



Positionspapier zur Novellierung der Arbeitszeitverordnung - Arbeitszeit im Lichte der Digitalisierung

Die Arbeitswelt verändert sich derzeit in einem rasanten Tempo. Die Einführung neuer Technologien und die Auswirkungen des demografischen Wandels beherrschen die Diskussionen rund um den Arbeitsmarkt. Die Gewerkschaft Bundesbeschäftigte (vbob) tritt deshalb an, die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit der Bundesverwaltung zu gestalten.

In unserer zunehmend digitalisierten Berufswelt kommt Fragen der Arbeitszeitflexibilisierung eine neue Bedeutung zu. Unsere Mitglieder beschäftigen die Veränderungen der Arbeitsprozesse, die Möglichkeiten des ortsunabhängigen Arbeitens oder die Risiken einer ständigen Erreichbarkeit. Die Forderung nach mehr Selbstbestimmung nimmt zu. Die aktuelle Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes (Arbeitszeitverordnung - AZV) wird den Ansprüchen der Beschäftigten nicht mehr gerecht und spiegelt die Arbeits- und Lebenswirklichkeit nicht wieder.

Während des vbob Bundesvertretertages 2018 wurden insgesamt 261 Anträge behandelt. Zur Änderung oder Ergänzung der Arbeitszeitverordnung stellten 22 Fachgruppen sowie die Bundesfrauenvertreterin und der Bundesjugendvertreter 49 Anträge.

Die Novellierung der Arbeitszeitverordnung ist eine zentrale Forderung des vbob in Zeiten der Digitalisierung.



Im Folgenden werden drei inhaltliche Schwerpunkte intensiver beleuchtet.

1. Die Rückführung der Erhöhung der Arbeitszeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes auf 39 Stunden

Die Gewerkschaft Bundesbeschäftigte fordert die zeitnahe Rückführung der wöchentlichen Arbeitszeit für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte von derzeit 41 Stunden auf 39 Stunden.

Der vbob fordert den Bundesinnenminister auf, den § 3 Abs. 1 der AZV durch folgenden Text zu ersetzen: „Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 39 Stunden.“ Die Sätze 2 – 4 müssen ersatzlos gestrichen werden und Satz 5 wie folgt formuliert: „Bei Teilzeitbeschäftigung wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach dem Satz 1 entsprechend dem Umfang der bewilligten Teilzeitbeschäftigung verkürzt.“

Begründung:

Mit dem Erreichen der schwarzen Null im Jahr 2014 wurde das Ziel der in den Jahren 2004 und 2006 verfüigten Arbeitszeiterhöhungen erreicht: ein konsolidierter Bundeshaushalt. Die Bundesbeamten haben hierzu ihren Beitrag geleistet. Die Geschäftsgrundlage für eine höhere Arbeitszeit ist nach unserer festen Überzeugung damit entfallen.

Auch das besondere Treueverhältnis verpflichtet Beamte nicht dazu, stärker als andere zur Konsolidierung öffentlicher Haushalte beizutragen (vgl. BVerfG vom 16. Oktober 2018, 2 BvL 2/17).

Die einseitige Erhöhung der Wochenarbeitszeit ist sachlich nicht gerechtfertigt und umgerechnet mit 11 Arbeitstagen pro Jahr erheblich. Die Beamtinnen und Beamten haben auf die Zusagen bei den Anhebungen der Wochenstunden vertraut. Dieses Vertrauen wird mit jedem nicht genutzten Monat zur Rückführung der Erhöhung weiter erschüttert. Die Wochenarbeitszeit ist für die Beamtinnen und Beamten eine zentrale Forderung. Dies wurde ebenfalls durch die hohe Beteiligung an der E-Petition vom Juli 2018, in der die Rückführung der Arbeitszeit gefordert wurde, deutlich.

Die Beamtinnen und Beamten leisten einen wichtigen Beitrag zur Funktionsfähigkeit des Staates, unabhängig ob Haushaltskonsolidierung, Finanz- oder Flüchtlingskrise und erwarten die Einhaltung getroffener Zusagen. In seiner Rede am 7. Januar 2019 auf der dbb Jahrestagung hat Parlamentarischer Staatssekretär im

BMI, Stephan Mayer wiederholt, dass die 41-Stunde-Woche für die Beamtinnen und Beamten nicht in Stein gemeißelt sei. Eine Beibehaltung der Arbeitszeiterhöhung widerspricht der politischen Ehrlichkeit und untergräbt das Vertrauen in den Bund als Arbeitgeber.

2. Anerkennung von Reisezeit als Arbeitszeit

Die Gewerkschaft Bundesbeschäftigte fordert die Anerkennung von Reisezeiten als Arbeitszeiten. In Zeiten von zunehmend digitalisierten Arbeitsabläufen sind Dienstreisen in der Bundesverwaltung untrennbar mit der Erledigung von Aufgaben unter anderem während der Fahrzeiten verbunden. Der technische Fortschritt ermöglicht ein breites Spektrum für die Arbeitserledigung während der Reisezeiten, die Bewältigung des anfallenden Arbeitsvolumens und die zunehmende Kurzfristigkeit von Arbeitsaufträgen zwingt die Dienstreisenden zur Aufgabenwahrnehmung während der Reisezeiten. Darüber hinaus sind Dienstreisen dienstlich begründet und können erst nach vorheriger Genehmigung des Vorgesetzten durchgeführt werden.

§ 11 AZV ist dahingehend zu ändern, dass § 11 Abs. 1 Satz 3 und 4 ersatzlos gestrichen werden. Ebenso zu streichen ist in der Folge § 11 Abs. 3.

In einem ersten Schritt fordert die Gewerkschaft Bundesbeschäftigte die Anerkennung bis zu 10 Stunden Arbeitszeit an den Reisetagen, deren Reisezeiten entsprechend lange dauern.

Begründung:

Die Belastungen für die Beschäftigten während einer Dienstreise haben in den vergangenen Jahren stetig zugenommen. Zum einen aufgrund der hohen Mobilität und der damit hohen Auslastung sämtlicher Transportmittel, zum anderen durch die inzwischen grundsätzlich erwartete Erreich- und Verfügbarkeit durch den Dienstherrn. Spätestens mit der Nutzung des Notebooks oder Smartphones ist das Arbeiten während der Dienstreisen nicht mehr ausschließlich dem Dienstgeschäft vorbehalten. Die Nichtanerkennung von Reisezeiten als Arbeitszeiten benachteiligt somit den dienstreisenden Beschäftigten gegenüber den Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz.

Reisen nach Bundesreisekostengesetz sind keine Vergnügensreisen und können nicht als Freizeit angesehen werden. Vielmehr sind sie ein gewichtiger Stressor in

Zeiten des Massentransports von Menschen. In seinem Urteil vom 10. September 2015 C-266/14 hat auch der EuGH klargestellt, dass Reisezeiten Arbeitszeiten sind.

3. Mobiles und flexibles Arbeiten für alle Bundesbeschäftigten - Arbeitszeitmodelle, Langzeitarbeitskonten, Sabbaticals, Lebenszeitarbeitskonten, Mobiles Arbeiten, Teleheimarbeit

Die Gewerkschaft Bundesbeschäftigte fordert die Rahmenbedingungen zu Arbeitsort und Gestaltung der Arbeitszeit im Hinblick auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Beschäftigten zu überprüfen. Die Präsenz und der Arbeitsort werden im Rahmen der digitalen Transformation voraussichtlich eine immer geringere Rolle spielen, der klassische „nine-to-five-job“ wird zum Auslaufmodell.

Mobiles und flexibles Arbeiten soll zum Standard in der Bundesverwaltung werden und ohne Vorliegen eines Sachgrundes gewährt werden („Mobiles Arbeiten für alle“).

Zur Gewinnung der besten Beschäftigten muss der öffentliche Dienst ebenso attraktive Arbeitsbedingungen bieten, wie die Wirtschaft. Eine Flexibilisierung des Arbeitsortes und der Arbeitszeit ist dringend erforderlich.

Eine Novellierung der AZV ist in folgenden Bereichen umzusetzen:

- grundsätzlicher Anspruch auf Telearbeit / mobile Arbeit
- Langzeitkonten/Sabbaticals/Lebenszeitkonten
 - Einrichtung von Langzeitkonten in allen Bundesbehörden
 - Aufhebung der Befristung der Ansparphase auf das Kalenderjahr 2019
 - Aufhebung der Deckelung einer Ansparphase von höchstens 5 Jahren
 - in der Folge Aufhebung der Deckelung der höchstmöglichen Stundensumme
 - Erweiterung der Entnahmemöglichkeiten bei Langzeitkonten auch für Beschäftigte nach Vollendung des 60. Lebensjahres im Blockmodell
 - Mitnahme des Gleitzeitsaldos (40 Stunden) in der Aufbauphase bei Langzeitkonten
 - Einrichtung und Fortentwicklung von Lebensarbeitszeitkonten
 - Einrichtung der Möglichkeit für Sabbaticals für alle Bundesbeschäftigten
 - Absicherung angesparter Zeitguthaben bei Behördenwechsel

- Gleittage
Generelle Einführung der Nutzung von bis zu 24 Gleittagen
- Funktionsarbeitszeiten
Aufhebung des Kabinettsbeschlusses vom 7. Juni 1999 zu den Kernarbeitszeiten der obersten Bundesbehörden und Anpassung an die inzwischen in vielen Ressorts eingeführten flexiblen Arbeitszeiten und –möglichkeiten (z.B. mobiles Arbeiten) durch die Einführung von Funktionsarbeitszeiten.

Es muss geklärt werden, wie mit der ständigen Erreichbarkeit durch die Nutzung von mobilen Endgeräten arbeitszeitrechtlich umgegangen wird. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit und der Anspruch auf ununterbrochene Ruhezeit sind hierbei ebenfalls zu berücksichtigen.

Die Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes, wie z.B. Arbeitsschutzunterweisungen und entsprechende Anweisungen, müssen auch für flexibles und mobiles Arbeiten gelten und erforderlichenfalls zum Schutz der Beschäftigten angepasst werden.

Begründung:

Die derzeitigen Regelungen der AZV stehen den Möglichkeiten der notwendigen Flexibilisierung der Arbeit entgegen und müssen daher novelliert werden.

Neue Arbeitszeitmodelle müssen zu mehr Spielraum für Familienzeit führen.

Jede Maßnahme dieser Novellierung dient dem Erhalt der Leistungsfähigkeit, der Arbeitszufriedenheit und der Gesundheit der Bundesbeschäftigten sowie der Erhöhung der Attraktivität der Bundesverwaltung.

Fazit:

Die Gewerkschaft Bundesbeschäftigte setzt sich für die Beschäftigten der Bundesverwaltung ein. Wir wollen, dass Sie in einem guten und gesunden Arbeitsumfeld tätig sind und der digitale Wandel Ihnen ebenfalls Chancen für eine größere Selbstbestimmung bietet. Hierfür gilt es attraktive, zukunftsfähige Rahmenbedingungen zu schaffen. Diese müssen für alle Kolleginnen und Kollegen von Nutzen sein und der Bundesverwaltung im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern einen Vorsprung verschaffen. Die Arbeitszeitverordnung mit ihrem umfassenden Regelungsinhalt bietet diese Chance.