

## ZEITFAKTOR

Wer hat an der Uhr gedreht... im Grunde ist Zeit immer gleich, gefühlt aber fliegt sie oder kann sich wie Kaugummi ziehen. Dass man die Arbeit gerne in kürzerer Zeit erledigen möchte, daran zweifelt niemand. Aber was auf den ersten Blick verlockend klingen mag, birgt Aspekte die gut durchdacht sein wollen. Wenn man denn was ändern wollte – wie wäre es mit einem Ende der Sommer- bzw. Winterzeitumstellung, die uns demnächst wieder droht.

## Süßes Gift: Die Vier-Tage-Woche



Die Einführung einer Vier-Tage-Woche wird in jüngster Zeit häufig diskutiert. Dabei wäre die Regelung problematisch, zumindest dann, wenn die Wochenarbeitszeit nicht gleichzeitig reduziert werden würde. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden müsste nämlich auf vier Tage verteilt werden.

vier Tage verteilt werden.

In den meisten Betrieben/Verwaltungen wählen Beschäftigte eine Vier-Tage-Woche bisher in Verbindung mit einer kürzeren Wochenarbeitszeiten – obwohl sie dabei Geld verlieren. Denn einen Lohnausgleich für die individuell gekürzten Arbeitsstunden zahlen die Arbeitgeber in den allermeisten Fällen nicht. Und genau das ist der entscheidende Punkt:

Eine Vier-Tage-Woche muss man sich auch leisten können. Eine weitere große Herausforderung ist auch noch die Frage, wie die Vier-Tage-Woche für Beschäftigte in Schichtarbeit umgesetzt werden kann.

Die Vier-Tage-Woche:

Ein Trend, der immer mehr Anklang findet, weil ein zusätzlicher freier Tag pro Woche mehr Erholung, mehr Zeit für Privates und unter Umständen auch eine höhere Produktivität bedeuten könnte.

Doch was steckt wirklich dahinter? Ist es eine realistische Lösung für eine wirkliche Verbesserung der Work-Life-Balance oder aber doch nur ein weiteres Konzept, das nicht für jeden geeignet ist?

Wir werfen einen Blick auf die Vor- und Nachteile dieser Arbeitszeitgestaltung und beleuchten dabei auch kritische Stimmen. Denn eins steht fest: **Eine längere Tagesarbeitszeit bedeutet auch eine höhere Belastung** – sowohl körperlich als auch mental.

Wie kann man also sicherstellen, dass Mitarbeiter/innen trotzdem genügend Erholungsphasen haben? Und wie wirken sich dann die täglichen Anfahrtszeiten auf die Akzeptanz der Vier-Tage-Woche aus? All diese Fragen werden hier behandelt, um ein umfassendes Bild von diesem Thema zu zeichnen.

Es ist interessant, zu sehen, wie unterschiedlich die Meinungen dazu ausfallen. Es ist sicherlich schön, einen kompletten freien Arbeitstag pro Woche mehr zur Verfügung zu haben, um private Dinge wie einen Arztbesuch oder einen Behördengang zu erledigen. Von einigen wird die lange Tagesarbeitszeit plus der Erholungspausen am Arbeitsplatz bei einer Vier-Tage-Woche gut verkraftet werden können. Aber genauso viele möchten das lieber nicht. Es verwundert daher nicht, dass in zahlreichen Gesprächen deutlich wurde, dass die **Kolleginnen und Kollegen, die zum Arbeitsplatz kurze Anfahrtswege haben, positiver zur Vier-Tage-Woche stehen als diejenigen, die eine weitere Wegstrecke zurücklegen müssen.**

Eine Vier-Tage-Woche bedeutet bei 40 Wochenarbeitsstunden zehn Stunden Arbeit netto pro Tag. Dazu kommen noch die vorgeschriebenen und dann erst recht notwendigen Pausen. In der Privatwirtschaft gibt es durchaus Arbeitgeber, die in der Vergangenheit die Wochenarbeitszeit für ihre Belegschaft auf deutlich unter 40 Stunden reduziert haben, bei vollem Lohnausgleich. Die Umsetzung einer Vier-Tage-Woche ist unter solchen Voraussetzungen natürlich erheblich einfacher.

Eine Vier-Tage-Woche bedeutet auch nicht zwingend, dass man drei Tage am Stück frei hat, also ein verlängertes Wochenende. Die meisten Firmen und Behörden haben zumindest von Montag bis Freitag geöffnet, müssen also durchgängig mindestens fünf Tage pro Woche eine Personalpräsenz gewährleisten. **Der zusätzliche freie Tag kann also nicht immer an einem Freitag oder Montag gewährt werden.**

In England, als Vorreiter, bekommt man nur die Tage von Dienstag bis Donnerstag als zusätzlichen freien Tag. Dadurch wird der zusätzliche freie Tag unter Umständen weniger attraktiv. **Seitens des Arbeitgebers angeordnete Mehrarbeit müsste übrigens am freien Tag geleistet werden**, da die tägliche Arbeitszeit begrenzt ist auf zehn Stunden und 45 Minuten Pause. Bei einer 40-Stunden-Woche, die an vier Tagen absolviert werden müsste, bleibt da kein Spielraum. „Eine Vier-Tage-Woche macht daher nur Sinn, wenn die reguläre Wochenarbeitszeit niedriger angesetzt wird, wie z.B. bei einer 35 Stunden Woche. Da dies wohl derzeit noch nicht umsetzbar ist, dürfte es schwierig werden, eine breite Akzeptanz dafür zu finden“, sagt der Vorsitzende des Tarifausschusses des dbb Hessen, Heinrich Roßkopf.

**Welches Familienmitglied, das sich überwiegend um die Betreuung der Kinder kümmert, schafft es 40 Stunden auf vier Tage zu verteilen?** Uns fehlt da die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, es fehlen doch schon die notwendigen Betreuungskapazitäten oder Angebote. Gerade dann, wenn man zusätzlich noch pflegebedürftige Angehörige zu versorgen hat, ist eine Vier-Tage-Woche durchaus sehr belastend. **Ein Zehn-Stunden-Tag mit 45 Minuten Pause und einem Anfahrtsweg von 30 Minuten würde bedeuten, dass man fast zwölf Std. von zu Hause weg ist** - wie soll dies ohne weitere finanzielle Belastung gehen?

Auch ehrenamtliche Tätigkeiten in der Freizeit wären bei einer Abwesenheit von z.B. 6 Uhr bis fast 18 Uhr nur schwer umsetzbar (z. B. Trainer einer Fußballjugendmannschaft oder auch ehrenamtliche Betreuung in einem Altersheim). Dies kann nur bei einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit gelingen. Diese darf aber nicht zu Lasten der Arbeitnehmer umgesetzt werden.

Eine Realisierung der Vier-Tage-Woche kann auch für manche Beschäftigungsbereiche schwierig sein. Es müssen verschiedene Optionen in Betracht gezogen werden. **Insbesondere im Außendienst können längere tägliche Arbeitszeiten zu einer enormen Mehrbelastung führen** und Probleme mit einer eventuellen zusätzlichen Rufbereitschaft verursachen. Es ist auch wichtig, die Bedürfnisse der Beschäftigten zu berücksichtigen und flexibel auf diese einzugehen. In manchem Bereich der Verwaltung gibt es bereits Dienstvereinbarungen zur flexiblen Ausgestaltung der Arbeitszeit und zur Förderung des mobilen Arbeitens. Diese Dienstvereinbarungen würden dann bei einer Vier-Tage-Woche nicht mehr anwendbar sein.

„In jedem Fall ist es wichtig, dass die Bedürfnisse der Arbeitnehmer/innen berücksichtigt werden und dass die Arbeitsbedingungen angemessen gestaltet werden“, sagt Roßkopf. Vier Tage, an denen man rd. 12 Stunden unterwegs und rd. 16 Stunden „auf den Beinen“ wäre, würden sicher viel Lebensqualität nehmen. Ein zusätzlicher freier Tag, den man hart erarbeitet hätte, könnte das wohl bei Weitem nicht ausgleichen. Nicht auszudenken, wenn bei langen Arbeitszeiten dann auch noch Überstunden anfallen würden. Spannend ist auch, dass gerade die Kolleginnen und Kollegen, die sich im Homeoffice befinden, überwiegend nichts gegen eine Vier-Tage-Woche einzuwenden hätten. Die Mehrheit aber spricht sich gegen ein solches Modell aus.

„Wir weisen auch darauf hin, dass es zu massiven Konflikten mit dem Arbeitszeitgesetz kommen kann die nicht einfach ignoriert werden dürfen. Das zeigt auch das Modell einer Gemeinde, die die Einführung der „Vier-Tage-Woche“ aus diesen genannten Gründen wieder zurückgenommen hat“, sagt Roßkopf.

Entscheidend ist, dass die Arbeitsbedingungen den individuellen Bedürfnissen und Belastbarkeiten gerecht werden müssen. Der Tarifausschuss des dbb Hessen weist ausdrücklich darauf hin, dass die Gestaltung der Arbeitszeit bei Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs möglichst flexibel und mit dem Bemühen um ein hohes Maß an Akzeptanz bei den Beschäftigten erfolgen muss.

**Nach Auffassung des dbb Hessen spricht bei Abwägung der Vor- und Nachteile wenig für die Einführung einer Vier-Tage-Woche, solange damit nicht eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit ohne finanzielle Einbußen für die Beschäftigten einhergeht.**

**Unter den derzeitigen Rahmenbedingungen erscheint es sinnvoller, weitere flexible Arbeitszeitmodelle einschließlich der Ausweitung der Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten zu entwickeln, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern.**

## Landesvorstand: Geschäftsführer des PKV-Verbandes referiert über Beihilfe/PKV

Am 6. September war der Geschäftsführer des Verbands der Privaten Krankenversicherer, **Dr. Florian Reuther**, zu Gast in der Landesgeschäftsstelle des dbb Hessen, um dem Landesvorstand einen Überblick zu geben über die Situation der Gesundheitsvorsorge in Deutschland einschließlich der aktuellen politischen Vorhaben, die Situation bei der gesetzlichen und der privaten Krankenversicherung sowie bei der Kombination von Beihilfe und privater Krankenversicherung der Beamtinnen und Beamten zu



geben. Dabei erklärte er auch gut nachvollziehbar, weshalb das so genannte „Hamburger Modell“ oder eine Einheitsversicherung bzw. Bürgerversicherung letztlich eine Verschlechterung der Versorgungsleistung für alle bedeuteten und welchen Beitrag private Krankenversicherungen für das gesamte Gesundheitssystem leisten, von denen auch gesetzlich Versicherte profitierten.

## Personalie: Katja Geweniger Stellvertreterin bei Vertreterversammlung der Unfallkasse Hessen



**Katja Geweniger**, Mitglied im dbb Tarifausschuss und Landesvorsitzende des VDSträ-Landesverbandes Hessen wurde als 1. Stellvertreterin in die Vertreterversammlung der Unfallkasse Hessen gewählt. Die allgemeine Sozialversicherungswahl 2023 zur Vertreterversammlung bei der Unfallkasse Hessen fanden ohne Wahlhandlung statt, da aus der Wählergruppe der Versicherten und aus der Wählergruppe der Arbeitgebenden jeweils nur eine Vorschlagsliste eingereicht und zugelassen wurde. (Foto: Windmüller)

## Grundschullehramt wird finanziell aufgewertet

Die Lehrtätigkeit an Grundschulen in Hessen wird aufgewertet. Schrittweise bis zum 1. August 2028 wird das Entgelt der tarifbeschäftigten Lehrkräfte mit Lehramtsbefähigung an Grundschulen (so genannte „Erfüller“) auf die Entgeltgruppe (EG) 13 angehoben. Die Entgelte der übrigen Lehrkräfte an Grundschulen werden ebenfalls nach oben angepasst. Dies folgt auf eine gesetzliche Anpassung der Besoldung der beamteten Grundschullehrkräfte in Hessen.

Die Überleitung in die höhere Entgeltgruppe zum 1. August 2028 erfolgt stufengleich und unter Mitnahme der schon zurückgelegten Stufenlaufzeit. Die Antragsfrist zur Überleitung in die Entgeltordnung für Lehrkräfte in Hessen (TV EGO-L-H) wird bis zum 31. Mai 2024 verlängert. Einführung einer Annäherungszulage Zur schrittweisen Anpassung des Entgelts wird eine Annäherungszulage eingeführt. Für die Lehramtslehrkräfte mit Lehramtsbefähigung an Grundschulen beträgt die Zulage ab dem 1. August 2023 10 Prozent, ab dem 1. August 2024 25 Prozent, ab dem 1. August 2025 40 Prozent, ab dem 1. August 2026 60 Prozent und ab dem 1. August 2027 80 Prozent des Differenzbetrags der jeweiligen Stufe des Tabellenentgelts zur EG 13. Für die anderen Lehrkräfte an Grundschulen gelten jeweils die Prozentwerte und Entgeltgruppen, die sich aus der Tarifeinigung vom 14. Juli 2023 im Anhang ergeben.

Überleitung zum 1. August 2028 mit Sicherung von Stufe und Stufenlaufzeit Die Überleitung in die höhere Entgeltgruppe erfolgt zum 1. August 2028 stufengleich. Die in der bisherigen Entgeltgruppe schon zurückgelegte Stufenlaufzeit wird außerdem gesichert. Die Stufe und die Stufenlaufzeit werden damit vollständig mitgenommen. Verlängerung der Antragsfrist Die eigentlich zum 31. Juli 2023 ausgelaufene Antragsfrist gemäß § 9 Abs. 4 TV EGO-LH zum Antrag auf Eingruppierung in die Entgeltgruppe, die sich aus der Anlage zum TV EGO-L-H ergibt, wird bis zum 31. Mai 2024 verlängert.

Außerdem können künftig nicht nur die Beschäftigten einen Antrag stellen, bei denen sich Verbesserungen ergeben, sondern auch die Beschäftigten, bei denen sich aus der EGO-L-H keine Verschlechterung ergibt. dbb Verhandlungsführerin **Rita Mölders**, stellvertretende Vorsitzende der dbb Bundestarifkommission, erklärte: „Das Tarifergebnis ist ein großer Erfolg für die hessischen Grundschullehrkräfte. Für den dbb ist es besonders wichtig, dass Verbesserungen bei der Besoldung der beamteten Lehrkräfte auch vollständig auf die Tarifbeschäftigten übertragen werden. Entscheidend war für uns außerdem, dass mit der Neuordnung zur höheren Entgeltgruppe keine bereits zurückgelegten Beschäftigungszeiten verloren gehen. Beides ist uns gelungen.“

### Präsident der Vereinigung Cockpit (VC) zu Besuch beim dbb Hessen



Seit kurzem in die Vereinigung Cockpit Mitglied der dbb-Familie. Der Verband vertritt die Interessen der Piloten und Flugbegleiter. Nun war der Präsident des Verbands, **Stefan Herth**, zu einem ersten Kennenlernbesuch in der dbb Geschäftsstelle in Frankfurt. Mit dem Landesvorsitzenden **Heini Schmitt** diskutierte er Positionen der Verbände und suchte nach gemeinsamen Themenfeldern. Wie im gesamten Öffentlichen Dienst spielt das Thema Gewalt gegen Beschäftigte auch im Luftverkehr leider eine immer größere Rolle: Seien es aufmüpfige und renitente Fluggäste

in der Luft oder bedrohliche Situationen auf dem nächtlichen Weg vom und zur Arbeit im verwaisten Flughafenparkhaus, was besonders für weibliche Beschäftigte nicht nur unangenehm, sondern gefährlich ist. „Wir verzeichnen monatlich Zwischenfälle“, so Herth. Um seinen Verband auch den anderen Verbänden etwas näher vorzustellen, wird Herth bei der nächsten Sitzung des Landeshauptvorstands am 26. September in Frankfurt die VC vorstellen und Fragen beantworten.

## Austausch zwischen dbb Hessen, vhw und Deutschem Hochschulverband (DHV)

Zum fachlichen Austausch waren des hessische **Landesvorsitzende des DHV, Prof. Dr. Marcell Saß (2.v.l.)**, und der **Landesgeschäftsführer Dr. Martin Helffeier (links)** in die dbb Geschäftsstelle gekommen. Dort trafen sie auf den **Landesvorsitzenden Heini Schmitt** und den **Landesvorsitzenden des vhw, Prof. Dr. Jürgen Adamy (rechts)**. Neben dem Thema Besoldung, zu dem vor allem Heini Schmitt den Werdegang der Besoldungsklage und den aktuellen Stand der Dinge referierte, wurden hochschulspezifische Fragen und Problemstellungen angesprochen, etwa die zunehmende Einschränkung der Redefreiheit in Forschung und Lehre (Adamy) oder die Umsetzung der EU-Rechtsprechung zur Zeiterfassung in der Wissenschaft. Auch das Thema Wissenschaftszeitvertragsgesetz, öffentlich bekannt geworden durch den Hashtag #IchbinHanna oder der Umgang mit Studierenden aus autoritären Staaten im Rahmen der so genannten Science Diplomacy wurden angesprochen. Zudem wurde vereinbart, den Austausch in Zukunft fortzuführen.



## Mitglied in Fachgewerkschaft und dem dbb werden

🏠 | Mitgliedschaft & Service

### Online-Beitritt

Sie möchten Mitglied im dbb beamtenbund und tarifunion werden?

Kein Problem! Schicken Sie einfach folgende Angaben an uns. Wir leiten alles Weitere für Sie in die Wege.

Die mit \* gekennzeichneten Felder sind Pflichtfelder

**Persönliche und dienstliche Angaben**

Vorname\*  Nachname\*

Straße und Hausnummer\*

PLZ\*  Wohnort\*

Geburtsdatum\*  E-Mail\*

Dienststelle\*  Arbeitgeber\*

Beschäftigt als\*

Sieben gute Gründe für eine Mitgliedschaft

### Als Mitglied einer dbb-Gewerkschaft...

...werden Ihre Interessen von einer durchsetzungsstarken Solidargemeinschaft mit 1,3 Millionen Mitgliedern wirksam vertreten.  
...können Sie selbst im Kreis interessierter Kolleginnen und Kollegen Ihren Teil an einer zukunftsfähigen Gestaltung des öffentlichen Dienstes beitragen.  
...werden Sie in allen berufsspezifischen Fragen und über jede Entwicklung im öffentlichen Dienst bestens informiert.  
...ist Ihnen Unterstützung in beamtenrechtlichen und tarifvertraglichen Fragen sicher.

...genießen Sie Rechtsschutz in beruflichen Rechtsstreitigkeiten.

...stehen Ihnen viele Vorteilsangebote starker Partner offen.

...können Sie auf das breitgefächerte Schulungsangebot der **dbb akademie** zurückgreifen.

### Wie werde ich Mitglied?

Der dbb ist eine Spitzenorganisation, die aus Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und des privaten Dienstleistungssektors besteht. Mitglied wird man deshalb nicht beim dbb unmittelbar, sondern bei der für den Dienst- bzw. Arbeitsbereich zuständigen Fachgewerkschaft.

### Wie viel Mitgliedsbeitrag muss ich zahlen?

Diese oft gestellte Frage kann nur von den Fachgewerkschaften beantwortet werden, denn sie erheben die Mitgliedsbeiträge und nicht die Spitzenorganisation. Die Mitgliedsgewerkschaften sind neben allen berufspolitischen Fachfragen u.a. auch für die Gewährung von Rechts- und Versicherungsschutz zuständig. Das oben stehende Online-Beitrittsformular finden Sie unter:

<https://www.dbb-hessen.de/mitgliedschaft/online-beitritt/>



**dbb**  
**vorsorgewerk**  
günstig • fair • nah



**dbb**  
**vorteilswelt**

### Anmelden in unseren Presseverteiler

Sie sind Pressevertreter und wollen immer direkt unsere Pressemitteilungen und auch die dbb Nachrichten in Ihren Maileingang bekommen? Kein Problem: Schicken Sie uns einfach eine Mail mit dem **Betreff „Presseverteiler“** mit dem Hinweis, für welches Medium Sie tätig sind, an folgende Mailadresse: [presse@dbbhessen.de](mailto:presse@dbbhessen.de)

### dbb Nachrichten jetzt direkt auf den eigenen Rechner

Die dbb Nachrichten können Sie nun auch direkt auf den eigenen Rechner und die eigene Mailadresse beziehen. Einfach eine Mail mit dem **Betreff „Nachrichten“**, der Mailadresse und Vor- sowie Nachnamen an [presse@dbbhessen.de](mailto:presse@dbbhessen.de) senden – und ab der nächsten Ausgabe kommen die Nachrichten kostenlos frei Haus.

### Neue Auflage des Seniorenratgebers jetzt bestellen!

Der Seniorenratgeber des wurde überarbeitet und erweitert und erscheint nun in vierter Auflage. So finden sich in der aktuellsten Ausgabe neben den bewährten der Broschüre die Kapitel Versorgungsempfänger und Hess. Beihilfenrecht sowie Anwendung des Disziplinarrechts auf RuhestandsbeamtInnen.

**Die rund 50 Seiten starke Broschüre kann nun wieder gegen eine Schutzgebühr von 4,80 Euro (inkl. Versandkosten) über die Geschäftsstelle des dbb Hessen bezogen werden.**

## Impressum

V.i.S.d.P.: dbb Hessen, Andreas Nöthen (Pressesprecher), Europa-Allee 103 (Praedium), 60486 Frankfurt

Mail: [presse@dbbhessen.de](mailto:presse@dbbhessen.de).

**Aktuelle Nachrichten auch immer via Twitter: <https://twitter.com/dbbhessen> Folgen Sie uns! Sie finden den dbb Hessen auch in den sozialen Netzwerken Instagram und Facebook. Auch dort ist jeder neue Follower und jedes Like willkommen!**