## Arbeitszeit beschäftigten- und gesundheitsfreundlich gestalten

Mehr Flexibilität – das wünschen sich auch viele Beamtinnen und Beamte des Bundes. Doch bei einer 41Stundenwoche bleibt häufig nicht viel Zeit für das Privatleben. Kommen dann noch Überstunden, Schicht- oder auch Bereitschaftsdienste hinzu, stellt die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben oftmals eine planerisch-organisatorische Herausforderung dar. Zugleich sind die Auswirkungen des demografischen Wandels für die Beschäftigten gerade im öffentlichen Dienst zunehmend spürbar. Da ist es nicht verwunderlich, dass der Anteil derer, die bei der Arbeit sehr häufig Zeit- oder Termindruck durch zu viele gleichzeitig zu bearbeitende Vorgänge verspüren, laut Supplementband zur Studie Index Gute Arbeit 2015 in der öffentlichen Verwaltung mit 39 Prozent am höchsten liegt. Dieser Entwicklung muss mit Hilfe geeigneter Maßnahmen entgegengewirkt werden. Die im Rahmen der Demografiestrategie des Bundes in der AG-F entwickelten Mittel sind allenfalls ein kleiner Anfang. Um tatsächlich für Erleichterung zu Sorgen, braucht es einer Vielzahl an Instrumenten, die den verschiedenen Bedürfnissen Rechnung tragen. So müssen die Interessen der jüngeren wie älteren Beschäftigten aber auch des Dienstherrn berücksichtigt werden.

**Handlungsbedarfe:**

- *Wochenarbeitszeit*

Die wöchentliche Arbeitszeit muss an das Tarifniveau im öffentlichen Dienst des Bundes angeglichen werden. Der mit der Anhebung der Arbeitszeit 2006 verfolgte Zweck des Planstellenabbaus wird bereits übererfüllt, sodass der Rechtfertigungsgrund für die 41Stundenwoche längst entfallen ist. Gleichzeitig gilt es aber auch, die unter dem Stellenabbau der vergangen Jahre stark beanspruchten Beschäftigten auch mittels Neueinstellungen zu entlasten. Andernfalls liefe die Absenkung der Arbeitszeit ins Leere und wäre gar kontraproduktiv. Denkbar wäre zudem die Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit für Dienstältere, die über Jahre zu wechselnden Zeiten iSd EZulV tätig sind.

- *Ruhepause*

Wesentliches Merkmal einer Ruhepause ist, dass die Beschäftigten in diesem Zeitraum von jeder Dienstverpflichtung und auch von der Pflicht, sich zum Dienst bereit zu halten, entbunden sind. Das bedeutet, dass eine Ruhepause dann nicht als gewährt gilt, wenn die/der BeamtIn in die Pause gehen darf, sich der Dienstherr jedoch vorbehält, sie bzw. ihn jederzeit aus dieser zurückzurufen. Dann kann der Beschäftigte gerade nicht frei darüber entscheiden, ob und wie er die Zeit nutzt. Diese Auslegung des Ruhepausenbegriffs entspricht den in Art. 4 der RL 2003/88/EG normierten Vorgaben, welche zwingend und unabdingbar sind. Laut aktueller AZV liegt hingegen eine Ruhepause vor, wenn es sich um einen Zeitraum handelt, in dem die BeamtInnen keinen Dienst leisten. Die Passage „und sich auch nicht dafür bereithalten müssen" wurde vom Verordnungsgeber gestrichen. Dieser klarstellende und für Rechtssicherheit sorgende Hinweis muss wieder in die AZV aufgenommen werden. Zugleich muss ein Ausgleich dafür geschaffen werden, dass der Beschäftigte nicht seine ihm zustehende Ruhepause nehmen konnte.

- *Bereitschaftsdienst und Reisezeiten*

Bereitschaftsdienst ist in vollem Umfang als Arbeitszeit zu betrachten und soweit er zusammen mit der übrigen Arbeitszeit dazu führt, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird, ist in ebenso vollem Umfang Freizeit-

ausgleich zu gewähren. Zudem darf die Summe aus Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und übriger Arbeitszeit das Wochenhöchstmaß von 48 Stunden nicht überschreiten. Dafür ist Sorge zu tragen. Auch Reisezeiten aufgrund einer Dienstreise sind vollumfänglich und ausnahmslos als Arbeitszeit zu werten.

- *Langzeitkonto*

Seit 2010 enthält die Arbeitszeitverordnung des Bundes eine Regelung, die die Führung von Langzeitkonten zulässt. Bislang ermöglichen dies jedoch nur wenige Ressorts ihren BeamtInnen. Hinzu kommt, dass die aktuelle Ausgestaltung verbesserungsbedürftig ist:

- Anspruch auf Führung eines Langzeitkontos
- Wahlmöglichkeit zw. Zulage wegen besonderer Erschwernis der Nachtarbeit und Gutschrift dieser zu faktorisierenden Zeit
- keine Ablehnung der Entnahme aus dienstlichen Gründen
- Streichung der Deckelung (da durch Höchstarbeitszeit hinreichend begrenzt)
- Einbringung von Zeitguthaben und Entgelt
- Nutzung des Zeitguthabens für eine Altersteilzeit auch in Form des Blockmodells
- Regelungen für Störfälle
- Umwandlung der Zeit in Geldwert und Verzinsung
- Einzahlbarkeit der Jubiläumszulage
- Dienst zu wechselnden Zeiten ist faktorisier- und ansparbar

- *Betrachtungszeitraum nach § 3 V AZV*

Die Regelung sieht vor, dass im Falle der Unmöglichkeit des Ausgleichs der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb von zwölf Monaten aufgrund zwingender dienstlicher Verhältnisse, die durchschnittliche Arbeitszeit 48 Stunden im Siebentageszeitraum nicht überschreiten darf. Der DGB vertritt die Auffassung, dass der Betrachtungszeitraum von 12 Monaten EU-rechtswidrig ist und fordert eine Änderung der Vorschrift iSd Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

- *Wochenend- und Feiertagsarbeit*

Die Anzahl der Wochenenddienste im Jahr muss beschränkt werden. Dazu bietet sich eine § 11 ArbZG vergleichbare Norm an. D.h. mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen dienstfrei sein für jeden Einzelnen und es muss ein zeitnaher Ausgleich sichergestellt werden.

- Mehrarbeit

Es ist sicherzustellen, dass der Ausgleich für Mehrarbeit im Regelfall mittels Zeitausgleich und nur in Ausnahmefällen eine Vergütung erfolgt. Dies ist zwar bereits jetzt gesetzlich festgeschrieben, dennoch stellt sich das Regel-Ausnahmeverhältnis tatsächlich andersherum dar. Aus diesem Grund ist es zwingend nötig, die Einhaltung des mit der Regelung bezweckten Ziels (Arbeits- und Gesundheitsschutz) konsequenter zu verfolgen und die Vorschrift zwingender auszugestalten.