

Diskussionspapier der Arbeitsgruppe „Arbeitszeitgestaltung“ der Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst mit Ergänzungen nach einer ersten Diskussion in der BTK in Berlin am 18. Oktober 2017

I. Vorbemerkung

Die Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst (BTK öD) hat sich in ihrer Klausurtagung am 17./18. Oktober 2017 mit dem Papier der Arbeitsgruppe auseinandergesetzt, grundsätzlich die unten beschriebene Position mehrheitlich geteilt und entschieden, in der Tarifrunde 2018 das Thema Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage noch nicht anzugehen. Jetzt müssen wir gemeinsam diskutieren, ob und wie wir eine kürzere Arbeitszeit in der nächsten Tarifrunde anstreben. Zu klären ist dabei, wie ver.di die Diskussion zur Verkürzung der Arbeitszeit in den Fachbereichen mit öffentlichem Dienst frühzeitig angeht. Insbesondere die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst müssen für sich klären, ob die kürzere Arbeitszeit ein Teil der Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes sein kann und soll und geeignet ist, um diesen Schritt gemeinsam mit allen Beschäftigten im öffentlichen Dienst gehen zu können. Die BTK öD muss zeitnah entscheiden, ob eine Arbeitszeitkampagne gestartet werden soll und ob dies das Schwerpunktthema für die nächste Tarifrunde nach 2018 sein soll.

II. Arbeitszeit im öffentlichen Dienst durch freie Tage verkürzen!

Der DGB-Index „Gute Arbeit für die öffentliche Verwaltung 2015“ hat ergeben, dass insgesamt 40 Prozent der Befragten den Eindruck haben, in den vergangenen zwölf Monaten in sehr hohem bzw. hohem Maß mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher schaffen zu müssen. Insgesamt fühlen sich 52,8 Prozent der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung sehr häufig oder oft in der Arbeit gehetzt. Das führt unter anderem dazu, dass 29,2 Prozent der Beschäftigten sehr häufig oder oft ihre Erholungspausen verkürzen oder ganz ausfallen lassen. Gut ein Viertel der Befragten (27,5 Prozent) muss Abstriche bei der Qualität ihrer Arbeit vornehmen, um das vorgegebene Arbeitspensum zu schaffen.

Als ursächlich für die Arbeitshetze identifizieren die Befragten insbesondere zu viele gleichzeitig zu bearbeitende Vorgänge oder Projekte (56,1 Prozent) und eine zu knappe Personalbemessung (52,2 Prozent). Auch ungeplante Zusatzaufgaben (43,7 Prozent) und knappe Termine oder Zeitvorgaben (40,2 Prozent) werden von vielen der Befragten angeführt. Gut ein Drittel der Befragten gibt als Gründe für den Zeitdruck zu lange innerbetriebliche Entscheidungswege (36,9 Prozent) und eine zu hohe Erwartungshaltung der Bürgerinnen und Bürger (34,2 Prozent) an.

Die Arbeitsverdichtung hat erheblich zugenommen. Durch die demografische Struktur des öffentlichen Dienstes werden in den nächsten zehn Jahren 20 bis 25 Prozent der Beschäftigten ausscheiden. Dadurch steigt der Fachkräftebedarf in Konkurrenz zur privaten Wirtschaft. Dies macht die Durchsetzung von kürzeren wöchentlichen Arbeitszeiten nicht leichter, da evtl. der größere Personalbedarf nicht ausreichend gedeckt werden kann. Eine tägliche Arbeitszeitverkürzung ist zudem für die Beschäftigten nicht so attraktiv und der gewünschte Entlastungs- und Erholungseffekt tritt nicht ein. Freie Tage sind für die Beschäftigten attraktiver, da sie sich Anreise- bzw. Rüstzeit sparen, den freien Tag besser verplanen können und ein freier Tag dadurch einen größeren individuellen Nutzen bringt.

Die Dauer der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes und im Beamtenrecht ist schon jetzt sehr unterschiedlich geregelt. Die nachfolgende Übersicht macht das deutlich:

Diskussionspapier der Arbeitsgruppe „Arbeitszeitgestaltung“ der Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst mit Ergänzungen nach einer ersten Diskussion in der BTK in Berlin am 18. Oktober 2017

Arbeitszeitregelungen nach Bundesländern	Länder	VKA	TV-V	TV-N	Bund	Beamte Land/Kommune
Baden-Württemberg Ausnahmen: Wechselschicht- oder Schichtarbeit, Universitätskliniken, Landeskrankenhäusern, sonstigen Krankenhäusern und psychiatrischen Einrichtungen, Straßen-, Autobahnmeistereien, Kfz-Werkstätten, Theatern und Bühnen, Hafengebieten, Schleusen und im Küstenschutz, Einrichtungen Schwerbehinderte heilpädagogische Einrichtungen, TVöD gilt oder vor TV-L galt, 38,5 Std. vereinbart sind.	39:30 38:30	39:00	39:00	39:00	39:00	41:00
Bayern Ausnahmen: Wechselschicht- oder Schichtarbeit, Universitätskliniken, Landeskrankenhäusern, sonstigen Krankenhäusern und psychiatrischen Einrichtungen, Straßen-, Autobahnmeistereien, Kfz-Werkstätten, Theatern und Bühnen, Hafengebieten, Schleusen und im Küstenschutz, Einrichtungen Schwerbehinderte heilpädagogische Einrichtungen, TVöD gilt oder vor TV-L galt, 38,5 Std. vereinbart sind.	40:06 38:30	39:00 38:30 Kranken- häuser	39:00	39:00	39:00	40:00
Berlin Ausnahmen: Wechselschicht- oder Schichtarbeit, Universitätskliniken, Landeskrankenhäusern, sonstigen Krankenhäusern und psychiatrischen Einrichtungen, Straßen-, Autobahnmeistereien, Kfz-Werkstätten, Theatern und Bühnen, Hafengebieten, Schleusen und im Küstenschutz, Einrichtungen Schwerbehinderte heilpädagogische Einrichtungen, TVöD gilt oder vor TV-L galt, 38,5 Std. vereinbart sind.	39:24	39:00 38:30 Kranken- häuser	39:00	39:00	39:00	40:00
Brandenburg	40:00	40:00	40:00	39:00	39:00	40:00
Bremen Ausnahmen: Wechselschicht- oder Schichtarbeit, Universitätskliniken, Landeskrankenhäusern, sonstigen	39:12 38:30	39:00 38:30 Kranken- häuser	39:00	39:00	39:00	40:00

**Diskussionspapier der Arbeitsgruppe „Arbeitszeitgestaltung“ der
Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst mit Ergänzungen
nach einer ersten Diskussion in der BTK in Berlin am 18. Oktober 2017**

Arbeitszeitregelungen nach Bundesländern	Länder	VKA	TV-V	TV-N	Bund	Beamte Land/Kommune
Krankenhäusern und psychiatrischen Einrichtungen, Straßen-, Autobahnmeistereien, Kfz-Werkstätten, Theatern und Bühnen, Hafengebieten, Schleusen und im Küstenschutz, Einrichtungen Schwerbehinderte heilpädagogische Einrichtungen, TVöD gilt oder vor TV-L galt, 38,5 Std. vereinbart sind.						
Hamburg Ausnahmen: Wechselschicht- oder Schichtarbeit, Universitätskliniken, Landeskrankenhäusern, sonstigen Krankenhäusern und psychiatrischen Einrichtungen, Straßen-, Autobahnmeistereien, Kfz-Werkstätten, Theatern und Bühnen, Hafengebieten, Schleusen und im Küstenschutz, Einrichtungen Schwerbehinderte heilpädagogische Einrichtungen, TVöD gilt oder vor TV-L galt, 38,5 Std. vereinbart sind.	39:00 38:30	39:00 38:30 Krankenhäuser	39:00	39:00	39:00	40:00
Hessen Ausnahmen: Schicht und Wechselschicht Straßen-, Autobahnmeistereien, Theater, KFZ Werkstätten, Einrichtungen Schwerbehinderte, heilpädagogische Einrichtungen	40:00 38:30	39:00 38:30 Krankenhäuser	39:00	39:00	39:00	41:00 (bis zur Vollendung des 60. Lj., wobei eine Std. einem Langzeitkonto gutgeschrieben wird) 40:00 (ab Beginn des 61. Lj. Stichtag für die Bemessung der AZ ist der Erste des Monats, in dem das 50. Oder 60. Lj. vollendet wird)
Mecklenburg-Vorpommern	40:00	40:00	40:00	39:00	39:00	40:00
Niedersachsen Ausnahmen: Wechselschicht- oder Schichtarbeit, Universitätskliniken, Landeskrankenhäusern, sonstigen Krankenhäusern und psychiatrischen Einrichtungen, Straßen-, Autobahnmeistereien, Kfz-Werkstätten, Theatern und Bühnen, Hafengebieten, Schleusen	39:48 38:30	39:00 38:30 Krankenhäuser	39:00	39:00	39:00	40:00

**Diskussionspapier der Arbeitsgruppe „Arbeitszeitgestaltung“ der
Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst mit Ergänzungen
nach einer ersten Diskussion in der BTK in Berlin am 18. Oktober 2017**

Arbeitszeitregelungen nach Bundesländern	Länder	VKA	TV-V	TV-N	Bund	Beamte Land/Kommune
und im Küstenschutz, Einrichtungen Schwerbehinderte heilpädagogische Einrichtungen, TVöD gilt oder vor TV-L galt, 38,5 Std. vereinbart sind.						
Nordrhein-Westfalen Ausnahmen: Wechselschicht- oder Schichtarbeit, Universitätskliniken, Landeskrankenhäusern, sonstigen Krankenhäusern und psychiatrischen Einrichtungen, Straßen-, Autobahnmeistereien, Kfz-Werkstätten, Theatern und Bühnen, Hafengebieten, Schleusen und im Küstenschutz, Einrichtungen Schwerbehinderte heilpädagogische Einrichtungen, TVöD gilt oder vor TV-L galt, 38,5 Std. vereinbart sind.	39:50 38:30	39:00 38:30 Krankenhäuser	39:00	39:00	39:00	41:00 bis zur Vollendung des 54. Lj. 40:00 mit Ablauf des Tages, an dem das 55. Lj. vollendet wird 39:50 mit dem Tag, an dem ein Grad der Behinderung (GdB) von mind. 50 festgestellt wird
Rheinland-Pfalz Ausnahmen: Wechselschicht- oder Schichtarbeit, Universitätskliniken, Landeskrankenhäusern, sonstigen Krankenhäusern und psychiatrischen Einrichtungen, Straßen-, Autobahnmeistereien, Kfz-Werkstätten, Theatern und Bühnen, Hafengebieten, Schleusen und im Küstenschutz, Einrichtungen Schwerbehinderte heilpädagogische Einrichtungen, TVöD gilt oder vor TV-L galt, 38,5 Std. vereinbart sind.	39:00 38:30	39:00 38:30 Krankenhäuser	39:00	39:00	39:00	40:00
Saarland Ausnahmen: Wechselschicht- oder Schichtarbeit, Universitätskliniken, Landeskrankenhäusern, sonstigen Krankenhäusern und psychiatrischen Einrichtungen, Straßen-, Autobahnmeistereien, Kfz-Werkstätten, Theatern und Bühnen, Hafengebieten, Schleusen und im Küstenschutz, Einrichtungen Schwerbehinderte heilpädagogische Einrichtungen, TVöD gilt oder vor TV-L galt, 38,5 Std. vereinbart sind.	39:30 38:30	39:00 38:30 Krankenhäuser	39:00	39:00	39:00	40:00
Sachsen	40:00	40:00	40:00	40:00	39:00	40:00

Diskussionspapier der Arbeitsgruppe „Arbeitszeitgestaltung“ der Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst mit Ergänzungen nach einer ersten Diskussion in der BTK in Berlin am 18. Oktober 2017

Arbeitszeitregelungen nach Bundesländern	Länder	VKA	TV-V	TV-N	Bund	Beamte Land/Kommune
Sachsen-Anhalt	40:00	40:00	40:00	38:00	39:00	40:00
Schleswig-Holstein Ausnahmen: Wechselschicht- oder Schichtarbeit, Universitätskliniken, Landeskrankenhäusern, sonstigen Krankenhäusern und psychiatrischen Einrichtungen, Straßen-, Autobahnmeistereien, Kfz-Werkstätten, Theatern und Bühnen, Hafenbetrieben, Schleusen und im Küstenschutz, Einrichtungen Schwerbehinderte heilpädagogische Einrichtungen, TVöD gilt oder vor TV-L galt, 38,5 Std. vereinbart sind.	38:42 38:30	39:00 38:30 Kranken- häuser	39:00	39:00	39:00	41:00 40:00 für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte
Thüringen	40:00	40:00	40:00	38:00	39:00	42:00 40:00 für schwerbehinderte Beamt/-innen o. bei Betreuung eines Kindes < 18 Jahren oder eines Angehörigen, bei dem der MDK Pflegebedürftigkeit nach §14 SGB XI festgestellt hat.
<p><u>Für viele SchulhausmeisterInnen und für Beschäftigte im Rettungsdienst findet die Arbeitszeitregelung im Anhang zu § 9 TVöD mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden Anwendung. Aus diesen Bereichen kommt die Forderung, die Arbeitszeit zu verkürzen, zumal beim DRK im Rettungsdienst jetzt 45 Stunden vereinbart wurden. Auch bei der Arbeitszeit von Musikschullehrkräften und anderen pädagogisch tätigen Beschäftigten gibt es im Zusammenhang mit der Arbeitszeit besondere Problemlagen (geteilte Dienste, Vorbereitungsarbeiten, unbezahlte Zusammenhangstätigkeiten), die berücksichtigt werden sollten.</u></p>						

Diskussionspapier der Arbeitsgruppe „Arbeitszeitgestaltung“ der Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst mit Ergänzungen nach einer ersten Diskussion in der BTK in Berlin am 18. Oktober 2017

Die ersten harten Auseinandersetzungen im Reformprozess zum Tarifrrecht im öffentlichen Dienst waren Streiks gegen die Forderung der Arbeitgeber zur Verlängerung der Arbeitszeit auf 40 Stunden, die im Ergebnis zu längeren Arbeitszeiten in den alten Bundesländern führten. Mit der VKA wurde die Arbeitszeit von 38,5 auf 39 Stunden mit Ausnahme der Krankenhäuser (Baden-Württemberg auch 39 Stunden in den Krankenhäusern) erhöht und im Länderbereich wurden länderspezifisch längere Arbeitszeiten vereinbart.

2006 konnte trotz neun Wochen Streik in Baden-Württemberg (längster Kommunalstreik seit 80 Jahren) unter Einbeziehung der Beschäftigten in den Kitas, Krankenhäusern und der Müllabfuhr oder viereinhalb Wochen Streik in Niedersachsen eine Verlängerung der Arbeitszeit von 38,5 auf 39 Stunden nicht verhindert werden. Der Kampf um eine kürzere Arbeitszeit erfordert eine durchdachte und schlüssige Argumentationsstrategie, ein positives gesellschaftliches Klima für dieses Ziel und vor allem eine Erzwingungsstreikfähigkeit, die zum derzeitigen Zeitpunkt im öffentlichen Dienst nicht in ausreichendem Maße gegeben ist.

In den letzten Jahren haben viele Beschäftigte aufgrund einer individuellen Entscheidung ihre Arbeitszeit verkürzt und arbeiten in Teilzeit. Bei einer geringen Verkürzung der Arbeitszeit (weniger als die Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit) nehmen die Arbeitgeber häufig keinen Personalausgleich vor und dadurch tritt eine Verdichtung der Arbeit ein. Auch Langzeiterkrankungen nehmen zu und häufig wird zu Lasten der noch vorhandenen Beschäftigten kein personeller Ersatz geschaffen.

Der sich abzeichnende Fachkräftemangel kann zu einer weiteren Verdichtung der Arbeit führen, da sich schon jetzt abzeichnet, dass die Stellen nicht mehr so leicht neu zu besetzen sind. Es ist dringend geboten, durch entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen zu versuchen, auch Seiteneinsteiger für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Hier könnte ein attraktives Arbeitszeitmodell im öffentlichen Dienst ein Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt sein.

Die gestiegene Arbeitsbelastung ist das Ergebnis von höherer Produktivität (weniger Personal leistet mehr Arbeit) und die anstehende Digitalisierung wird die Produktivität weiter erhöhen. Dies zusammen gibt aber auch genügend Spielraum für eine Arbeitszeitverkürzung im öffentlichen Dienst. Die unterschiedliche Entwicklung in den verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes könnte durchaus eine gemeinsame Forderung nach Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erschweren. Dennoch ist die Verkürzung der Arbeitszeit der gemeinsame Nenner für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Die Umsetzung einer kürzeren Arbeitszeit kann in den einzelnen Bereichen in Form von freien Tagen, in veränderten Schichtmodellen oder als wöchentlich kürzere Arbeitszeit erfolgen und dadurch für die Beschäftigten einen Spielraum zur Anpassung der Arbeitszeit an die eigenen Bedürfnisse (z.B. Zeit ansparen, um früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden zu können, Sabbatzeiten zu ermöglichen oder zusätzliche freie Tage im Jahr in Anspruch zu nehmen) geschaffen werden.

Für die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung muss das gesellschaftliche Umfeld von ver.di in Form einer Kampagne bearbeitet werden, aber auch intern müssen die Mobilisierung und die Durchsetzungsfähigkeit stark verbessert werden. Es wird in der Diskussion auch darauf hingewiesen, dass sich aus der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung ein langer Arbeitskampf entwickeln kann, der die Organisation finanziell sehr stark belasten könnte. Das Thema Arbeitszeitverkürzung muss sorgfältig vorbereitet werden und ist frühestens in der Tarifrunde 2020 eine mögliche Option.

Diskussionspapier der Arbeitsgruppe „Arbeitszeitgestaltung“ der Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst mit Ergänzungen nach einer ersten Diskussion in der BTK in Berlin am 18. Oktober 2017

Die Arbeitsgruppe „Arbeitszeitgestaltung“ sieht die Befassung mit Arbeitszeit- und Arbeitszeitmodellen als Chance – neben der tarifpolitischen Ebene auch auf der betrieblichen Ebene – die Gestaltungsmacht von ver.di herauszuheben und weiter zu stärken. Hierfür braucht es im ersten Schritt Medien, um das Thema „Arbeitszeit“ in den Betrieben und Dienststellen wieder zu platzieren, das Interesse bei den Kolleginnen und Kollegen zu wecken und eine erste Befassung sowie die innerbetriebliche Diskussion anzustoßen.

III. Arbeitszeitgestaltung mit mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten

Die Arbeitsgruppe hat sich mit folgenden Themen auseinandergesetzt:

1. Umwandlung von Geld (Lohnerhöhung) in Zeit

Nach § 10 TVöD kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. Es ist möglich, Überstunden, Nachtzuschläge, Zeitzuschläge, Rufbereitschafts- und Bereitschaftsentgelte in Zeitguthaben umzuwandeln und daraus freie Tage zu nehmen. Es wäre denkbar, auch Entgeltbestandteile umzuwandeln, z. B. bis zu 4,6 Prozent des Monatsentgeltes – dies entspricht bei einer 39-Stunden-Woche einem freien Tag im Monat und somit 12 Tagen im Jahr. Eine solche Regelung erfordert im Tarifvertrag stärkere Rechte der Beschäftigten bei der Inanspruchnahme von Zeitguthaben (Zeitsouveränität). Es sollten für diese Tage mindestens die Prinzipien wie beim Erholungsurlaub gelten und es sollte eventuell eine Regelung für Sabbaticals vorgesehen sein.

2. Korridor Vollzeitbeschäftigung

Beschäftigte können ihre Arbeitszeit bis zu einem Fünftel, also auf eine Vier-Tage-Woche, individuell verringern und bleiben im Sinne des Tarifvertrages Vollzeitbeschäftigte. Dies bedeutet, dass sich nur ihr Entgelt rätierlich absenkt, aber nicht die Zulagen in Monatsbeträgen (aus Wechselschicht und Schichtzulagen). Dieser Korridor ermöglicht es jedem Beschäftigten, auch wieder auf Vollzeittätigkeit zurückzukehren.

3. EVG-Modell

Die EVG hat im Vorfeld einer Tarifrunde bei den gewerkschaftlich organisierten Mitgliedern eine Umfrage mit der Fragestellung „Was ist Dir wichtig: Eher Geld oder eher Freizeit?“ gestartet. Dabei kam heraus, dass 35 Prozent eher mehr Geld, 21 Prozent eher mehr Freizeit und 44 Prozent von beidem etwas wünschten. Bei der zweiten Frage „Hättest Du lieber mehr Urlaub oder eine Arbeitszeitverkürzung?“ sprachen sich 36 Prozent eher für eine Arbeitszeitverkürzung, 40 Prozent für mehr Urlaub und 24 Prozent für von beidem etwas aus. Die EVG hat auf Grundlage der Umfrage in der Tarifrunde 2016 mit einer Laufzeit von 24 Monaten vereinbart, dass für Oktober 2016 bis März 2017 pauschal 550 Euro gezahlt werden und ab April 2017 die Tabellenentgelte um 2,5 Prozent erhöht werden. Ab Januar 2018 gilt das EVG-Wahlmodell: Entgelterhöhung von 2,62 Prozent oder sechs Tage zusätzlicher Erholungsurlaub oder Arbeitszeitverkürzung.

Das Grundmodell ist Entgelterhöhung und wer zusätzliche Urlaubstage oder Arbeitszeitverkürzung wünscht, muss dies anmelden. Die Wahl gilt mindestens für zwei Jahre und muss bis zum 30. Juni des Vorjahres schriftlich mitgeteilt werden. Für die kürzere Arbeitszeit und die zusätzlichen Urlaubstage gibt es entsprechend abgesenkte Entgelttabellen. 56 Prozent haben sich für die sechs zusätzlichen Urlaubstage entschieden und 42 Prozent für die

Diskussionspapier der Arbeitsgruppe „Arbeitszeitgestaltung“ der Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst mit Ergänzungen nach einer ersten Diskussion in der BTK in Berlin am 18. Oktober 2017

Lohnerhöhung. Für eine Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit haben sich nur sehr wenig Beschäftigte entschieden, weil dies letztlich nur zu mehr Überstunden führe. Dieses Modell schafft wie die Öffnung der Arbeitszeitkonten für Entgeltbestandteile zusätzliche Urlaubstage, die individuell nach Lebenslage in Anspruch genommen werden können.

4. Keine Arbeitsstunde darf verfallen

Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst haben eine hohe Identifikation mit ihrer Arbeit und der Abbau von Personal hat den Arbeitsdruck erhöht; häufig reicht die tarifvertragliche Arbeitszeit nicht aus, um alles abzuarbeiten. Mehrarbeit und Überstunden sind die Folge. Resultiert daraus zusätzliche Freizeit? Nein, nicht immer – viele Arbeitsstunden werden weder bezahlt noch durch Freizeit ausgeglichen. Viele Mehrarbeitsstunden werden gar nicht erst aufgeschrieben. Mit der Ausweitung von mobiler Arbeit droht immer mehr die schleichende Verlängerung der Arbeitszeit.

Die Tarifverträge müssten besser umgesetzt und versucht werden, den Grundsatz „Keine Arbeitsstunde darf verfallen!“ durchzusetzen. Das heißt:

- Keine Kappung von Arbeitsstunden bei den Arbeitszeitkonten
- Reisezeiten sind Arbeitszeiten
- Teilzeitbeschäftigte, die Mehrarbeit leisten, erhalten Überstundenzuschläge
- Freizeitausgleich hat Vorrang vor Auszahlung
- Mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten
- Anspruch auf Zeitausgleich stärker verankern
- Bereitschaftsdienst muss wie Arbeitszeit behandelt werden

Wichtig ist auch die Ausgestaltung von Telearbeit – was ist zu regeln und wie soll es tariflich angegangen werden? Darüber hinaus gibt es bei Gleitzeitregelungen Probleme bei der Freistellung von der Arbeit in der Frage, welche Zeit als Arbeitszeit gilt.

5. Schichtarbeit neugestalten

Die Schichtarbeit im öffentlichen Dienst ist stark von personeller Unterbesetzung geprägt. Die Ausfallzeiten (Urlaub, Krankheit, Weiterbildung, Freistellungsansprüche) werden bei der Personalbemessung nicht immer ausreichend berücksichtigt. Die Folge sind unregelmäßige Schichten und vertretungsweise müssen Schichten kurzfristig übernommen werden. Deshalb werden häufig die arbeitsmedizinischen Erkenntnisse bei der Schichtplanerstellung nicht beachtet. Die wichtigsten Regeln sind:

- Kurze Wechsel
Eine durchwachte Nacht lässt sich gut verkraften, wenn man danach ausschläft. Der Körper kann sich danach wieder auf seine innere Uhr umstellen. Je mehr Nachtschichten aufeinander folgen, desto stärker wird der Tag-Nacht-Rhythmus gestört und desto größer das Schlafdefizit. Deshalb sollten nicht mehr als drei (besser zwei) Nachtschichten hintereinander gearbeitet werden. Das gilt auch für Früh- und Spätschicht: Schnelle Wechsel sind besser als lange Schichtfolgen.
- Immer vorwärts
Der Körper kommt mit einem vorwärts wechselnden Schichtsystem (Früh-Spät-Nacht) besser klar, weil das eher dem natürlichen 24-Stunden-Rhythmus entspricht. Zudem sind die Erholungspausen bei einem Wechsel von Früh- auf Spätschicht länger als bei einem Wechsel von Spät- auf Frühschicht.
- Schichtfolgen

Diskussionspapier der Arbeitsgruppe „Arbeitszeitgestaltung“ der Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst mit Ergänzungen nach einer ersten Diskussion in der BTK in Berlin am 18. Oktober 2017

Es gibt Schichtfolgen, die für den Körper ungünstig sind und daher vermieden werden sollten. So reicht etwa nach der Nachtschicht ein freier Tag nicht aus, um das Schlafdefizit auszugleichen, wenn im Anschluss eine Frühschicht folgen soll. Besser sind zwei freie Tage. Manche Schichtfolgen sind auch verboten, wie etwa der Rückwärtswechsel von Spät- auf Frühschicht oder von Nacht- auf Spätschicht. Denn hier fehlt das Minimum von elf Stunden Ruhezeit, das nach § 5 Arbeitszeitgesetz nach Beendigung der Arbeitszeit vorgeschrieben ist. Eine Verkürzung der Ruhezeit auf zehn Stunden ist in Krankenhäusern, Einrichtungen zur Pflege und Betreuung von Personen und in Verkehrsbetrieben möglich, wenn sie innerhalb von vier Wochen ausgeglichen wird.

Diese Prinzipien zielen darauf ab, Schlafdefizit zu vermeiden und den Rhythmus der inneren Uhr zu berücksichtigen. Viele Kolleginnen und Kollegen empfinden diese Prinzipien bei der Gestaltung der Schichtarbeit für sich persönlich als einschränkend und nicht sinnvoll. Zur Gestaltung der Schichtarbeit ist eine ausführliche Diskussion wünschenswert, um zu gemeinsamen Vorstellungen und Kriterien zu kommen.

6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Pflege von Angehörigen und eine Familienphase mit Kindern besser vereinbaren zu können, hat in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen. Die tarifvertragliche Regelung besser anzupassen, um diese Wünsche besser miteinander in Einklang zu bringen, wäre ein anzustrebendes Ziel. Dazu könnten unterschiedliche Instrumente genutzt werden, die bereits beschrieben sind, z. B. Arbeitszeitkonten. Eine weitere Anpassung an eine stärker lebensphasenbezogene Arbeitszeitgestaltung bleibt aber auf jeden Fall erforderlich. Entgrenzung von Arbeitszeit richtet sich stark gegen die Vereinbarkeit von Familie/Pflege/Leben und Beruf. Deshalb muss der Entgrenzung mit klaren Regeln entgegengewirkt werden. Dabei sollte auch über einen Anspruch auf kürzere Arbeitszeit sozial orientiert mit Teillohnausgleich nachgedacht werden. Aber auch Modelle, die Sabbaticals ermöglichen, sollten realisiert werden.

Bei Freistellung wegen Familie und Pflege sollte ein Anspruch auf mindestens zehn Stunden Arbeitszeit in der Woche tariflich vorgesehen werden.

7. Bildungsteilzeit

Die Weiterentwicklung des § 5 TVöD (Qualifizierung) ist für die Sicherung des Fachkräftebedarfs wichtig. Es sollte das Ziel „Mehr Durchlässigkeit durch Aufstiegsfortbildung“ stärker im Tarifvertrag verankert werden.

IV. Vorschlag zur weiteren Vorgehensweise

1. Arbeitszeit als Thema aufgreifen

Das Thema Arbeitszeit sieht die Arbeitsgruppe als mobilisierungsfähig an. Dies wird jedoch nur „aus dem Stegreif“ nicht erreichbar sein. Dazu ist Zeit zur Vorbereitung und Verankerung des Themas in den Betrieben und Dienststellen erforderlich. Die hierfür notwendige Vorarbeit lässt es nach Auffassung der Arbeitsgruppe nicht zu, bereits in der Tarifrunde Bund/VKA 2018 „Arbeitszeit“ auf die Forderungsagenda zu setzen.

Diskussionspapier der Arbeitsgruppe „Arbeitszeitgestaltung“ der Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst mit Ergänzungen nach einer ersten Diskussion in der BTK in Berlin am 18. Oktober 2017

3. Arbeitszeitverkürzung durch zusätzliche „freie Tage“

Als Forderung favorisiert die Arbeitsgruppe Arbeitszeitverkürzung durch zusätzliche freie Tage (alternativ Verfügungszeiten/Entlastungstage etc.) mit individuellen Wahlmöglichkeiten für die Beschäftigten:

- Zusätzliche freie Tage
- Ansammeln von freien Tagen für
 - einen früheren Renteneintritt
 - eine „Auszeit“ für besondere Lebensphasenerfordernisse
 - Anrechnung auf die zu leistende Wochenarbeitszeit

Damit kann individuellen Bedürfnissen besser Rechnung getragen werden.

Der Personalausgleich kann ähnlich wie bei der Teilzeit umgesetzt werden. Ausgehend vom vorhandenen Stellenplan werden durch die zusätzlichen freien Tage Stellenanteile frei, die zusammengerechnet wieder in neu zu besetzende Stellen umgewandelt werden müssten.

4. Kündbarkeit der Arbeitszeitregelungen

Die Kündigungsregelungen sind in den unterschiedlichen Tarifbereichen ebenfalls sehr unterschiedlich geregelt (siehe Anhang). Im TVöD muss der gesamte Abschnitt II, also alle Arbeitszeitregelungen der §§ 6 bis 11 einschließlich des Anhangs zu § 9, gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt einen Monat zum Schluss des Kalendermonats. Das gilt entsprechend für den TV-V Ost und West sowie für den TV-N Bayern. Die TV-N Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen und NRW sind an den TVöD gekoppelt. Andere haben eigene gesonderte Kündigungsregelungen, zum Teil nur für den gesamten Tarifvertrag.

Eine Kündigung des gesamten Abschnitts II im TVöD erfordert es, möglichst schnell zu einem Ergebnis zu kommen, um die Regelungen wieder in Kraft zu setzen. Den Arbeitgebern darf keine Zeit gegeben werden, um bei Neueingestellten oder durch Änderungsarbeitsverträge die bisherigen Arbeitszeitregelungen zu unterlaufen.

5. Kollision mit anderen Tarifprojekten

Die Eingruppierungsregelungen für den Bereich Sozial- und Erziehungsdienst können zum 30. Juni 2020 gekündigt werden. Die Verhandlungen sollen schon 2019 aufgenommen werden. Falls sie nicht bis zum Beginn einer möglichen Tarifrunde 2020 erfolgreich beendet werden können, ist nach dem bisherigen Diskussionsstand vorgesehen, nach den Sommerferien den Arbeitskampf aufzunehmen. Bei einer vorherigen Streikauseinandersetzung, um eine kürzere Arbeitszeit durchzusetzen, wäre dies keine realistische mögliche Option. Eine längere Streikbeteiligung im ersten Halbjahr und eine weitere längere Streikbeteiligung im zweiten Halbjahr ist im Bereich der KITAS sowohl für die Kolleginnen und Kollegen als auch für die Eltern und die Öffentlichkeit nicht tragbar. Unsere eigenen Durchsetzungsbedingungen würden sich verschlechtern. Die Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst könnte aber auch ein Beitrag zur Aufwertung der Tätigkeit der Erzieherinnen und Erzieher sein, da sie eine Entlastung bringen würde. Es ist zu diskutieren, wie wir mit der SuE-Auseinandersetzung um eine bessere Eingruppierung verfahren wollen.

Diskussionspapier der Arbeitsgruppe „Arbeitszeitgestaltung“ der Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst mit Ergänzungen nach einer ersten Diskussion in der BTK in Berlin am 18. Oktober 2017

Anhang

Tarifvertrag	Betroffene §§	Kündigungsbestimmungen
TVöD	Abschnitt II § 6 Regelmäßige Arbeitszeit § 7 Sonderformen der Arbeit § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit § 9 Bereitschaftszeiten § 10 Arbeitszeitkonto § 11 Teilzeitbeschäftigung Anhang zu § 9	Gesamter Abschnitt II (inkl. Anhang zu § 9) mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats kündbar. <u>Ausnahme:</u> § 8 Abs. 1 TVöD (Zeitzuschläge) ist mit einer Frist von 3 Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres gesondert kündbar.
TV-L	Abschnitt II § 6 Regelmäßige Arbeitszeit § 7 Sonderformen der Arbeit § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit § 9 Bereitschaftszeiten § 10 Arbeitszeitkonto § 11 Teilzeitbeschäftigung	Gesamter Abschnitt II mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats kündbar. <u>Ausnahme 1:</u> § 6 Abs. 1 TV-L mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats auf landesbezoglicher Ebene – umfasst auch abweichende Regelungen zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (Sonderregelungen für bestimmte Beschäftigtengruppen) <u>Ausnahme 2:</u> § 8 Abs. 1 TV-L (Zeitzuschläge) ist mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres gesondert kündbar.
TV-V	§ 8 Regelmäßige Arbeitszeit § 10 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit	§ 8 Abs. 1 Satz 1 TV-V mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, West/Ost getrennt kündbar Gesamter § 10 TV-V mit einer Frist von einem Jahr zum Schluss eines Kalendermonats.
TV-N Sachsen	§ 12 Regelmäßige Arbeitszeit	Regelmäßige Arbeitszeit (§ 12 Abs. 1) an die Arbeitszeitregelung des TVöD (§ 6 Absatz 1 Satz 1) gekoppelt. Gesamter TV kann mit einer Frist von einem Kalendermonat zum Ende eines Kalenderjahres zum 31.12.2018 gekündigt werden. Erstmaliges Kündigungsrecht zum 31.12.2017.
TV-N Hessen	§ 8 Regelmäßige Arbeitszeit	Regelmäßige Arbeitszeit (§ 8 Abs. 1 Satz 1) an Arbeitszeit TVöD (§ 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b TVöD) gekoppelt. Gesamter TV kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden, frühestens zum 30.6.2020.
TV-N BaWü	§ 9 Regelmäßige Arbeitszeit	Regelmäßige Arbeitszeit (§ 9 Abs. 1) an Arbeitszeit TVöD (§ 6 Abs. 1 TVöD) gekoppelt.

**Diskussionspapier der Arbeitsgruppe „Arbeitszeitgestaltung“ der
Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst mit Ergänzungen
nach einer ersten Diskussion in der BTK in Berlin am 18. Oktober 2017**

		Gesamter TV kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres gekündigt werden.
TV-N NW	§ 9 Regelmäßige Arbeitszeit	Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 9 Abs. 1 Satz 1) an Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b TVöD) TVöD gekoppelt. Gesamter TV kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31.12.2019 gekündigt werden.
TV-N RP	§ 8 Regelmäßige Arbeitszeit	Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 8 Abs. 1) an Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b TVöD) TVöD gekoppelt. Gesamter TV kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres gekündigt werden.
TV-N NDS	§ 9 Regelmäßige Arbeitszeit	Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 9 Abs. 1) an Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b TVöD) TVöD gekoppelt. Gesamter TV kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 30.06.2020 gekündigt werden.
TV-N Thüringen	§ 8 Regelmäßige Arbeitszeit	Keine Sonderkündigung Arbeitszeit. Gesamter TV kann mit einer Frist von drei Monaten, frühestens zum 31.12.2017 gekündigt werden.
TV-N Sachsen-Anhalt	§ 10 Regelmäßige Arbeitszeit	Keine Sonderkündigung Arbeitszeit. Gesamter TV kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres gekündigt werden.
TV-N Schleswig-Holstein	§ 9 Regelmäßige Arbeitszeit	Keine Sonderkündigung Arbeitszeit. Gesamter TV kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31.06.2020 gekündigt werden.
TV-N Saar	§ 6 Arbeitszeit	Keine Sonderkündigung Arbeitszeit. Gesamter TV kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.
TV-N Bayern	§ 8 Regelmäßige Arbeitszeit	§ 8 Abs. 1 Satz 1 (Arbeitszeit) kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats gekündigt werden. Gesamter TV kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten, frühestens zum 31.05.2018

**Diskussionspapier der Arbeitsgruppe „Arbeitszeitgestaltung“ der
Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst mit Ergänzungen
nach einer ersten Diskussion in der BTK in Berlin am 18. Oktober 2017**

		gekündigt werden.
TV-N Berlin	§ 8 Regelmäßige Arbeitszeit	Gesamter TV kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten, zum Schluss eines Kalenderhalbjahres gekündigt werden, frühestens 31.12.2018.
TV-N Mecklenburg-Vorpommern	§ 7 Regelmäßige Arbeitszeit	Gesamter TV kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres gekündigt werden, frühestens 31.12.2018.
TV-N Brandenburg	§ 8 Regelmäßige Arbeitszeit	§ 8 Abs. 1 (wöchentliche Arbeitszeit) zusammen mit § 6 Abs. 4 (Stundenentgelt, Faktor 4,348-fach) mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31.12.2018 gekündigt werden. Gesamter TV kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, frühestens zum 31.12.2018 gekündigt werden.
(TV-N HH) Hamburger Hochbahn (Abschluss mit Unternehmen)	§ 4 Regelmäßige Wochenarbeitszeit	Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 4 Abs.1). TV kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden.
TV-N Bremen (Abschluss mit KAV), HTV Bremer Straßenbahn		TV kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31.03.2018 gekündigt werden.
Gelb markierte Tarifverträge sind nicht an den TVöD gekoppelt.		