



dbb
beamtenbund
und tarifunion
schleswig - holstein

dbb sh • Muhliusstr. 65 • 24103 Kiel

Sozialausschuss
des Schleswig-Holsteinischen Landtages

per Mail:
sozialausschuss@landtag.ltsh.de

Spitzenorganisation der
Fachgewerkschaften und-verbände
des öffentlichen Dienstes

Landesgeschäftsstelle:
Muhliusstr. 65, 24103 Kiel
Telefon: 0431.675081
Fax: 0431.675084
E-Mail: info@dbbsh.de
Internet: www.dbbsh.de

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/1777

10.07.2023

Stellungnahme des dbb sh zu:

- **Arbeitszeitgesetz zeitgemäß weiterentwickeln – Bedürfnissen von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern und Betrieben im Rahmen von Tarifverträgen gerecht werden** (Antrag der FDP-Fraktion, Drucksache 20/707)
- **Dialogprozess zur Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen starten** (Alternativantrag der Fraktionen von CDU und den Grünen, Drucksache 20/749)

Sehr geehrte Frau Rathje-Hoffmann,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

wir bedanken uns für Ihr Schreiben vom 24. Mai 2023 und nutzen gern die damit verbundene Möglichkeit der Stellungnahme zu den oben genannten Drucksachen.

Grundsätzliches

Die Arbeitszeit und ihre Gestaltungsmöglichkeiten haben sich in den letzten Jahren zu einem maßgebenden Kriterium für die Attraktivität der Arbeitgeber und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten entwickelt. Dies resultiert insbesondere aus dem Fachkräftemangel, der zu einer Dynamik bei der Entwicklung beschäftigtenorientierter Arbeitszeitmodelle geführt hat. Auch der zunehmend große Stellenwert von Work-Life-Balance sowie die inzwischen etablierte Möglichkeit von Homeoffice-Modellen sind in diesem Zusammenhang zu nennen. Insgesamt sind die Wünsche und Bedürfnisse der Beschäftigten individueller geworden, sie sind von der jeweiligen Lebenssituation und Einstellung abhängig.

Beide dem Landtag vorliegenden Anträge beziehen sich auf das Arbeitszeitgesetz, welches bundesweit für sämtliche Arbeitsverhältnisse gilt. Damit sind auch die im öffentlichen Dienst bestehenden Arbeitsverhältnisse einbezogen.

Das Arbeitszeitgesetz stellt durch die Vorgabe von Mindestschutzbedingungen, die insbesondere den tagesbezogenen Umfang der Arbeitszeit sowie freie Tage betreffen, einen Rahmen dar, innerhalb dessen die Tarifvertrags-, Betriebs- und Arbeitsvertragsparteien konkrete Ausgestaltungen vornehmen können.

Aktuell liegt ein Entwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes vor. Damit soll auf die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes und des Bundesarbeitsgesetzes (BAG) zur Arbeitszeiterfassung reagiert werden. Das BAG hat mit Beschluss vom 13.09.2022 – 1 ABR 22/21 – entschieden, dass bei unionsrechtskonformer Auslegung von § 3 Abs. 2 Nr. 1 des Arbeitsschutzgesetzes der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist, die Arbeitszeit der Beschäftigten zu erfassen.

Zur Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit auf bis zu 13 Stunden

Der Antrag als Drucksache 20/207 bezweckt die Möglichkeit, die werktägliche Arbeitszeit auf bis zu 13 Stunden zu verlängern.

As Arbeitszeitgesetz gibt in der geltenden Fassung eine werktägliche Arbeitszeit von bis zu 8 Stunden vor. Eine Verlängerung auf bis zu 10 Stunden ist nur dann zulässig, wenn im Durchschnitt 8 Stunden nicht überschritten werden. Eine Überschreitung von 10 Stunden ist möglich, wenn in die Arbeitszeit in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt. Die damit verbundene Grenze ergibt sich aus der europarechtlich gesetzten Höchstgrenze der wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 48 Stunden.

Aus Sicht des dbb sh stellt diese Regelung eine ausreichende Grundlage für eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit dar. Anders als in der Antragsbegründung dargestellt, entspricht die Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit auf 13 Stunden keineswegs den Bedürfnissen der Beschäftigten. Vielmehr wird eine tägliche Arbeitszeit von 10 Stunden häufig bereits als derart große Belastung beziehungsweise Beeinträchtigung von persönlichen bzw. familiären Belangen empfunden, dass ggf. entsprechende Flexibilisierungsmöglichkeiten nicht ausgeschöpft werden. Natürlich gibt es durchaus auch Beschäftigte, die einen 10-Stunden-Tag bewältigen können und wollen, aber eine darüberhinausgehende Verlängerung wird nach unserer Einschätzung weder angestrebt noch wäre sie unter dem Gesichtspunkt des Arbeits- und Gesundheitsschutzes vertretbar.

Auch wenn der vorliegende Antrag als Voraussetzungen für die Verlängerung eine Öffnung durch einen Tarifvertrag sowie die Zustimmung durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer vorsieht, können wir das Anliegen nicht befürworten. Allein die ggf. bestehende Option eines 13-Stunden-Tages kann dazu führen, dass ein latenter Druck auf die Beschäftigten entsteht, dem Arbeitgeber entsprechend lange zur Verfügung zu stehen. Zudem besteht die Gefahr, dass Beschäftigte sich Belastungssituationen aussetzen, die in gesundheitlichen Beeinträchtigungen münden und sich sowohl für die Beschäftigten als auch für die Arbeitgeber negativ auswirken würden.

Laut Antragsbegründung soll die Verlängerungsmöglichkeit der täglichen Arbeitszeit auch mit der Gestaltungsoption einer Vier-Tage-Woche gerechtfertigt werden. Wir weisen darauf

hin, dass die geltende Rechtslage keineswegs eine Vier-Tage-Woche verhindert. An keiner Stelle des Arbeitszeitgesetzes wird die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf oder sechs Tage vorgegeben. Es ist ohne Weiteres möglich, bereits jetzt eine Vier-Tage-Woche zu realisieren, wenn dies auf betrieblicher Ebene gewünscht ist und solange die genannten täglichen Höchstarbeitszeiten eingehalten werden. Wenn zum Beispiel 4 x 10 Tage gearbeitet wird, kann eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden erfüllt werden. Liegt die Soll-Arbeitszeit darüber, könnte in gewissen Abständen eine Fünf-Tage-Woche „eingebaut“ werden, um im Durchschnitt die maßgebende Soll-Arbeitszeit zu erreichen.

Wenn die Vier-Tage-Woche in der Praxis in vielen Betrieben bzw. Branchen nicht realisiert wird, hängt das in der Regel damit zusammen, dass diese Option arbeitgeber- und/oder arbeitnehmerseitig nicht gewollt ist beziehungsweise nicht vorangetrieben wird. Ein entsprechender Wunsch hängt bei den Beschäftigten insbesondere vom Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit ab. Bei einer 35-Stunden-Woche ist eine Verteilung auf vier Arbeitstage einfacher zu bewerkstelligen als bei einer deutlich höheren Wochenarbeitszeit wie zum Beispiel im öffentlichen Dienst, wo die Vier-Tage-Woche zwangsläufig mit einer hohen täglichen Arbeitszeit verbunden wäre. Hier zeigen sich erhebliche Wettbewerbsvor- und -nachteile, die jedoch nichts mit dem Arbeitszeitgesetz zu tun haben.

Grundsätzlich zutreffend ist der Hinweis in der Antragsbegründung, dass die Möglichkeit, Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz über Tarifverträge zuzulassen, einen Anreiz für eine stärkere Tarifbindung darstellen kann. Entsprechende Möglichkeiten greift das Arbeitszeitgesetz bereits auf, z.B. bezüglich

- der Verlängerung der Arbeitszeit im Zusammenhang mit Bereitschaftsdiensten,
- der Ausgleichszeiträume für die durchschnittliche Einhaltung der täglichen Höchstarbeitszeit,
- der Kürzung der Ruhezeiten oder
- der Reduzierung beschäftigungsfreier Sonntage.

Eine Ergänzung entsprechend des vorliegenden Antrages halten wir aus den dargestellten Gründen nicht für angezeigt. Stattdessen verweisen wir auf unsere Vorschläge zur Erhöhung der Tarifbindung im Rahmen unserer Stellungnahme zum Gesetz zur Sicherung der Tariftreue und Sozialstandards sowie für fairen Wettbewerb.

Zum Dialogprozess zur Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen

Der Antrag der Regierungsfractionen als Drucksache 20/749 zielt darauf ab, einen Dialogprozess mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zu starten, um flexiblere Arbeitszeitmodelle zu ermöglichen.

Aus Sicht des dbb sh ist es mit Blick auf die Bedeutung von Arbeitszeitregelungen auf jeden Fall sinnvoll, Anregungen und Argumente zusammenzutragen und eine Weiterentwicklung der Vorschriften in einem möglichst weitgehenden Konsens vorzunehmen. Vor diesem Hintergrund ist der dbb sh stets offen für einen entsprechenden Austausch und Dialogprozess.

Auch wenn Anpassungen des Arbeitszeitgesetzes durch den Bundesgesetzgeber erfolgen und entsprechende Beteiligungsprozesse, in die auch der dbb eingebunden ist, auf Bundesebene stattfinden, kann es sinnvoll sein, auch auf Landesebene diesbezügliche Positionen zu entwickeln. Das müsste aber – nicht zuletzt aufgrund des entsprechenden

Ressourcenaufwandes - mit dem Anspruch verbunden sein, entsprechende Einflussnahmen über den Bundesrat tatsächlich zu realisieren.

Ein Anknüpfungspunkt könnte zum Beispiel der nicht in allen Punkten überzeugende Referentenentwurf zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes (s.o., „Grundsätzliches“) sein.

Allerdings empfehlen und erwarten wir, dass sich der Schleswig-Holsteinische Landtag vorrangig mit solchen Arbeitszeitfragen befasst, die im direkten Einflussbereich der Landespolitik liegen. Das betrifft insbesondere die für die Landes- und Kommunalbeamtinnen und -beamten maßgebenden Arbeitszeitregelungen. Insbesondere die hier geltende 41-Stunden-Woche ist längst nicht mehr zeitgemäß, zumal sie Möglichkeiten der Flexibilisierung behindert, die laut vorliegenden Anträgen zum Arbeitszeitgesetz eigentlich gefördert werden sollen. Darüber hinaus ist mit dieser Arbeitszeit ein erheblicher Wettbewerbsnachteil für den öffentlichen Dienst verbunden.

Einen Widerspruch sehen wir aber auch darin, dass ein Dialogprozess zwar bezüglich des nicht im Zuständigkeitsbereich des Landes liegenden Arbeitszeitgesetzes gestartet werden soll, der aber bezüglich der im Zuständigkeitsbereich des Landes liegenden Arbeitszeitverordnung (und des LBG SH, sh. § 60 Abs. 1) eher behindert wird. In diesem Zusammenhang verweisen wir auch auf den SSW-Antrag „Arbeitszeit der Landesbeamtinnen und -beamten lebensphasenorientierter und familienfreundlicher gestalten“ (Drucksache 19/3269), der von der Regierungsmehrheit ohne vorherige Experten-Anhörung abgelehnt wurde.

Ein weiterer Widerspruch ist bezüglich der Altersteilzeit – ein Instrument der Arbeitszeitflexibilität, welches ein gesundes Arbeiten bis zur Altersgrenze und gleichzeitig einen Wissenstransfer fördern kann – zu verzeichnen: Während die Altersteilzeit laut Landesbeamtengesetz möglich ist, wird sie über die Haushaltsgesetzgebung wieder ausgebremst: danach setzt Altersteilzeit nämlich voraus, dass die betroffenen Stellen nicht wiederbesetzt werden – eine mit Blick auf die aktuellen Personalgewinnungsprobleme weder zeitgemäße noch realistische Vorgabe.

Zu derartigen Themen wünschen wir uns eine bessere und offenere Dialogkultur.

Mit freundlichen Grüßen



Kai Tellkamp
Landesbundvorsitzender