

Linz, am 13.08.2017

Betrifft: Notwendige Zeiten für Auf- und Abrüsten

An den
Fachausschuss bei der LPD OÖ

Bezug: Schreiben des ZA, 33/7117

Antwortschreiben

Ausschlaggeben für den Antrag der AUF/FEG war insbesondere das Urteil des Oberverwaltungsgerichts NRW, zu Zahl 6 A 2151/14 vom 03.11.2016:

„Von einer allein in die Verantwortung der Beamten fallenden Entscheidung, gewissermaßen aus freien Stücken den Schichtdienst zum Zwecke des Auf- und Abrüstens früher anzutreten bzw. später zu beenden, kann keine Rede sein. Aus den oben näher dargelegten Gründen sind die tatsächlichen Verhältnisse in den Polizeiwachen vor und nach dem Schichtwechsel auch dem beklagten Land zuzurechnen. Diese Zurechnung hat zur Folge, dass der Kläger - ebenso wie die Kläger in den Verfahren 6 A 1903/14, 2250/14, 2251/14 und 127/15 - mit dem Auf- und Abrüsten vor Schichtbeginn und nach Schichtende über die geschuldete Arbeitszeit hinaus Dienst geleistet hat.“

Link zum Urteil:

https://www.justiz.nrw.de/nrwe/ovgs/ovg_nrw/j2016/6_A_2151_14_Urteil_20161103.html

Daraufhin wurde in Gesprächen zwischen Gewerkschaft und Innenministerium eine Regelung vereinbart, wonach pro Diensttour für die betroffenen Beamten 12 Minuten Rüstzeit gut geschrieben werden.

Im Unterschied dazu (NRW) gab es in anderen deutschen Bundesländern bereits vorab eine entsprechende Regelung und musste nicht erst geklagt werden. So gibt es etwa für den Bereich der Polizei und Feuerwehr in Berlin eine „Anwesenheitszeit“, wonach pauschal für notwendige Rüstzeiten 1,5 Stunden pro Woche angerechnet werden.

Aus Sicht der AUF/FEG ist die deutsche Rechtslage für die Arbeitszeitregelung von Einsatzorganisationen nun sinngemäß auch für die österreichische Polizei anzuwenden, zumal diesbezüglich auch auf Grundrechte Bezug genommen wird, welche naturgemäß innerhalb der europäischen Union gleichermaßen auch für Österreich gelten.

Eine österreichische Judikatur liegt nach Wissen der AUF/FEG bis dato jedoch nicht vor, was lediglich der Tatsache geschuldet sein dürfte, dass hier die Gewerkschaft noch nicht - allenfalls in einem entsprechenden Musterverfahren - geklagt hat.

Ein Vergleich mit anderen Berufsgruppen (Privatwirtschaft) und einer dementsprechenden Judikatur ist darüber hinaus nicht zielführend. Dazu darf angemerkt werden, dass das Tragen einer Uniform samt Ausrüstung und Bewaffnung, wie im Polizeidienst gegeben, mit dem Tragen einer normalen Berufskleidung samt allenfalls erforderlichem Werkzeug in keiner Weise vergleichbar ist.

Zur dezidierten und bereits im Antrag angeführten Handhabung für den Bereich der LPD Vorarlberg ergeht das Ersuchen, diese interne Regelung beim zuständigen FA Vorarlberg zu erfragen. Die Informationen der AUF/FEG OÖ beruhen diesbezüglich auf Aussagen des stv. Vorsitzenden des FA Vorarlberg (Joachim Fritz), welcher die angeführte Vorgangsweise als sachverständiger Bediensteter bei Bedarf sicher dem ZA noch ausführlicher erörtern kann.

Das Ausmaß des zustehenden Zeitausgleichs wird sich klarerweise an den jeweiligen Begebenheiten zu orientieren haben (welche konkreten Ausrüstungsgegenstände müssen übernommen werden, welche Bewaffnung ist vorgeschrieben, welche Dienstbehelfe sind mitzuführen etc.). Aus Sicht der AUF/FEG wäre jedoch prinzipiell so weit als möglich eine einheitliche – wie eben in Deutschland vereinbarte – pauschale Zeitgutschrift erstrebenswert, die **im Durchschnitt** den erforderlichen Zeitaufwand für das notwendige Auf- und Abrüsten abgilt. 12 bis 15 Minuten pro Diensttour wären hier unserer Auffassung nach für uniformierte Schicht und Wechseldienstbeamte im Außendienst durchaus gerechtfertigt und auch begründbar.

Inwieweit hier für Beamte im Kriminaldienst infolge des Tragens von Zivilkleidung eine allenfalls geringere Zeitgutschrift anzusetzen ist, wird wohl Gegenstand von Verhandlungen zwischen dem Zentralausschuss und Vertretern der Dienstbehörde sein müssen. Eine derartige Zeitgutschrift kann selbstverständlich grundsätzlich nur dort eingefordert werden, wo ein kontinuierlicher Dienstbetrieb aufrecht zu erhalten ist und eine ständige Einsatzbereitschaft von Regeldienstbeamten eingefordert wird.

Dass Beamte in der aktuell gegebenen Situation uniformiert zum Dienst fahren ist bekannt, tangiert unserer Ansicht nach aber eigentlich die angesprochene Thematik nur am Rande. Unserem Wissen nach geschieht dies freiwillig (allenfalls um eben die Rüstzeit auf der Dienststelle zu verkürzen und somit weniger Vorlaufzeit zu benötigen) und kann daraus logischerweise kein Anspruch auf Abgeltung resultieren, zumindest insofern hier keine Anweisung/Regelung des Dienstgebers vorliegt.

Bezüglich der Dienstverrichtung in zivil – ev. von Kommandanten oder wem auch immer – wird auf die obigen Ausführungen betr. Kriminaldienst verwiesen. Eine individuelle Zeiterfassung, wo für jeden Beamten etwa mittels einer Art *Stechuhr* dezidierte Zeiten dokumentiert und errechnet werden, ist zwar möglich aber wohl kaum zweckmäßig, da auch sehr komplex und schwer administrierbar. Diesbezüglich darf nochmals auf die Vorteile (einfach und kostengünstig) einer pauschalen Abgeltung hingewiesen werden. Ein „Minutenreiten“ sollte jedenfalls nicht das Ziel in diesem Zusammenhang sein.

Abschließend darf festgehalten werden, dass die Kollegenschaft insbesondere auf den Basisdienststellen stets bemüht ist, durch eine rechtzeitige und reibungslose Ablösung beim Schichtwechsel, die erforderliche Einsatzbereitschaft durchgehend zu gewährleisten. **Dass sie dafür auch Freizeit opfern, die weder bezahlt noch durch eine Zeitgutschrift ausgeglichen wird, ist ein Faktum.**

Aus diesem Grund hat sich die AUF/FEG OÖ unter Berufung auf die angeführte Situation in Deutschland sowie unter Hinweis auf die allenfalls mögliche Regelung in Vorarlberg zu dem entsprechenden Antrag entschlossen.

Sollte diesem Begehren aus Sicht des ZA mangels rechtlicher Begründbarkeit in Bezug auf die österreichische Judikatur bzw. wegen nicht oder schwer umsetzbarer (100%iger) Gerechtigkeit im Hinblick auf unterschiedliche Rüstzeiten in den einzelnen Organisationseinheiten/Dienststellen entsprochen werden können, wird das selbstverständlich zur Kenntnis genommen. Letztlich muss aber auch der Dienstgeber ein Interesse daran haben, hier eine gerechte und faire Regelung im Einvernehmen mit der Personalvertretung zu erzielen und sollte nicht darauf hoffen, dass schon niemand klagen wird oder ein mögliches Verfahren sowieso (so wie in Deutschland) viele Jahre dauern wird.

Josef Wagenthaler
Robert Neuwirth