

STÄDTE- UND GEMEINDEBUND SACHSEN-ANHALT



SGSA, Postfach 4009, 39015 Magdeburg

Per E-Mail
Ministerium der Finanzen
Referat 14

ulrike.hollerung@sachsen-anhalt.de;
nadine.winkelmann@sachsen-anhalt.de

Städte- und Gemeindebund
Sachsen-Anhalt (SGSA)
- Landesgeschäftsstelle -
Sternstraße 3, 39104 Magdeburg

Telefon: 0391 5924-300
Telefax: 0391 5924-444

E-Mail: post@sgsa.info
Internet: www.kommunales-sachsen-anhalt.de

Stadtparkasse Magdeburg
IBAN: DE56 8105 3272 0036 0029 00
BIC/SWIFT: NOLADE21MDG

Auskunft erteilt: Herr Liebenehm
Durchwahl: 0391 5924-320

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

143 – 03070 – 336; 29. 6. 2018

Unser Zeichen

11-20-25 li-bo

Datum

30. Juli 2018

Entwurf einer Verordnung zur Änderung der Arbeitszeitverordnung (ArbZVO)

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir danken für die Gelegenheit, zu dem Entwurf einer Verordnung zur Änderung der Arbeitszeitverordnung Stellung nehmen zu können.

Der Städte- und Gemeindebund Sachsen-Anhalt unterstützt die mit der Novellierung verfolgten Ziele grundsätzlich. Die Regelungen zu den Ruhepausen und zur Ruhezeit bedürfen jedoch mit Blick auf die Rufbereitschaft einer Anpassung. Darüber hinaus lehnen wir die Verpflichtung der kommunalen Dienstherrn zum Freizeitausgleich bei geleisteter Rufbereitschaft ab. Die Hauptverwaltungsbeamtinnen und -beamten sind umfassend aus dem Anwendungsbereich der Verordnung herauszunehmen.

Im Einzelnen nehmen wir wie folgt Stellung:

- Zu Nr. 3 - § 5 (Ruhepausen und Ruhezeit)
 - a) In Abs. 1 ist eine Klarstellung erforderlich, dass die Rufbereitschaft als Ruhezeit anzusehen ist.

Begründung:

Die mit den vorgesehenen Begriffsbestimmungen (§ 1 a) definierte Rufbereitschaft als „Pflicht, sich bereitzuhalten“ führt nach Abs. 1 dazu, dass die Zeiten inaktiver Rufbereitschaft keine Ruhezeit sind. In der Folge ist die Ruhezeit in der Rufbereitschaft stets auf null Stunden reduziert, so dass die Mindestruhezeiten stets in vollem Umfang zu

gewähren sind. Anders gewendet: selbst wenn die Beamtin oder der Beamte innerhalb der Rufbereitschaft nicht aktiv Dienst leisten muss, hat er pro 24-Stunden-Zeitraum einen Anspruch auf eine Mindestruhezeit von 11 zusammenhängenden Stunden und innerhalb eines 7-Tage-Zeitraumes einen Anspruch auf eine Ruhezeit von 24 zusammenhängenden Stunden. Damit wird das durch die vorgesehenen Neuregelungen in den Absätzen 3 und 4 verfolgte Ziel von personalwirtschaftlich praktikablen und flexiblen Regelungen konterkariert.

Die in Abs. 1 erforderliche Klarstellung ist auch mit Blick auf den neuen § 7 a (Rufbereitschaft) geboten, der in Satz 1 zutreffend bestimmt, dass Rufbereitschaft nicht als Arbeitszeit anzusehen ist.

- b) Die durch Abs. 3 vorgesehene Erweiterung des Bezugszeitraumes auf 14 Tage ist sachgerecht und wird begrüßt.
 - c) Die Einführung einer Ausnahmeregelung zu den Ruhezeiten durch den neuen Abs. 5 ist mit Blick auf bisher bestehende personalwirtschaftliche Probleme bei der Einhaltung von Ruhezeiten im Rahmen der Rufbereitschaft zu begrüßen.
- Zu Nr. 5 - § 7 a (Rufbereitschaft)

In Satz 2 ist das Wort „wird“ durch das Wort „kann“ zu ersetzen.

Begründung:

Die Regelung greift den RdErl. des MI vom 5. 8. 1997 – 15.32 – 03070.330 – auf, der den Kommunen lediglich zur Anwendung empfohlen war. Demgegenüber würde der vorgeschlagene Wortlaut in § 7 a die kommunalen Dienstherren erstmalig und umfassend zum Freizeitausgleich verpflichten.

Unter Bezug auf die kommunale Personal- und Organisationshoheit lehnen wir die Schaffung eines Rechtsanspruches auf Freizeitausgleich für geleistete Rufbereitschaft durch die Landesregierung ab. Sie würde bei den Städten, Gemeinden und Verbandsgemeinden zu erheblichen zusätzlichen Belastungen führen, die auch wegen der Verpflichtung zur Haushaltskonsolidierung nicht akzeptabel sind. Allenfalls ist deshalb eine Kann-Regelung vertretbar. Auf Abschnitt 2 der Konsultationsvereinbarung 2016 vom 17. 1. 2017 (MBL LSA S. 81) weisen wir wegen des erforderlichen Mehrbelastungsausgleichs bei einer verpflichtenden Regelung vorsorglich hin.

Unabhängig davon bietet § 45 BeamtStG (Fürsorgepflicht) bereits jetzt eine ausreichende Rechtsgrundlage, um für die geleistete Rufbereitschaft einen angemessenen Ausgleich durch Freizeit zu gewähren, sofern dies im Einzelfall notwendig sein sollte.

- Zu Nr. 8 - § 10 (Zuständigkeiten)
 - a) Der neue Abs. 2 ist zu streichen.
 - b) Stattdessen ist die Aufzählung in § 1 Abs. 2 um folgende Nr. 7 zu ergänzen:

„7. Hauptverwaltungsbeamtinnen und Hauptverwaltungsbeamte im Sinne des Kommunalverfassungsgesetzes.“

Begründung:

Die im Verordnungsentwurf vorgesehene Formulierung würde den Hauptverwaltungsbeamten lediglich eine größere Flexibilität bei der Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage einräumen. Die wöchentliche Arbeitszeit würde jedoch weiterhin 40 Stunden betragen. Die Ruhepausen und Ruhezeiten wären einzuhalten.

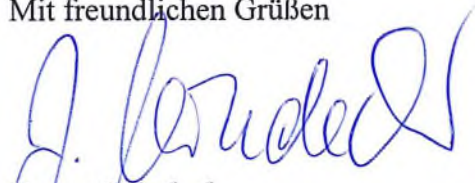
Die Einbeziehung der Hauptverwaltungsbeamten in den Geltungsbereich der Arbeitszeitverordnung ist nicht sachgerecht. Sie haben einen besonderen Status im demokratischen Gefüge, sind unmittelbar demokratisch legitimiert und Organ ihrer Gebietskörperschaft (§ 7 KVG LSA). Neben den Aufgaben innerhalb der Verwaltung (§ 66 KVG LSA) vertreten und repräsentieren sie ihre Kommune (§ 60 Abs. 2 KVG LSA). Damit sind sie Behördenleiter. Darüber hinaus haben sie auch eine kommunalpolitische Funktion als geborenes Mitglied der Vertretung (§ 36 Abs. 1 Satz 2 KVG LSA) und sind regelmäßig Vorsitzende der beschließenden und beratenden Ausschüsse (§§ 48 Abs. 2 und 49 Abs. 2 KVG LSA).

Damit unterscheidet sich ihr Amtsinhalt ganz erheblich von dem Amtsinhalt eines anderen Beamten auf Zeit oder eines Laufbahnbeamten. Das umfasst auch die Inanspruchnahme aus dem Amt insbesondere für die Teilnahme an Sitzungen der Vertretung und ihrer Ausschüsse, aber auch bei der Wahrnehmung repräsentativer Aufgaben im Rahmen der Vertretung der Gemeinde außerhalb der regulären Arbeitszeit (z. B. an Wochenenden und an Feiertagen). Deshalb kann die Arbeitszeit der Hauptverwaltungsbeamten schwerlich gemessen und/oder im Voraus festgelegt werden. In diesen Fällen eröffnet Art. 17 Abs. 1 der EU-Arbeitszeitrichtlinie ausdrücklich Ausnahmeregelungen für „Leitende Angestellte“. Hierzu dürften die Hauptverwaltungsbeamten zweifelsohne gehören.

Dementsprechend bestimmt das für die Arbeitnehmer geltende Arbeitszeitgesetz in § 18 Abs. 1 unter anderem, dass die Regelungen des Gesetzes nicht auf Leiter von öffentlichen Dienststellen anzuwenden sind. Vernünftige Gründe, warum nur Arbeitnehmer und nicht auch Hauptverwaltungsbeamte in ihrer Funktion als Behördenleiter (und damit als leitende Angestellte i. S. v. Art. 17 Abs. 1 EU-Arbeitszeitrichtlinie) von den Regelungen des Arbeitszeitrechtes ausgenommen sein sollen, sind nicht ersichtlich.

Für Rückfragen stehen wir gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Jürgen Leindecker
Landesgeschäftsführer