

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bezirk Nord



DGB Bezirk Nord · Besenbinderhof 60 · 20097 Hamburg

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Finanzausschuss
Herrn Vorsitzenden Christian Dirschauer, MdL
Landeshaus
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Stellungnahme zum Antrag der Fraktion des SSW „Modernes Arbeitszeitrecht auch für schleswig-holsteinische Beamtinnen und Beamte – Langzeitkonten jetzt einführen“ (Drucksache 20/3289)

9. September 2025

Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren,

der Finanzausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtages hat den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) mit Schreiben vom 22. Juli 2025 um eine Stellungnahme zum Antrag der Fraktion des SSW „Modernes Arbeitszeitrecht auch für schleswig-holsteinische Beamtinnen und Beamte – Langzeitkonten jetzt einführen“ (Drucksache 20/3289) gebeten. Dieser Bitte kommt der DGB hiermit gerne nach.

Diese Stellungnahme ist als gemeinsame Stellungnahme des DGB und der ebenfalls zur Stellungnahme aufgeforderten DGB-Gewerkschaften GEW, GdP und ver.di anzusehen. Die GEW wird darüber hinaus im Rahmen einer eigenen Stellungnahme auf die Besonderheiten im Bereich der Lehrkräfte eingehen.

Der DGB und seine Gewerkschaften lehnen den vorliegenden Antrag ab. Sie bitten den Landtag darum, diesem Antrag nicht zuzustimmen.

Der Antrag ist unbestimmt

Der Antrag sieht einen Beschluss des Landtages vor, der aus einem einzigen Satz besteht: „Der Landtag fordert die schleswig-holsteinische Landesregierung dazu auf, die rechtlichen Voraussetzungen für die Führung von Langzeitkonten zu schaffen.“

Aus dem Beschlusstext selbst geht nicht hervor, ob es sich dabei um Langzeitkonten ausschließlich für Beamtinnen und Beamte oder auch um Langzeitkonten für Tarifbeschäftigte handeln soll. Dies lässt sich maximal der Überschrift des Antrages entnehmen, die aber nicht Teil des Petitums ist. Das konkrete Anliegen des Antrages ist damit unbestimmt. Ein konkretes Konzept ist mit dem Antrag nicht verbunden, es wird auch nicht auf die Praxis anderer Länder oder

Olaf Schwede
Abteilungsleiter
Öffentlicher Dienst/ Beamte/
Mitbestimmung

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bezirk Nord
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
Telefon: 040-6077661-17
Telefax: 040-6077661-41

olaf.schwede@dgb.de
nord.dgb.de

Modelle anderer Arbeitgeber oder Branchen verwiesen. Dies erschwert eine konkrete Stellungnahme zu dem vorliegenden Antrag erheblich. Die insgesamt 18 zur Stellungnahme aufgeforderten Organisationen müssen jeweils das konkrete Antragsbegehren für sich selbst interpretieren.

Zur bisherigen Praxis in Schleswig-Holstein

Die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Landes und der Kommunen ist in der Landesverordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten (Arbeitszeitverordnung - SH AZVO -) geregelt. Diese Landesverordnung gilt nicht für die Tarifbeschäftigten, deren Arbeitszeit durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) bestimmt wird.

Die Zeitguthaben der Beamtinnen und Beamten sind aktuell in § 2 SH AZVO geregelt. Dort heißt es:

„(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt, sofern nicht in dieser Verordnung etwas anderes bestimmt oder zugelassen ist, im Durchschnitt in der Woche einundvierzig Stunden (durchschnittliche Wochenarbeitszeit). Bei Teilzeitbeschäftigung gilt die vereinbarte Wochenarbeitszeit als durchschnittliche Wochenarbeitszeit. Für die Berechnung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit können bis zu zwölf Kalendermonate zugrunde gelegt werden (Bezugszeitraum); die Möglichkeit der Ableistung der Arbeitszeit nach § 61 Abs. 1 Satz 2 des Landesbeamtengesetzes bleibt unberührt. **Am Ende des jeweiligen Bezugszeitraums darf Zeitguthaben nicht mehr als das Fünffache der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, Zeitfehl nicht mehr als die durchschnittliche Wochenarbeitszeit betragen. Der Abbau von Zeitguthaben hat im Einklang mit dem Dienstbetrieb zu erfolgen.** Die Teilnahme an Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsprävention, die von der Dienststelle angeboten werden, kann in angemessenem Umfang auf die Arbeitszeit angerechnet werden. Näheres ist in Vereinbarungen nach § 57 oder § 59 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein zu regeln.“

Für Beamtinnen und Beamte des Landes und der Kommunen in Schleswig-Holstein ist damit ein Zeitguthaben von maximal 205 Stunden zulässig.

Für die Beschäftigten des Landes beider Statusgruppen am Standort Kiel gilt die Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach § 59 des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein (MBG Schl.-H.) über die Grundsätze der variablen Arbeitszeit. Die Landesbehörden außerhalb Kiels sollen sich an diesen Grundsätzen, die durch Vereinbarung nach § 57 MBG Schl.-H. ausgestaltet werden können, orientieren. Diese Vereinbarung enthält in Nr. 9 ausführliche Regelungen zum Zeitkonto. Auch nach dieser Vereinbarung kann ein Zeitguthaben maximal das Fünffache der jeweils maßgebenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit betragen, ein Zeitfehl ist auf die jeweils maßgebende regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beschränkt; Bezugszeitraum ist der Kalendermonat. Ein höheres Zeitguthaben oder Zeitfehl ist nicht zulässig.

Darüber hinaus existieren im Land Schleswig-Holstein in den einzelnen Dienststellen eine Vielzahl von Dienstvereinbarungen, die sich in diesem Rahmen bewegen.

Der DGB hat bisher – trotz aller Unterschiede zwischen den beamtenrechtlichen und tarifvertraglichen Regelungen – einheitliche Regelungen für beide Statusgruppen angestrebt. Dies ist unter anderem mit der oben genannten Vereinbarung nach § 59 des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein (MBG Schl.-H.) gewährleistet worden.

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) regelt in § 10 ausführlich unter welchen Bedingungen Arbeitszeitkonten für die Tarifbeschäftigten zulässig sind. Dort heißt es unter anderem:

„(1) Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach Satz 1 auch in einem landesbezirklichen Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat. Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Absatz 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Absatz 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

(...)

(6) Der Arbeitgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. In diesem Fall ist der Betriebs-/Personalrat zu beteiligen und - bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers - eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.“

Die Schaffung von Langzeitkonten für beide Statusgruppen würde damit nicht nur eine Anpassung der Arbeitszeitverordnung für die Beamtinnen und Beamten, sondern absehbar entweder eine tarifvertragliche Regelung oder aber Vereinbarungen nach den §§ 57 und 59 MBG Schl.-H. erforderlich machen. Eine einseitige Regelung der Landesregierung bzw. des Landtages ist nur für die Beamtinnen und Beamten, nicht aber für die Tarifbeschäftigten möglich.

Aus Sicht des DGB ist nicht erkennbar, warum die bisher bestehenden Regelungen zu Arbeitszeitkonten nicht ausreichen sollten. Grundsätzlich treten der DGB und seine Gewerkschaften für einen zeitnahen Ausgleich von Überstunden und Mehrarbeit ein.

Zur Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten

Die regelmäßige Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein beträgt im Durchschnitt in der Woche einundvierzig Stunden. Allein schon deswegen ist die für die Beamtinnen und Beamten geltende Ausgangslage nicht mit der Privatwirtschaft und anderen Branchen vergleichbar.

Mit der 41-Stunden-Woche ist für die Beamtinnen und Beamten dauerhaft eine hohe Belastung verbunden. In der Vergangenheit erfolgter Personalabbau, unbesetzte Stellen, sich stetig verändernde Rahmenbedingungen und besondere Krisensituationen führen zu weiteren Belastungen. In vielen Dienststellen besteht ein hoher Druck, wachsende Herausforderungen mit unzureichendem Personal zu bewältigen.

Der DGB befürchtet, dass Langzeitkonten dazu führen werden, dass viele Beamtinnen und Beamten über die gesundheitlich verträglichen Grenzen hinausgehen werden, um Zeitguthaben aufzubauen oder die Personalprobleme vor Ort aufzufangen.

Die Einführung von Langzeitkonten kann dazu führen, dass ein hoher Druck auf die Beschäftigten entsteht, fehlendes Personal durch das Auffüllen der Langzeitkonten auszugleichen. Dies würde die Belastung weiter erhöhen und wäre aus Sicht des DGB unter dem Gesichtspunkt des Gesundheitsschutzes unverantwortlich. Offen bleibt auch die Frage, wie angesichts der in vielen Bereichen schwierigen Personallage die Zeitguthaben anschließend wieder abgebaut werden sollen. In der Praxis wird dies zu weiteren Personalengpässen führen.

Die von Befürworterinnen und Befürwortern angeführte Zeitsouveränität durch Langzeitkonten würde hier schnell an ihre Grenzen stoßen. Damit aufgesparte Zeitguthaben beispielsweise für eine frühere Ruhestandsphase genutzt werden können, müssten die Dienstherren hierfür entsprechende Rückstellungen im Haushalt bilden, um zum Ausgleich der dadurch fehlenden Beschäftigten zusätzliches Personal einstellen zu können. Erfolgt dies nicht, besteht die Gefahr, dass durch Langzeitkonten aktuelle Personalengpässe ausgeglichen, gleichzeitig aber Probleme in die Zukunft verschoben werden.

Der DGB befürchtet, dass unter den Bedingungen einer 41-Stunden-Woche Langzeitkonten eine Einladung zur Selbstausbeutung darstellen, die mit erheblichen Gesundheitsschäden verbunden sein kann. Das Risiko von dauerhaften Gesundheitsschäden, Dienstunfähigkeiten und Frühpensionierungen würden hier durch das Lebenszeitprinzip sowohl die einzelnen Beamtinnen und Beamten als auch deren Dienstherren zu tragen haben. Gewerkschaften und Dienstherren sollten hier ein gemeinsames Interesse haben, ihre Beschäftigten nicht derartigen Risiken auszusetzen.

Zu entsprechenden Regelungen für die Tarifbeschäftigten

Wie bereits dargelegt, würde die Schaffung von Langzeitkonten für beide Statusgruppen nicht nur eine Anpassung der Arbeitszeitverordnung für die Beamtinnen und Beamten, sondern absehbar entweder eine tarifvertragliche Regelung oder aber Vereinbarungen nach den §§ 57 und 59 MBG Schl.-H. erforderlich machen. Eine einseitige Regelung der Landesregierung bzw. des Landtages ist nur für die Beamtinnen und Beamten, nicht aber für die Tarifbeschäftigten möglich.

Sollten Langzeitkonten auch für die Tarifbeschäftigten angestrebt werden, so sind damit zahlreiche Fragen verbunden. Dies betrifft zum einen die Frage, ob derartige Langzeitkonten in Geld oder in Stunden zu führen sind. Sozialrechtlich wird bei einem Langzeitkonto eine Vereinbarung über ein Wertguthaben nach §§ 7ff. SGB IV geschlossen. Das führt zu zahlreichen Besonderheiten.

Zum einen sind im Falle der Führung eines Langzeitkontos in Geld Regelungen zur Wertsicherung zu treffen. Das bedeutet, dass die Guthaben dynamisiert werden müssen und nicht an Wert verlieren dürfen.

In jeder Fallkonstellation sind Regelungen für Störfälle durch Kündigung, durch Ausscheiden in Rente durch Tod und durch Eintritt von Invalidität oder Erwerbsminderung zu treffen. Auch die Frage der Übertragung auf andere Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung wäre zu klären.

Die oben im Kontext der Beamtinnen und Beamten aufgeworfene Frage, ob für den Ausgleich der Langzeitkonten Rückstellungen im Haushalt erforderlich werden, würde ich bei einer Einbeziehung der Tarifbeschäftigten deutlich stärker stellen.

Für eine mündliche Erörterung stehen der DGB und seine Gewerkschaften gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink that reads 'Olaf Schwede'.

Olaf Schwede