

Wolfgang Froehlecke

Von: Schmidt, Andreas(NRW) [Andreas.Schmidt@DGB.de]
Gesendet: 20. November 2003 11:38
An: 'wolfgang.froehlecke@landtag.nrw.de'
Betreff: Ergänzende Unterlage zur Anhörung 27.11.03

Wichtigkeit: Niedrig



Stellungnahme
LBG-Arbeitszeitv...

> Sehr geehrter Herr Fröhlecke,

>
> wie soeben telefonisch besprochen erhaltend Sie anbei - ergänzend
> zur bereits schriftlich eingereichten Unterlage zum 10.
> Dienstrechtsänderungsgesetz - eine weitergehende Stellungnahme des
> DGB NRW zur Änderung des LBG NRW sowie der AZVO NRW bzw. §5
> Schulfinanzierungsgesetz. Die Gewerkschaft der Polizei (GdP NRW) hat
> dem Ausschussvorsitzenden Herrn Stallmann bereits eine eigene
> Stellungnahme zugeleitet. Wir bitten Sie dafür Sorge zu tragen, dass
> die GdP-Stellungnahme sowie die ergänzend beigefügte Stellungnahme des
> DGB Bezirk NRW den Mitgliedern des Innenausschusses zugeleitet wird.
>
> Herzlichen Dank im Voraus.
>
> Mit freundlichen Grüßen
>
> Andreas Schmidt
>
> DGB Bezirk NRW
> Abt. Sozialpolitik/Öffentlicher Dienst
>
> 0211/3683-251 / -122
>
> <<Stellungnahme LBG-Arbeitszeitverlängerung.doc>>
>

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
13. WAHLPERIODE

ZUSCHRIFT
13/3340

alle Hög.

Stellungnahme des DGB Bezirk NRW nach §106 LBG NRW zur Änderung der Wochenarbeitszeit und Änderungen der Lebensarbeitszeit

- Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes, der Verordnungen über die Arbeitszeit und der Verordnung zur Ausführung von §5 Schulfinanzierungsgesetz –

Zuschrift Innenministerium v. 22.09.2003

Vorbemerkung

Die nachfolgende Stellungnahme ist in dem Teil, der die Veränderung der Lebensarbeitszeit betrifft, nur eine vorläufige Stellungnahme. Der DGB behält sich angesichts der erst kurzfristig bekannt gewordenen Änderungsabsichten die für den Polizeibereich voraussichtlich erst zum 1.1.2007 in Kraft treten sollen, eine abschließende Stellungnahme vor.

~~Vor dem Hintergrund einer Vielzahl polizeispezifischer Sachverhalte, die durch die Arbeitszeitgesetzgebung berührt werden, verweisen wir auf die ebenfalls beiliegende Stellungnahme der GdP NRW (Anlage).~~

Einleitung

Die beabsichtigten Änderungen im LBG NRW und in den Arbeitszeitverordnungen des Landes stoßen auf grundlegende Vorbehalte. Der DGB NRW lehnt die geplanten Gesetzesänderungen zur Verlängerung der Wochen- und Lebensarbeitszeit mit Entschiedenheit ab. Er macht dabei geltend:

1. Arbeitszeiterhöhungen wirken generell demotivierend. Sie tragen nicht dazu bei die Produktivität zu steigern. Schon heute schieben die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst hunderttausende Überstunden vor sich her. Eine Erhöhung der Arbeitszeit, die zugleich mit einer Reduzierung von Neueinstellungen einhergehen soll, verschärft den Problemdruck auf dem Rücken der Beamtinnen und Beamten.
2. Die Arbeitsverdichtung hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Eine Arbeitszeiterhöhung führt zur Zunahme der gesundheitlichen Belastungen. Mit Blick auf die angestrebte Eindämmung von Früh pensionierung bzw. Dienstunfähigkeit infolge gesundheitlicher Einschränkungen erweist sich die Verlängerung der Wochenarbeitszeit als kontraproduktiv.
3. Bei der Heraufsetzung der Altersgrenzen werden Versorgungsabschläge, die zu einer Kürzung der Versorgung bei vorzeitigem Ruhestand führen, billigend in Kauf genommen. Es erhärtet sich der Verdacht, hierüber Haushaltssanierung betreiben zu wollen.
4. Die Heraufsetzung der Lebensarbeitszeit ignoriert die besonderen beruflichen Anforderungen z.B. im Polizei- und Justizvollzugsdienst. Die Differenzierung verschiedener Lebensarbeitszeiten bei der Polizei geht an Realität im Berufsalltag vorbei und zeugt von Unkenntnis der tatsächlichen Aufgabenwahrnehmung und der damit einhergehenden Belastungen.

Sollte die Arbeitszeit wie vorgesehen erhöht werden, hätte dies zur Folge:

- Die Qualität der öffentlichen Dienstleistungen, die Qualität von Schule und Innerer Sicherheit wird sich nicht verbessern, sondern verschlechtern.
- Der Öffentliche Dienst verliert an Attraktivität und wird vor allem für junge Menschen zunehmend uninteressanter.
- Die mit der Arbeitszeiterhöhung verfolgten haushaltspolitischen Zielsetzungen werden allenfalls kurzfristige Wirkung haben. Mittel- und langfristig werden sich die Kosten nicht verringern, sondern noch erhöhen.

Aus unserer Sicht besteht weder eine Notwendigkeit für die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit und der Lebensarbeitszeit, noch sind die sich hieraus ergebenden zusätzlichen Belastungen rechtlich haltbar, wie aus nachfolgender Stellungnahme hervorgeht.

Zu den einzelnen Regelungen der Gesetz- bzw. Verordnungsentwürfe

Artikel 1

zu § 44 Abs. 1. S.2 LBG:

Der DGB ist der Auffassung, dass die Verlängerung der Lebensarbeitszeit über das 65. Lebensjahr hinaus mit der Verfassung nicht vereinbar ist.

Auch für die Beamtinnen und Beamten gilt als verfassungsrechtliche Grundlage des vom Staat zu erfüllenden sozialen Auftrages, dass als eine der wichtigsten Grundsätze der verfassungsmäßigen Ordnung das Sozialstaatsprinzip gewahrt bleibt. Es handelt sich hierbei um die Pflicht des Staates, für eine gerechte Sozialordnung zu sorgen. Wie bereits frühzeitig das Bundesverfassungsgericht (E 21.362/275) entschieden hat, resultiert unmittelbar aus dem Sozialstaatsprinzip die gesetzliche Rentenversicherung. „Sie dient der zu den Fundamenten unserer sozialen Ordnung gehörenden Daseinsvorsorge in den Fällen der Erwerbs- und Berufsunfähigkeit der Versicherten oder des Todes des Ernährers der Familie.“ Dies kann nicht nur für die gesetzlich Rentenversicherten, sondern muss im verfassungsrechtlichen Rahmen der Fürsorgepflicht des Staates gegenüber den Beamtinnen und Beamten auch für diese gelten.

Auch von der verfassungsgerichtlichen Rechtsprechung abgesichert ist, dass Pensionen, die letztlich auf nicht unerhebliche Eigenleistungen der Beamtinnen und Beamten beruhen und zudem der Sicherung ihrer Existenz dienen, dem Schutz der Eigentumsgarantie unterliegen müssen.

Ein weiterer elementarer Grundsatz aus der Verfassung ist der Gleichheitsgrundsatz nach Art. 33 Abs. 1 Grundgesetz. Es ist weder einsichtig, noch entspricht es dem Gleichheitsgrundsatz, dass Beamtinnen und Beamten gegenüber den der gesetzlichen Rentenversicherung unterliegenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit der Verlängerung der Lebensarbeitszeit über das 65. Lebensjahr hinaus anders behandelt werden, noch ist es nachvollziehbar, aus welchen Gründen hier z.B. innerhalb der verbeamteten Lehrerinnen und Lehrer einige tatsächlich nur bis zum 65. Lebensjahr arbeiten müssen (z.B. die am 31.01. geboren) und andere Tage, Wochen oder sogar Monate länger.

Die Begründung für diesen massiven Einschnitt in die bisher verfassungsrechtlich garantierten Rechte der Beamtinnen und Beamten mit der „angeblichen“ Gleichstellung mit angestellten Lehrerinnen und Lehrer überzeugt nicht. Die maßgebliche Tarifnorm in der Nr. 6 der Sonderregelung 2L I zum Bundesangestelltentarifvertrag (SR 2 L I BAT) ist dem Rentenrecht nachgebildet. Unter Berücksichtigung der früheren Einstellung, dass Lehrerinnen und Lehrer

aus unterrichtsorganisatorischen Gründen nur zu einem Schulhalbjahr ausscheiden konnten und andererseits der gesetzliche Rentenanspruch erst mit Vollendung des 65. Lebensjahres einsetzt, wurde diese Sonderregelung erforderlich. Inzwischen ist der unterrichtsorganisatorische Bezug entfallen und damit auch die Begründung für die tarifliche Ausnahmeregelung.

Die Sonderregelung für Angestellte als Lehrkräfte (SR 2 L I BAT) betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze (Nr. 6) hat somit einen weitgehend rentenrechtlichen Bezug. Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kann durch einen Tarifvertrag geregelt werden, allerdings nicht der Anspruch auf die zustehende Rente.

Die Begründung der Gleichsetzung ist insofern vorgeschoben und sachlich nicht gerechtfertigt, da es eine dem Rentenrecht entsprechende Regelung im Beamtenversorgungsrecht nicht gibt.

zu § 78 Abs. 1, Satz 1 ; Artikel 2, §2 Abs. 1 sowie Artikel 3 (Arbeitszeitverordnung):

Der DGB lehnt die hiermit verbundene Erhöhung der Wochenarbeitszeit aus grundsätzlichen Erwägungen ab. Sie führt zu keiner nachhaltigen Entlastung des Haushalts und erweist sich hinsichtlich

- bestehender Überstundenkontingente,
- zunehmender gesundheitlicher Belastungen,
- der angespannten Arbeitsmarktsituation,
- zu erwartender Qualitätseinbußen und
- zunehmenden Attraktivitätsverlustes des Öffentlichen Dienstes

als kontraproduktiv.

Darüber hinaus wurde im Rahmen der schrittweisen Einführung der 38,5 Std.-Woche im Öffentlichen Dienst die Arbeitszeitverkürzung in den Tarifverhandlungen zum Preis sehr geringer Gehaltssteigerungen „erkauft“. Diese wurden auch auf den Beamtenbereich übertragen, ohne dass infolge der AZV die Stellenpläne entsprechend erweitert wurden. Beschäftigte und Beamte mussten die ausbleibende Stellenerweiterung durch Arbeitsverdichtung kompensieren. Im Rahmen der Aufstellung des Haushaltsplans 2003 wurden als „Gegenleistung“ für den Verzicht der Nicht-Einführung der 40-Stunden-Woche Stellen gestrichen. Dies kommt einer erneuten Bezahlung der 38,5 Std.-Woche gleich. Die jetzt geplante Erhöhung der Arbeitszeit auf 41 Wochenstunden mutet den Beamtinnen und Beamten eine 2,5 Stunden längere Wochenarbeitszeit unter Besoldungsverzicht zu. Zugleich sollen hierüber weitere Stellen eingespart werden und Ausbildungsplätze zurückgefahren werden. Eine derart verfehltete Haushaltssanierung auf dem Rücken der Beschäftigten ist nicht hinnehmbar und wird vom DGB nachdrücklich zurückgewiesen.

zu § 192 Abs. 1:

Es ist nicht zu erkennen, dass die Begründung für die bislang herabgesetzte Altersgrenze bei PolizeibeamtInnen heute keinen Bestand mehr hat. Die bisherige Altersgrenze von 60 Jahren ist vor dem Hintergrund der besonderen Belastungen und Anforderungen, die sich aus dem Berufsbild des Polizeibeamten genauso wie des Feuerwehr- oder Justizvollzugsbeamten ergeben, angemessen und angebracht. Der DGB sieht keinen Anlass, von einer bewährten Regelung Abstand zu nehmen. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf die ausführliche Darstellung des Sachverhalts in der beiliegenden Stellungnahme der GdP.

Nicht nachvollziehbar und abzulehnen ist die differenzierte Erhöhung der Lebensarbeitszeit auf 62, 63 bzw. 65 Jahre. Die unterstellte unterschiedliche Belastung nach Laufbahngruppen

lässt sich in der Praxis nicht belegen. Die Annahme, dass nur bestimmte Laufbahnen funktionsstypischen Belastungen unterliegen, ist unzutreffend. Laufbahnwechsel infolge Beförderungen führen z.B. keinesfalls zwangsläufig zur Wahrnehmung neuer Aufgaben. (Näheres s. GdP-Stellungnahme). Da eine sachliche Begründung für die unterschiedlichen Altersgrenzen nicht gegeben ist, lehnt der DGB es ab, für die Polizei einen Sonderweg einzuschlagen. Ein solcher Weg befindet sich im übrigen im Widerspruch zu einer individuellen Betrachtung der Lebenszeit, wie sie momentan in der Debatte um die Reform der Rentenversicherung bzw. der Versorgung im Gespräch ist. Statt eine laufbahnbezogene Ungleichbehandlung bei den besonderen Altersgrenzen einzuführen, muss einer individuellen Betrachtung der Lebensarbeitszeit Vorrang eingeräumt werden.

zu § 192 Abs. 2:

Der DGB begrüßt grundsätzlich die Anrechenbarkeit von Schichtdienstzeiten im Wach- und Wechseldienst. Hiermit wird arbeitsmedizinischen Erkenntnissen Rechnung getragen. Allerdings konterkariert die in Abs. 1 vorgesehene Erhöhung der Lebensarbeitszeit diese an sich sinnvolle Regelung. Statt Wechseldienste tatsächlich anzurechnen, wird vorab die Altersgrenze erhöht, um sie für den betroffenen Personenkreis anschließend wieder zu reduzieren. Dies kommt einem Nullsummenspiel gleich. Nicht nachvollziehbar ist schließlich die Gleichung, nach der zehn Jahre Wechselschicht zu einem Jahr vorzeitigen Ruhestands berechtigen. Im Zweifel hätte ein Beamter mit 19 Wechselschichtjahren einen Anspruch auf ein Jahr vorzeitigen Ruhestand, während sein Kollege der 20 Jahre in Wechselschicht gearbeitet hat, hierfür zwei Jahre in Anspruch nehmen darf. Diese Ungleichbehandlung ist nicht akzeptabel. Auch Teilmengen müssen in die Anrechenbarkeit einfließen können.

zu §198:

Die hier vorgesehene Erhöhung der Lebensarbeitszeit für Beamte des allgemeinen Vollzugsdienstes und des Werkdienstes bei den Justizvollzugsanstalten auf 62 Jahre wird vom DGB aus den gleichen Gründen, wie sie für den Polizeidienst angeführt wurden, abgelehnt. Auch JustizvollzugsbeamtInnen arbeiten unter extremen Arbeitsbedingungen in überfüllten Anstalten und unter zunehmend erschwerten Bedingungen (z.B. extreme Zunahme verschiedenster Nationalitäten von Strafgefangenen; über 550.000 Überstunden). Ihr Krankenstand hat mittlerweile eine Höchstgrenze erreicht.

Artikel 2

s. Anmerkungen zu Art. 1, §78

Artikel 3

s. Anmerkungen zu Art. 1, §78 sowie gesonderte Stellungnahme der GdP NRW

Artikel 4

Die Vorschläge, die Schichtdienstzeiten bei der Feuerwehr bis zum 55. Lebensjahr auf 57 ,5 Std. sowie ab dem 55. Lebensjahr auf 56 Std. anzuheben, belasten nicht nur die Feuerwehrbeamten. Das Land entlastet sich hier auch zu Lasten der Kommune.

Bei der Feuerwehr werden heute schon 54 Std. in der Woche gearbeitet, davon 23 Stunden als Arbeits- und Ausbildungsdienst. Zur Zeit werden in einem dreiwöchigen Rhythmus 7

Dienstschichten von je 24 Stunden geleistet. Das ergibt eine Arbeitszeit von 168 Stunden, bzw. 56 Wochenarbeitsstunden. Die wöchentlich geleisteten 2 Std. Mehrarbeit sind in Freizeit zu vergüten, d.h. in der Regel alle 12 Wochen eine freie Dienstschicht.

Nachfolgendes Beispiel verdeutlicht die Kostenverlagerung:

Bei einer großen Feuerwehr im Ruhrgebiet mit z. Z. 580 Einsatzkräften müssen 139 Funktionsstellen rund um die Uhr besetzt sein. Hierzu gehören u.a. Leitstelle, Taucher, Höhenretter, Drehleiter usw.. Die Funktionsstellen sind im Brandschutzbedarfsplan festgeschrieben.

Das EuGH-Urteil mit der Entscheidung v. 9.9.2003 (Az: C 151/02) und das VG Minden v. 11. Juni 2003 - 4 K 252/02 haben festgestellt, dass die höchstzulässige Arbeitszeit am Tag - unter Berücksichtigung einer 11-stündigen Ruhepause - bei 10 Stunden liegt, die höchstzulässige Arbeitszeit in der Woche bei 48 Stunden. Würde die Rechtsprechung des EuGH zugrunde gelegt, müssten in o.a. Beispielsfall zusätzlich 77 Planstellen besetzt werden.

Bei Zugrundelegung der Ämter im mittleren Dienst der Feuerwehren A 7 bis A 9 m. D. müssen in dem aufgeführten Fall bei der 48-Stunden-Woche im Mittel pro Jahr zusätzlich 2.940.000 Euro und bei der 41-Stunden-Woche immerhin 7.290.000 Euro in der Kommune aufgebracht werden.

Die EuGH-Entscheidung vom 9. September 2003 konnte aus Zeitgründen nicht mehr bei der Abfassung des vorliegenden Gesetzesentwurfs berücksichtigt werden. Sie zeigt jedoch, dass der Entwurf der neuen Arbeitszeitverordnung revidiert werden muss. Der DGB fordert die Landesregierung deshalb auch im Interesse der Kommunen dazu auf, umgehend mit den Gewerkschaften Gespräche aufzunehmen. U.a. muss Verständigung über eine Übergangszeit angestrebt werden. Der vorliegenden Arbeitszeitverordnung Feuerwehr kann der DGB nicht zustimmen.

Artikel 5: Änderung der Verordnung zu § 5 SchFG;

zu § 2 Abs. 1 S.1

Der DGB hält die Pflichtstundenerhöhung und damit u.E. eine Erhöhung der Gesamtarbeitszeit auf mehr als 41 Stunden pro Woche für rechtlich nicht zulässig. Sowohl der sich aus dem Arbeitsschutzgesetz zwingend zu beachtende Grundsatz des Arbeitsschutzes (die Dauer der wöchentlichen und der lebenslangen Arbeitszeit als Arbeitsschutznorm ist spätestens seit den EG-Richtlinien 93/391/EWG vom 12.6.1989 und 91/383 EWG vom 25.6.1991 sowie der RL 93/104 vom 23.11.1993 unbestritten), wie auch die Fürsorgepflicht des Dienstherrn und Gesetzgebers gegenüber den Beamtinnen und Beamten, welche sich insbesondere aus Art. 33 GG ergibt, sind betroffen. Die mit der zusätzlichen Pflichtstunde verbundenen Belastungen gefährden die Gesundheit und damit die Arbeitsfähigkeit der Lehrerinnen und Lehrer zusätzlich und in unzumutbarer Weise.

Zu § 4 Abs. 1

Wir möchten bereits jetzt unserer Befürchtung Ausdruck verleihen, dass die Rückgabe der abgeleiteten Vorgriffsstunden bis zum Jahre 2008 auch noch entfallen soll.

Zu § 5 Abs. 1

Die Landesregierung erkennt zwar an, dass sich der Umfang von Leitungsaufgaben der Schulleitungen verändert und insbesondere vergrößert hat. Die für Schulleitungsaufgaben

zur Verfügung stehende Arbeitszeit ist nicht ausreichend; sie führt weiterhin zu einer überproportionalen Belastung kleinerer Schulen. Andererseits wird durch die vorgesehene Regelung an größeren Schulen die Pflichtstundenerhöhung nicht kompensiert.

Zu § 3 der Verwaltungsvorschriften zur VO zur Ausführung des § 5 SchFG

Zur Ermäßigung der Pflichtstunden aus Altersgründen und wegen Schwerbehinderung.

Wir beanstanden, dass die durch die Erhöhung der Pflichtstunden eintretenden zusätzlichen Belastungen sowohl im Bereich der Altersermäßigung als auch in der Ermäßigung für schwerbehinderte Lehrerinnen und Lehrer nicht kompensiert werden sollen.

Sofern die Pflichtstundenerhöhung nicht zurückgenommen wird, schlagen wir - auch aus Gründen des Arbeitsschutzes - vor, § 3(2) wie folgt zu ändern:

„Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden nach Absatz 1 wird aus Altersgründen ermäßigt vom Beginn des Schuljahres an,

1. welches auf die Vollendung des 55. Lebensjahres folgt	um 2 Stunden
2. welches auf die Vollendung des 60. Lebensjahres folgt	um 4 Stunden.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Ermäßigung anteilig; Bruchstellen werden kaufmännisch gerundet.“

Weiterhin schlagen wir vor, § 3(3) wie folgt zu ändern:

„Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden wird für schwerbehinderte Lehrerinnen und Lehrer im Sinne vom SGB IX ermäßigt, bei einem Grad der Behinderung von

1. 50 oder mehr	um 3 Stunden
2. 70 oder mehr	um 4 Stunden
3. 90 oder mehr	um 5 Stunden

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Ermäßigung anteilig; Bruchstellen werden kaufmännisch gerundet.“

Wenn an eine derartige Kompensation nicht gedacht wird, was gerade im Hinblick auf den oben beschriebenen Arbeitsschutzgedanken fatal wäre, so sollte zumindest überlegt werden, ob **§ 2 Abs. 7** wie folgt geändert wird:

„Die Ermäßigung nach den Absätzen 2 und 3 bleiben unberücksichtigt, wenn die Zahl der Pflichtstunden nach Abs. 1 und § 4 auf Grund eines Antrages auf Teilzeitbeschäftigung um nicht mehr als 3 Stunden verringert wird.“

Vor dem Hintergrund der dargelegten Gründe rät der DGB NRW dringend von einer Umsetzung dieses Gesetzentwurfs in der vorliegenden Form ab !

Düsseldorf, den 24.10.2003

Anlage: Stellungnahme der GdP NRW