

Der Chef der Staatskanzlei des Landes Schleswig-Holstein
Postfach 71 22 | 24171 Kiel

An den
Präsidenten des
Schleswig-Holsteinischen Landtages
Herrn Klaus Schlie, MdL
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Unterrichtung 19/36
(öffentlich)
Verteiler: Fraktionen, Mitglieder IR

21. Dezember 2017

Entwurf einer Landesverordnung zur Änderung der Arbeitszeitverordnung

Sehr geehrter Herr Präsident,

den beiliegenden Entwurf einer Landesverordnung zur Änderung der Arbeitszeitverordnung. übersende ich unter Hinweis auf Artikel 28 Absatz 1 der Verfassung des Landes Schleswig-Holstein in Verbindung mit dem Parlamentsinformationsgesetz mit der Bitte um Kenntnisnahme. Der Verordnungsentwurf ist den zu beteiligenden Verbänden zur Anhörung zugeleitet worden.

Mit freundlichen Grüßen



Dirk Schrödter

Anlagen: 1

Entwurf
Landesverordnung zur Änderung der Arbeitszeitverordnung
Vom.....2017

Aufgrund des § 60 Absatz 4 des Landesbeamtengesetzes verordnet die Landesregierung:

Artikel 1

§ 10 der Arbeitszeitverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 7. Januar 2002 (GVObI. Schl.-H. S. 11), zuletzt geändert durch Gesetz vom 21. Juli 2016 (GVObI. Schl.-H. S. 597), erhält folgende Fassung:

„§ 10

Nachtdienst und Wechselschichtdienst

(1) Die besondere Beanspruchung der Arbeitskraft durch Nachtdienst ist bei der Dienstgestaltung zu berücksichtigen. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit darf sich hierdurch nicht vermindern.

(2) Abweichend von Absatz 1 Satz 2 kann für Beamtinnen und Beamte im Wechselschichtdienst (WSD) die regelmäßige Arbeitszeit (durchschnittliche Wochenarbeitszeit) gemäß § 2 Absatz 1 Satz 1 wie folgt reduziert werden:

WSD	Wochenstundensoll				
	ab 1. März 2018	ab 1. Januar 2019	ab 1. Januar 2020	ab 1. Januar 2021	ab 1. Januar 2022
bis 10 Jahre	41	41	41	41	41
über 10 Jahre	41	40	39	39	38
über 20 Jahre	39	39	38	37	36

(3) Abweichend von Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 ist für den Bereich des Justizvollzugs im Wechselschichtdienst (WSD) die regelmäßigen Arbeitszeit (durchschnittliche Wochenarbeitszeit) gemäß § 2 Absatz 1 Satz 1 erst ab dem 1. Januar 2019 zu reduzieren:“

(4) „Die Absätze 2 und 3 gelten nicht für

1. Beamtinnen und Beamte der Feuerwehr und des Wachdienstes, wenn sie nach einem Schichtplan eingesetzt sind, der für den Regelfall Schichten von 24 Stunden Dauer vorsieht,
2. Beamtinnen und Beamte, die sich zwischen Dienstende und nächstem Dienstbeginn an Bord von ruhenden Schiffen oder auf ruhenden anderen schwimmenden Geräten bereithalten,
3. Beamtinnen und Beamte, die an Bord von Schiffen oder auf anderen schwimmenden Geräten zur Bord- und Hafengewache oder zur Ankerwache eingesetzt sind.

(5) Unterbrechungen jeglicher Art und insbesondere jene, welche durch Elternzeit und Beurlaubung entstehen, führen nicht zu einem Verlust bereits angesparter Zeiten im Wechselschichtdienst. Teilzeitbeschäftigung ab einer Höhe von 36 Stunden aufwärts ist unschädlich für die Berechnung der Dauer der Tätigkeit im Wechselschichtdienst.“

Artikel 2

Die Verordnung tritt am Tag nach ihrer Verkündung in Kraft.

Die vorstehende Verordnung wird hiermit ausgefertigt und ist zu verkünden.

Kiel, 2018

Daniel Günther
Ministerpräsident

Hans-Joachim Grote
Minister für Inneres, ländliche Räume
und Integration

Dr. Sabine Sütterlin-Waack
Ministerin für Justiz, Europa,
Verbraucherschutz und Gleichstellung

Begründung:

Zu Artikel 1 (Änderung des § 10 der Arbeitszeitverordnung):

Die gesundheitlichen Belastungen nehmen mit zunehmender Dienstverrichtung im (Wechsel-)Schichtdienst exponentiell zu. Das Ziel muss sein, besondere Belastungen unmittelbar durch Entlastungen auszugleichen und damit nicht bis zum Ende der beruflichen Laufbahn zu warten.

Die Aufgaben der Polizei erfordern eine durchgehende Erreichbarkeit und Handlungsfähigkeit an 365 Tagen im Jahr. Über ein Viertel der Polizeivollzugsbeamten arbeitet deswegen in Schichtarbeit, davon ein Großteil in regelmäßiger Nacharbeit. Zu den steigenden gesundheitlichen Belastungen im (Wechsel-)Schichtdienst existieren vielfältige wissenschaftliche Publikationen. Im Kern führt (Wechsel-)Schichtarbeit zu kurz- und langfristigen Beeinträchtigungen der Gesundheit, der Leistungsfähigkeit und des sozialen Lebens der Beschäftigten, der Tag-/Nachtrhythmus der Beschäftigten wird gestört. Dies kann über einen längeren Zeitraum betrachtet zu Schlafstörungen, Leistungseinschränkungen und Fehlleistungen durch Übermüdung und Konzentrationsprobleme, Fehlernährung und zu sozialen Problemen mit Familie und Freunden führen. Gerade jedoch das soziale Umfeld ist für eine Regeneration von der beruflichen Belastung wichtig. Folgerichtig werden deswegen arbeitsmedizinisch regelmäßige und längere Freizeiten gefordert.

Aus arbeitsmedizinischer Sicht ist eine nachhaltige Gestaltung des Schichtdienstes mit ausreichender Personalplanung und ein an die Bedürfnisse des Beschäftigten angepasstes Schichtmodell primär anzustreben. Eine optimal angepasste und belastungsausgleichende Schichtfolge wird nicht zu finden sein, da ein Schichtsystem immer von den örtlichen Gegebenheiten, den Aufgaben und den Beschäftigten abhängig ist.

Es besteht ein gesundheitliches Risiko, das mit zunehmender Dauer der Schichtarbeit steigt. Eine besonders starke Zunahme des Gesundheitsrisikos wurde in arbeitsmedizinischen Untersuchungen ab dem 21. Verwendungsjahr festgestellt. Als Rückschluss daraus müssen präventive Maßnahmen deutlich früher ansetzen, um diese Risiken zu vermeiden.

Eine Kompensation der Mehrbelastungen und des Gesundheitsrisikos durch den Schichtdienst ist aus arbeitsmedizinischer Sicht mit der Zielsetzung, die Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit des Beschäftigten zu fördern, sinnvoll.

Zu Absatz 1:

Redaktionelle Änderung: Die Regelung entspricht § 10 AZVO a.F..

Zu Absatz 2:

Eine Entlastung bietet sich unmittelbar durch eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit für Beschäftigte im Wechselschichtdienst (WSD) an. Nach

arbeitsmedizinischer Empfehlung wurde eine Staffelung nach Anzahl von Belastungsjahren wie folgt vorgeschlagen:

Für Beschäftigte, die unter 10 Jahren WSD verrichten, wird keine Verkürzung der Wochenarbeitszeit empfohlen, da die gesundheitlichen Belastungen in diesem Zeitsegment zwar als erhöht, aber noch nicht als bedenklich einzustufen sein dürften. Diese Belastungen müssen in gewissem Maße als „berufsimmanent“ bezeichnet werden.

Beschäftigte über 10 Jahre im WSD (deutlich gestiegene Gesundheitsbeeinträchtigungen) sollten 38 statt 41 Wochenstunden arbeiten müssen, Beschäftigte über 20 Jahre im WSD (erheblich gestiegene Gesundheitsbeeinträchtigungen) lediglich 36 Stunden je Woche.

Zu Absatz 3:

Die vorgenannten Ausführungen zu den gesundheitlichen Belastungen im Wechselschichtdienst gelten auch für die Beamtinnen und Beamte des Justizvollzugs. Der spätere Beginn der Arbeitszeitreduzierung liegt darin begründet, dass der Justizvollzug im Gegensatz zur Polizei in den vergangenen Jahren keine Nachwuchskräfte über den Bedarf hinaus ausbilden konnte. Eine Entlastung ab dem Jahr 2019 kann zunächst auch nur durch Einstellung von Tarifbeschäftigten erfolgen. Zusätzlich ausgebildete Nachwuchskräfte stehen nach Zuweisung von zusätzlichen Anwärterstellen im Haushaltsjahr 2018 erst nach Beendigung einer 2-jährigen Ausbildung ab 2020 ff. zur Verfügung.

Zu Absatz 4:

Hinsichtlich der Feuerwehr und des Wachdienstes ist anzumerken, dass dort aufgrund des 24-Stunden Schichtmodells, das zu nicht geringen Teilen aus Ruhezeiten und Bereitschaftsdienstzeiten besteht, in denen die Beamten lediglich an der Dienststelle anwesend sein müssen, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten, die Belastung durch Schicht- und Nachtarbeit als insgesamt gesehen gering zu bewerten ist. Sind die Schichten kürzer als 24 Stunden, ist der Anteil an Zeiten mit geringer dienstlicher Inanspruchnahme kleiner, die Belastung entsprechend größer. Ist ein Viertel der Schichten kürzer als 24, aber länger als 11 Stunden, wird dies durch eine Zusatzurlaubsregelung im § 10 Abs. 6 Satz 2 Erholungsurlaubsverordnung (EUVO) ausgeglichen.

Zu Absatz 5:

Unterbrechungen jeglicher Art in der Ausübung der Tätigkeit im WSD, z.B. durch die Inanspruchnahme von Elternzeit, Beurlaubung, Abordnung sowie längerfristige Erkrankungen, dürfen nicht zu einem Verlust bereits angesparter Zeiten im Wechselschichtdienst führen.

Teilzeitbeschäftigung ab einer Höhe von 36 Stunden ist unschädlich für die Berechnung der Dauer der Tätigkeit im Wechselschichtdienst, da es anderenfalls im weiteren Verlauf zu einer Ungleichbehandlung in der Besoldung kommen kann.

Anlage

Auswirkung ohne Berücksichtigung einer Teilzeitbeschäftigung mit hohem Beschäftigungsanteil (ab 36 Wochenstunden):

Beispiel 1:

- Beamter, Teilzeit i.H.v. 39 Stunden Wochenarbeitszeit, 10 Jahre WSD:
->Auswirkung: weiterhin 39-Stunden-Woche, da keine Ansparung von WS-Dienstjahren in Vollzeit, weiterhin Teilzeitbesoldung für eine 39-Stunden-Woche
- Beamter, 41 Stunden Wochenarbeitszeit, 10 Jahre WSD:
->Auswirkung: 38-Stunden-Woche bei vollen Bezügen

Beispiel 2:

- Beamter, Teilzeit i.H.v. 36 Stunden Wochenarbeitszeit, 20 Jahre WSD:
->Auswirkung: weiterhin 36-Stunden-Woche, da keine Ansparung von WS-Dienstjahren in Vollzeit, weiterhin Teilzeitbesoldung für eine 36-Stunden-Woche
- Beamter, 41 Stunden Wochenarbeitszeit, 20 Jahre WSD:
->Auswirkung: 36-Stunden-Woche bei voller Bezügen

Bis zu einer 36-Stunden-Woche (Minimum) kann noch eine körperliche Belastung als Zugangsberechtigung für die dauerhafte Arbeitszeitreduzierung nach 10 bzw. 20 Jahren WSD vorausgesetzt werden.

In der Folge ist in den vorab dargestellten Fällen nach dem Erreichen der für eine Herabsetzung der Arbeitszeit erforderlichen Wechselschichtdienstzeit die bestehende Teilzeitbeschäftigung in eine Vollzeitbeschäftigung abzuändern.