

Stellungnahme des SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen e.V. zum Entwurf einer Sechsten Verordnung der Sächsischen Staatsregierung zur Änderung der Sächsischen Arbeitszeitverordnung (SächsAZVO)

Der Entwurf der Sechsten Verordnung der Sächsischen Staatsregierung zur Änderung der Arbeitszeitverordnung enthält Änderungen, die der SBB im Wesentlichen begrüßt und teilweise schon lange gefordert hat. Dies gilt zum Beispiel für die Einführung der Gleitzeit als Regelfall und der Schaffung von Langzeitkonten. Auch die in der Praxis für die Staatsbediensteten bereits umgesetzte Anrechnung der Reisezeiten wird verbessert.

Trotzdem finden nicht alle Änderungen die Zustimmung des SBB. So ist die Befristung der Langzeitkonten auf den 31.12.2025 zu hinterfragen. Viele Verbesserungen kann die Dienstbehörde durch vorliegen dienstlicher Gründe wieder einschränken. Hier fordert der SBB, dass dies nur bei Vorliegen von zwingenden dienstlichen Gründen passieren darf. Auch die Regelung, dass die oberste Dienstbehörde die Arbeitsbereiche für die Erprobung von Langzeitkonten bestimmen kann, wird sehr kritisch gesehen. Hier sollten die Dienststellen selber entscheiden können, ob sie Langzeitkonten erproben wollen.

Außerdem sollten die Personalvertretungen mehr einbezogen werden, damit Dienstvereinbarungen zu den Rahmenregelungen abgeschlossen werden können und die Dienststelle nicht einseitig entscheiden kann.

Zu den Vorschriften im Einzelnen:

Zu § 3 Ruhezeiten:

Diese Änderung findet die volle Zustimmung des SBB. Es wird jedoch angeregt, dass in § 3 Absatz 2 eine kontinuierliche Ruhezeit von 48 Stunden in einem Bezugszeitraum von 14 Tagen zusammenhängend gewährleistet wird.

Zu § 4 Pausen:

Die Pausen sind bei kontinuierlichen Diensten, wie z. B. bei der Polizei und bei der Feuerwehr als Arbeitszeit zu werten. Eine Pause ist nur gegeben, wenn die Beamtinnen und Beamten in dieser Pausenzeit nicht zur Dienstleistung herangezogen werden dürfen. Bei kontinuierlichen Diensten ist dies nicht möglich.

Zu § 5 Gleitende Arbeitszeit:

Die Einführung der gleitenden Arbeitszeit als Regelfall wird vom SBB begrüßt.

Abs. 1:

Die Festlegung der Rahmenarbeitszeit von 6:00 Uhr bis 22:00 Uhr findet die Zustimmung des SBB.

Außerdem fordert der SBB, dass die Dienststelle nicht einseitig die Rahmenarbeitszeit abändern kann. Vielmehr sollte die Dienststelle mit der Personalvertretung hierüber eine Dienstvereinbarung abschließen, wenn von der Rahmenarbeitszeit abgewichen werden soll. Dies ist notwendig, damit die Dienststelle über die Rahmenarbeitszeit nicht unter Verweis auf dienstliche Gründe und mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde einseitig entscheiden kann. Eine zwingende Beteiligung des Personalrates ist hier geboten. Dann ist auch die Zustimmung der obersten Dienstbehörde nicht notwendig.

Abs. 2:

Dies gilt auch für die Festlegung von Funktionszeiten und Kernarbeitszeiten.

Abs. 3:

Auf Ablehnung stößt beim SBB, dass anscheinend nur geplant ist, dass die Beamtinnen und Beamten Plusstunden ansammeln, aber Minusstunden nur in besonderen Gründen (Absatz 5 und 6) machen können. Es ist eigentlich der Grundgedanke der Gleitarbeitszeit, dass die Beschäftigten in einem gewissen Rahmen mehr, aber auch weniger arbeiten können. Deshalb fordert der SBB, dass auch Minusstunden in einem gewissen Umfang, in den nächsten Abrechnungszeitraum übertragen werden können.

Weiterhin stellt sich der SBB die Frage, was mit Arbeitszeitguthaben über 40 Stunden passiert, wenn diese aus dienstlichen Gründen nicht abgebaut werden konnten. Eine Begrenzung der Plusstunden ist notwendig, um die Beamtinnen und Beamten vor der Selbstausschöpfung zu schützen, aber trotzdem muss gewährleistet sein, dass geleistete Mehrarbeitszeit nicht wegfallen darf.

Nach Satz 4 besteht ein Einsichtsrecht des Vorgesetzten in die Aufzeichnungen der Zeiterfassung. Hier sollte klargestellt werden, wer dieser Vorgesetzte ist, da in einer hierarchisch aufgebauten Verwaltung mehrere Vorgesetzte in Betracht kommen. Weiterhin stellt sich die Frage, ob aus datenschutzrechtlichen Gründen jederzeit und unbeschränkt ein Einsichtsrecht besteht oder ob es dieses Einsichtsrecht nur „in begründeten Fällen“ ausgeübt werden darf. Auch wenn die Regelung an dieser Stelle nicht angepasst wurde, würde eine Klarstellung in der Praxis sehr hilfreich sein.

Abs. 4:

Auch muss in einer Dienstvereinbarung geregelt sein, wann in bestimmten Zeiten ein Zeitausgleich nicht stattfinden darf oder stattfinden muss. Hier muss der Personalrat mitbestimmen.

Abs. 5 und 6:

Die Regelungen des Abs. 5 und 6 finden die Zustimmung des SBB. Es muss aber auch gelten, dass die Regelungen des Sonderurlaubs Anwendung finden können. Die Entscheidung müssen die Beamtinnen und Beamten alleine treffen können.

Der Hinweis auf § 66 Abs. 2 SächsBG zur Definition Angehöriger und naher Angehöriger findet sich nur in der Begründung. Der Verordnungstext enthält jedoch keinen Verweis hierauf. Das könnte in der Praxis zu Schwierigkeiten bei der Auslegung dieser Begriffe führen.

In der Begründung zu Absatz 5 wird erläutert, dass auf die Prüfung einer anderen Betreuungsmöglichkeit verzichtet wird, da die Freistellung aus einem bereits erarbeiteten Zeitguthaben erfolgt.

Dass das Zeitguthaben bereits erarbeitet sein muss – anders als im Absatz 6 – ist aus dem Verordnungstext nicht eindeutig zu entnehmen.

Aus dem Verordnungstext des Absatzes 6 ist nicht zu entnehmen, ob es eine Altersbegrenzung für das Kind gibt. Bedeutet dies also bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres?

Zu § 6 Feststehende Arbeitszeiten:

Eine Abweichung von der Gleizeit darf nur bei dringenden dienstlichen Gründen erfolgen oder muss im Rahmen einer Dienstvereinbarung vereinbart sein. Dies gilt sowohl für Absatz 1 als auch für Absatz 2.

Zu § 7 Arbeitsortflexibilisierung:

Auch hier fehlt der Hinweis, dass die genauere Ausgestaltung einer Dienstvereinbarung bedarf. Nicht ganz klar ist, was damit alles umfasst sein soll.

Nicht sicher ist außerdem, ob mit der Formulierung das Ziel „Verankerung der Arbeitsortflexibilisierung in der Praxis“ tatsächlich erreicht werden kann. Dazu ist die Regel zu wenig konkret.

Zu § 8 Arbeitszeiterfassung:

Diese Regelung findet die Zustimmung des SBB.

Zu § 9 Stufenweise Wiedereingliederung:

Die Regelungen werden durch den SBB begrüßt.

Zu § 10 Dienstreisen:

Die Anerkennung von Reisezeiten als Arbeitszeit wird durch den SBB begrüßt. Trotzdem reicht dies noch nicht aus. Aus Sicht des SBB ist eine vollständige Anerkennung der Reisezeiten notwendig, weil die Beamtinnen und Beamten aus dem Grund der Diensterfüllung reisen. Ferner sollte es den Beamtinnen und Beamten ermöglicht werden, sofern es möglich ist, während der Reisezeiten zu arbeiten, damit diese Zeiten als Arbeitszeit anerkannt werden müssen.

Nicht überzeugend ist die Regelung, dass die Reisezeiten an Sonnabenden, Sonntagen und Feiertagen schlechter sind, als an den übrigen Tagen. Der SBB widerspricht der Annahme in der Begründung ausdrücklich, dass es ansonsten ein Anreiz wäre, die Reisezeiten auf die freien Tage zu legen. Die Anreise an freien Tagen ergibt sich in fast allen Fällen aus den überhaupt vorhandenen Anreisemöglichkeiten. Eine freie Wahl zur Verlegung auf Arbeitstage besteht im Regelfall nicht.

Zu § 12 Bereitschaftsdienst, Wechseldienst und Rufbereitschaft:

Die Annahme, dass Bereitschaftsdienst nicht in der eigenen Wohnung erfolgen kann, ist falsch. Bereitschaftsdienst ist nach der neuen Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte möglich. Daher muss Absatz 1 Satz 1 geändert werden.

Zu § 16 Langzeitkonten:

Die Einführung von Langzeitkonten ist eine stetige Forderung des SBB. Daher ist die Regelung erst einmal positiv. Aber es darf nicht nur den obersten Dienstbehörden überlassen werden, in welchen Arbeitsbereichen Langzeitkonten eingeführt werden.

Es sollten die Dienststellen mit den Personalräten festlegen können, dass Langzeitkonten eingeführt werden.

Die Befristung bis zum 31.12.2025 ist zu kurz. Der Verordnungsgeber will ermöglichen, dass der Zeitraum bis zu 5 Jahren betragen kann. Aber dies ist mit der Befristung zum 31.12.2025 gar nicht möglich, da die Verordnung nicht vor dem 01.01.2021 in Kraft treten kann.

Die in der Begründung aufgeführten längster Freistellungszeitraum stimmt nicht, da auch Mehrarbeit angespart werden kann und nicht nur ein Zeitguthaben von 4 Stunden pro Woche.

Für den SBB stellt sich die Frage, ob die wöchentliche Arbeitszeit bei der Teilnahme an Langzeitkonten auf 44 Stunden angehoben wird. Es soll eine Trennung zwischen Gleitzeitkonto und Langzeitkonto geben, was aus Sicht des SBB auch sinnvoll ist. Dies würde dann auch zwangsläufig bedeuten, dass erst nach der Absolvierung von 44 Stunden pro Woche das Gleitzeitkonto anwachsen kann.

Eine Begrenzung der anrechenbaren Mehrarbeitsstunden sieht der SBB kritisch. Aus Sicht des SBB gibt es keinen Grund eine solche Begrenzung einzuführen, wenn die Beamtinnen und Beamten entscheiden können, ob die angeordneten Mehrarbeitsstunden dem Langzeitkonto gutgeschrieben werden.

Die Möglichkeit, dass ältere Beamtinnen und Beamte durch eine Bestimmung der Dienststelle vom Blockmodell ausgeschlossen werden können, wird vom SBB abgelehnt. Wenn dies ermöglicht werden soll, was nicht im Sinne des SBB ist, darf dies nur aufgrund einer Dienstvereinbarung möglich sein.

Gänzlich fehlen Regelungen zu Störfällen, also wenn zum Beispiel die angesparte Arbeitszeit nicht als Freizeit genommen werden kann.

Zwingend erforderlich ist am Ende der Erprobung eine Evaluierung.

Zu § 17 Neue Arbeitszeitmodelle:

Die Erprobungsklausel des § 17 wird vom SBB begrüßt.

gez.
Nannette Seidler
Landesvorsitzende

22. Dezember 2020