



dbb sh • Muhliusstr. 65 • 24103 Kiel

Finanzausschuss
des Schleswig-Holsteinischen Landtages
Herrn Christian Dirschauer
Landeshaus

per Mail an:
finanzausschuss@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

13.09.2025

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

Sehr geehrter Herr Dirschauer,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

wir bedanken uns für das Interesse an der Position des dbb schleswig-holstein zu dem oben genannten Antrag, die wir in Abstimmung mit unseren Mitgliedsorganisationen entwickelt haben, von denen einige ergänzend eine eigene Stellungnahme vorgelegt haben, da sie direkt in die Anhörung eingebunden wurden.

Der dbb sh begrüßt ausdrücklich, dass der Landtag sich mit der Einführung von Langzeitkonten auseinandersetzt. Langzeitkonten sind eine sehr gute Möglichkeit für eine Attraktivitätssteigerung der Arbeitsbedingungen, indem die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten aufgewertet wird. Unsere diesbezüglichen Überzeugungen und Anregungen mündeten bislang jedoch kaum in einer praktischen Umsetzung. Hintergrund sind insbesondere unzureichende (Beamtenrecht) beziehungsweise unzureichend erschlossene (Tarif- und Sozialrecht) Rechtsgrundlagen. Mit einer praxisgerechten beamtenrechtlichen Regelung verbinden wir die Chance, die Vorteile von Langzeitkonten für Beamtinnen und Beamte nutzbar zu machen. Im besten Falle könnte die dann bestehende Ausgangslage genutzt werden, um auf der Grundlage des Mitbestimmungsgesetzes Vereinbarungen zu schaffen, die für beide Statusgruppen vergleichbare Optionen eröffnet.

Nach unseren Erfahrungen wird das Thema „Langzeitkonten“ unterschiedlich interpretiert, was – nicht immer zutreffende – Vorbehalte auslöst. Deshalb geben wir gern einige grundsätzliche Hinweise, um eine sachorientierte Meinungsbildung zu unterstützen.

Was versteht man unter Langzeitkonten?

Langzeitkonten ermöglichen Beschäftigten den Aufbau eines Guthabens, das für Freistellungswünsche aus familiären, gesundheitlichen oder sonstigen persönlichen Gründen genutzt werden kann. Den Beschäftigten können mehrere Quellen bzw. Möglichkeiten für den Aufbau des Guthabens angeboten werden. Häufig handelt es sich um geleistete, nicht anderweitig ausgeglichene Arbeitsstunden (Mehrarbeit, Überstunden). Nach dem allgemeinen Verständnis von Langzeitkonten kann das Guthaben aber zum Beispiel auch durch (gegebenenfalls umgewandelte) Zulagen, Zuschläge oder Jahressonderzahlungen gespeist werden.

Beschäftigten, die sich für die Nutzung eines Langzeitkontos entscheiden, eröffnen sich vielfältige und interessante Nutzungs- und Gestaltungsmöglichkeiten. Das Guthaben kann für eine Auszeit, für eine Teilzeitphase, für familiäre Betreuungs- und Pflegeerfordernisse oder für eine leistungs- und altersgerechte Arbeitszeitgestaltung genutzt werden. Die damit sonst verbundenen Einkommensverluste würden durch den Einsatz des Guthabens aufgefangen werden.

Bieten bereits bestehende Gestaltungsinstrumente nicht eine ausreichende Flexibilität?

Langzeitkonten bieten Möglichkeiten, die mit bestehenden Instrumentarien gerade nicht erreicht werden können. Mit Blick auf den beamtenrechtlichen Bezug des vorliegenden Antrages beschränken wir uns auf diesbezügliche Beispiele:

Bezüglich der **Altersteilzeit** weist die Rechtslage einen für die Beschäftigten enttäuschenden Widerspruch auf: Altersteilzeit wird zwar durch das Landesbeamtengesetz ermöglicht, aber durch sich jährlich wiederholende Regelungen im Haushaltsgesetz nahezu unmöglich gemacht, da ein entsprechender Stellenabbau vorausgesetzt wird. Hinzu kommt, dass die Teilzeit bzw. Freistellungen ausschließlich am Ende des aktiven Berufslebens in Frage kommen, während das Guthaben auf Langzeitkonten auch in früheren Lebensphasen genutzt werden kann.

Sabbatmodelle sind zwar in verschiedenen Lebensphasen möglich, weisen aber gegenüber Langzeitkonten einen entscheidenden Nachteil auf: bereits im Zusammenhang mit dem „Guthabenaufbau“ bzw. der Vorleistung wird die Entscheidung über die Nutzung abverlangt. Jene schließt sich nämlich zwingend unmittelbar an den Aufbau an. Langzeitkonten ermöglichen dagegen eine bedarfsgerechte Nutzung auch zu einem späteren Zeitpunkt.

Aktuell mögliche **Arbeitszeitkonten** unterliegen sowohl hinsichtlich der Quellen als auch hinsichtlich des Umfangs den Grenzen bestehender beamtenrechtlicher Regelungen (u.a. Arbeitszeitverordnung für Schleswig-Holstein). Im Rahmen eines Bezugszeitraumes von 12 Monaten kann das Fünffache der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, mithin 205 Stunden, als Guthaben aufgebaut werden. Langzeitkonten können eine Auffanglösung darstellen, darüberhinausgehende Stunden rechtssicher vor einem Verfall zu schützen, was für mehrere Berufsgruppen im öffentlichen Dienst eine besondere Bedeutung hat.

In diesem Zusammenhang weisen wir auch an dieser Stelle auf zwei grenzwertige, zumindest aber nicht mehr zeitgemäße Regelung im Landesbeamtengesetz hin:

- Die 41-Stunden-Woche (§ 60 Abs. 1) ist deutlich zu hoch und schränkt Gestaltungsmöglichkeiten zu stark ein.

- Ein erst bei einer Überschreitung von fünf Stunden im Monat entstehender Ausgleichsanspruch für Mehrarbeit (§ 60 Abs. 3) kann dazu führen, dass Beamtinnen und Beamten zusätzlich fünf Stunden monatlich ohne Ausgleich arbeiten müssen.

Können Langzeitkonten auch nachteilig für Beschäftigte sein?

Bedenkenträger führen oft an, dass Langzeitkonten eine (Selbst-)Ausbeutung der Beschäftigten ermöglichen. Diese Bedenken fußen jedoch auf einem aus unserer Sicht weitgehend überholten Schutzverständnis. Der Selbstbestimmung der Beschäftigten hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung, die eine Berücksichtigung individueller, persönlicher Belange ermöglicht, hat inzwischen einen höheren Stellenwert erlangt. Auch wenn damit verbundene Risiken nicht vollständig aufgeblendet werden dürfen, sind sie weitgehend beherrschbar und vermögen nicht die dargestellten Vorteile von Langzeitkonten zu verdrängen, denn:

- Das einschlägige Arbeitszeitschutzrecht, zu dem bereits die aus dem Europarecht resultierenden Höchstgrenzen zählen, bleibt unberührt.
- Die Beschäftigten entscheiden ausschließlich selbst über den uneingeschränkt freiwilligen Aufbau eines Guthabens auf einem Langzeitkonto.
- Durch einschlägige (ggf. dienststellenspezifische) Vorgaben für Langzeitkonten kann und sollte der Aufbau von Guthaben konkretisiert bzw. begrenzt werden. Gegebenenfalls wird der Aufbau auch nicht zwingend (nur) aus zusätzlich geleisteter Arbeitszeit gespeist.
- Überstunden beziehungsweise Mehrarbeit unterfallen der Mitbestimmung des Personalrates.
- Die im Zuge der variablen Arbeitszeit freiwillig geleisteten Arbeitsstunden lösen ggf. einen Fürsorgemechanismus aus (vergl. entsprechende Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H.).
- Das Betriebliche Gesundheitsmanagement hat inzwischen einen hohen Stellenwert, so dass be- oder entstehende Problemsituationen einem unterstützenden Prozess zugänglich sind.

Bieten Langzeitkonten auch Vorteile für Arbeitgeber?

Neben den dargestellten Vorteilen für Beschäftigte können auch Arbeitgeber von Langzeitkonten profitieren. Mit einer Attraktivitätssteigerung der Arbeitsbedingungen dürften Vorteile bei der Personalgewinnung und -bindung verbunden sein. Zudem können positive Effekte auf die Motivation sowie auf die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten entstehen, wenn bei der Arbeitszeitgestaltung die persönliche psychische und physische Belastungssituation berücksichtigt werden kann. Dies kann auch zu einer Reduzierung krankheitsbedingter Ausfälle beitragen.

Nicht zuletzt ist zu erwähnen, dass positive Effekte ermöglicht werden, ohne dass diese mit unmittelbaren Kosten verbunden sind. Unbestritten muss zwar der Abbau aufgebauter Guthaben aufgefangen werden. Das ist aber die bessere Alternative gegenüber aufzufangenden krankheitsbedingten Ausfällen.

Tarifpolitische Besonderheiten

Die Leittarifverträge des öffentlichen Dienstes (TV-L und TVöD) sehen in § 10 Abs. 6 bereits die Möglichkeit für die Einrichtung von Langzeitkonten vor. Danach ist eine

individuelle Vereinbarung zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten erforderlich. Die schlanke (im Grunde halbherzige) tarifrechtliche Ausgestaltung in Verbindung mit den zu beachtenden umfangreicheren sozialrechtlichen Vorgaben im SGB IV sind mitverantwortlich für eine noch zurückhaltende Anwendung. In der jüngsten Einkommensrunde mit den Arbeitgebern von Bund und Kommunen hat sich der dbb als Tarifvertragspartei für eine Aufwertung der Regelungen für Langzeitkonten eingesetzt. Der TVöD sieht nunmehr in einem neuen Absatz 7 des § 10 explizit die Möglichkeit vor, durch Dienstvereinbarungen wesentliche Rahmenbedingungen zu vereinbaren, so dass der individuelle Vereinbarungsaufwand deutlich reduziert wird. Es bleibt abzuwarten, ob eine derartige Regelung auch für den TV-L vereinbart wird.

Beamtenpolitische Besonderheiten

Auch bei der Einführung von Langzeitkonten sind die aus Artikel 33 des Grundgesetzes resultierenden Anforderungen zu beachten, wenn zum Beispiel Besoldungsansprüche in Freizeit umgewandelt werden sollen. Dies ist nach unserer Überzeugung aber durchaus möglich und gibt keinen Anlass, Beamtinnen und Beamten den Zugang zu Langzeitkonten zu verweigern.

In Schleswig-Holstein sieht die Arbeitszeitverordnung zwar eine Experimentierklausel zur Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle vor. Mangels einer Konkretisierung kommt diese jedoch so gut wie nicht für Langzeitkonten zur Anwendung.

Beim Bund und in mehreren Bundesländern gibt es dagegen bereits Regelungen zu Langzeitkonten für Beamtinnen und Beamten, die unterschiedlich ausgestaltet sind. Ansparmöglichkeiten reichen aktuell von einer freiwilligen Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit über angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit bis hin zu über den Mindesturlaub überschreitenden Mehrurlaub. Das im Ländervergleich höchstmögliche Guthaben beträgt 2.132 Stunden.

Auch die Berücksichtigung berufsgruppenspezifischer Besonderheiten ist möglich, wie die aus diesem Jahr stammende „Verordnung zur Änderung der Arbeitszeitverordnung und zur Erweiterung von Langzeitkonten in der Bundespolizei und der Zollverwaltung“ zeigt.

An dieser Stelle möchten wir gesondert auf ein in Hessen gewähltes Modell hinweisen, zumal dort wie in Schleswig-Holstein die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 41 Stunden beträgt. Mit zwei Maßnahmen wurde auf die damit verbundene besondere Belastung reagiert: Erstens gilt die 41-Stunden-Woche nur bis zum 60. Lebensjahr und zweitens wird bis zu dieser Altersgrenze automatisch eine Arbeitsstunde pro Woche auf einem Lebensarbeitszeitkonto gutgeschrieben. Eine entsprechende Freistellung erfolgt unter Weitergewährung der Besoldung unmittelbar vor dem Ruhestand.

Es stößt auf großes Unverständnis des dbb sh, dass man demgegenüber in Schleswig-Holstein bislang untätig blieb, obwohl die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in allen benachbarten Bundesländern 40 Stunden beträgt.

Fazit

Wir empfehlen dem Schleswig-Holsteinischen Landtag, die Möglichkeit der Einführung von Langzeitkonten für Beamtinnen und Beamten zu initiieren, um die damit verbundenen

Vorteile nutzbar zu machen sowie eine Konkurrenzfähigkeit der Arbeitsbedingungen zu fördern. Dabei sind die aus dem Alimentationsprinzip resultierenden Anforderungen sowie bestehende Arbeitszeitschutzvorschriften zu beachten. In einem ersten Schritt regen wir an, eine Anpassung der Arbeitszeitverordnung einzufordern bzw. vorzunehmen, durch den Langzeitkonten als grundsätzlich zulässig erklärt werden, wobei ein Element in Anlehnung an die Praxis in Hessen die automatische Gutschrift von einer Stunde pro Woche sein sollte. Dieses Element sollte zumindest so lange greifen, bis die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf ein zeitgemäßes, für die Personalgewinnung und -bindung unschädliches Maß reduziert wurde.

Weiterhin empfehlen wir dem Schleswig-Holsteinischen Landtag, durch eine Änderung des Landesbeamtengesetzes (§ 60 Abs. 3) sicherzustellen, dass bereits die erste Mehrarbeitsstunde einen entsprechenden Ausgleichsanspruch auslöst (siehe auch Seite 3 oben). Damit können entsprechende Stunden zweifelsfrei auch für Langzeitkonten genutzt werden.

Abschließend möchten wir darauf hinweisen, dass unsere Mitgliedsorganisationen – auch die Lehrerverbände mit Blick auf Erfahrungen mit der „Vorgriffsstunde“ – großen Wert darauflegen, dass individuelle Guthaben auf Langzeitkonten abgesichert sind und nicht durch den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn zweckentfremdet oder gestrichen werden dürfen.

Wir würden uns freuen, wenn unsere Hinweise in die weiteren politischen Beratungen einfließen. Gern sind wir bereit, die Entwicklung entsprechender Rechtsgrundlagen zu unterstützen. Für Rückfragen und ergänzende Erörterungen stehen wir gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Kai Tellkamp
Landesbundvorsitzender