auch im Rahmen eines flexiblen dezentralen Schichtdienstmanagements zu hohen gesundheitlichen und sozialen Belastungen der in diesen Modellen tätigen Beamten und Beamtinnen führt.

Die besonderen Anforderungen an die Arbeit und die Leistungsfähigkeit der Polizei erfordern jedoch insbesondere im Einsatzdienst die Dienstverrichtung nach diesen Arbeitszeitmodellen; die weitgehende Berücksichtigung der persönlichen Interessen der Beamtinnen und Beamten bei der Personalplanung ist geeignet, die Einsicht in dieses Erfordernis und damit die Akzeptanz und Arbeitszufriedenheit zu erhöhen. Es ist jedoch davon auszugehen, dass der polizeiliche Bedarf außerhalb der Regelarbeitszeiten zukünftig im stärkeren Maße durch andere Organisationsbestandteile und mit weiteren Dienstzeitmodellen befriedigt werden muss.

4. Welche Schwierigkeiten waren bzw. sind aus Sicht der Landesregierung bei der Komplexität der Personalplanung im Wechselschicht- und Schichtdienst erkennbar? Wie wurden bzw. werden mögliche Probleme einer entsprechenden Lösung zugeführt?

Die Komplexität der Personalplanung im Wechselschicht- und Schichtdienst stellt höchste Anforderungen an die Eignung des Koordinators (Personalplaner) oder Einsatzplaners. Er hat entsprechend dem Personalbedarf die Bereitstellung der erforderlichen Kräfte unter Berücksichtigung individueller Interessen und unter Wahrung größtmöglicher Gerechtigkeit sowie unter Beachtung spezifischer Leistungsfähigkeiten und Qualifikationen der Beamtinnen und Beamten zu gewährleisten. Der Koordinator oder Einsatzplaner ist auch für die Erstellung der monatlichen Arbeitszeitznachweise und die Berechnung der Erschwerniszulagen verantwortlich.

Anfänglichen Problemen bei der Durchführung der Personalplanung sowie beim Einsatz bzw. Handhabung der Planungssoftware wurde durch regelmäßige Schulungen und Besprechungen der Koordinatoren oder Einsatzplaner begegnet und abgeholfen. Dieser auch in laufenden Personalplanungsprozessen insbesondere zu Programmfehlern der Planungssoftware und auftretenden Fehl-anwendungen notwendige Erfahrungsaustausch wird gemäß Nr. 10 des RdErl. des MI vom 15. Dezember 2011 (MBI. LSA S. 583) regelmäßig fortgeführt.

Mit Inkrafttreten des RdErl. des MI vom 15. Dezember 2011 war bzw. ist es erforderlich, die SAP-Planungssoftware entsprechend den arbeitszeitrechtlichen Regelungen anzupassen. Das damit beauftragte Technische Polizeiamt hat die entsprechende Programmierung der Planungssoftware noch nicht in Gänze realisiert bzw. abgeschlossen, so dass derzeit einzelne Parameter entweder noch händisch oder über Hilfssysteme erfasst werden müssen. Das Technische Polizeiamt ist bemüht, die entsprechende Programmierung der DSM-Planungssoftware zeitnah abzuschließen.