

29.12.2022

Antwort

der Landesregierung

auf die Kleine Anfrage 810 vom 22. November 2022
des Abgeordneten Ralf Witzel FDP
Drucksache 18/1798

Aktueller Umsetzungsstand der neuen Langzeitarbeitskonten in Nordrhein-Westfalen – Wie weit sind die Maßnahmen der einzelnen Ressorts bei der Implementierung eines wesentlichen Bausteins der Attraktivitätsoffensive für den Öffentlichen Dienst?

Vorbemerkung der Kleinen Anfrage

Bereits seit vielen Jahren wird über die Schaffung von Lebensarbeitszeitkonten in Nordrhein-Westfalen für den Öffentlichen Dienst debattiert. Diese versprechen zahlreiche Vorteile: Die Bediensteten erhalten dadurch mehr Flexibilität bei der Verteilung ihrer Arbeitszeit, wenn sie dies auf freiwilliger Basis wünschen. So können sich beispielsweise leistungsfähige junge Beschäftigte kurz nach Berufseintritt entscheiden, zusätzliche Arbeitsstunden zu erbringen, um die sie abschlagsfrei in späteren Lebensjahren entlastet werden, wenn sie die Rückgabe zum Beispiel im Zusammenhang mit einer Familiengründung individuell besser gebrauchen können. Lebensarbeitszeitkonten sind daher ein wichtiges Instrument, auch außerhalb von finanziellen Anreizen die Arbeitszufriedenheit durch individuelle Bedürfnisberücksichtigung zu erhöhen.

Aber auch für den Dienstherrn sind Lebensarbeitszeitkonten hilfreich. Aktuell ist leider eine relevante fünfstellige Anzahl von Stellen im Öffentlichen Dienst des Landes in Nordrhein-Westfalen nicht besetzt, da Bewerberinnen und Bewerber für etliche Berufsfelder nicht in der nötigen Quantität oder Qualität zeitnah zur Verfügung stehen. In all diesen Fällen hilft es dem Staat bei seiner Handlungsfähigkeit durch Erledigung hoheitlicher Aufgaben, wenn er Bedienstete findet, die bereit sind, aktuell wertvolle Mehrarbeit zu leisten, da sie diese rechtssicher und ohne das Risiko eines späteren Verfalls auch noch in folgenden Jahren in Form von Freizeitausgleich zurückgewährt bekommen. Das Volumen an Überstunden und an angeordneter Mehrarbeit hat in den letzten Jahren einem Äquivalent mehrerer tausend Vollzeitstellen entsprochen. Lebensarbeitszeitkonten sind daher auch ein wichtiges Instrument für den Verfallschutz von geleisteten Überstunden. Praktische Erfahrungen haben gezeigt, dass der Weg einer rein finanziellen Abgeltung von Mehrarbeit mindestens für einen relevanten Teil der Bediensteten nicht hinreichend attraktiv ist und deshalb auch nicht prioritär gewählt wird.

Die FDP-Landtagsfraktion beschäftigt sich deshalb politisch bereits seit etlichen Jahren mit dieser Thematik. In der zurückliegenden 17. Wahlperiode ist es dann konkret im Rahmen der Attraktivitätsoffensive für den Öffentlichen Dienst gelungen, einen ersten Einstieg in dieses Modell durch Langzeitarbeitskonten zu schaffen.

Der in dieser Form von CDU und FDP seinerzeit ressortübergreifend verhandelbare Einstieg in Langzeitarbeitskonten wurde im Frühjahr 2022 vom Landtag beschlossen und ermöglicht bei temporärer Mehrarbeit erstmals das langfristige Ansparen von Stundenkontingenten.

Mit Hilfe des angesammelten Kontingents können Beschäftigte in anderen Lebensphasen dann ohne jegliche Abschläge bei den Bezügen dienstlich kürzertreten. Das könnte sich beispielsweise in Phasen der Kinderbetreuung oder auch zum Ende des Berufslebens hin als attraktiv anbieten. In Summe bietet dieser Einstieg für die Beschäftigten bereits jetzt die begründete Aussicht auf mehr Flexibilität bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit. Dann können diese vom Landtag unlängst beschlossenen Arbeitszeitkonten ein Baustein unter vielen für die weitere Attraktivitätssteigerung im Öffentlichen Dienst sein.

Die Expertenanhörung im Zuge der Einführung hat aber auch gezeigt, dass viele betroffene Berufsverbände mit Blick in die Zukunft einen Weiterentwicklungsbedarf bei den Regelungen sehen. Die Anmerkungen betrafen beispielsweise die recht restriktiven Vorgaben für die Befüllung mit Mehrarbeitsstunden, die einer dauerhaften und umfassenden Lösung für den Verfallsschutz von Überstunden mit Hilfe des Instruments der Langzeitkonten bislang noch entgegenstehen dürften. Andere Anmerkungen haben sich auf die aktuellen Regelungen zur Inanspruchnahme der angesparten Stundenkontingenten zum Ende der Dienstzeit bezogen. In diesem Bereich sind bislang zunächst nur Teilzeillösungen vorgesehen, aber kein an sich früherer Austritt aus dem aktiven Dienstgeschehen.

Für die FDP-Landtagsfraktion stellt die bislang auf den Weg gebrachte Lösung nach Jahren des politischen Stillstands in der Sache nun einen wichtigen ersten Einstieg in langfristige Arbeitszeitkonten dar. Zugleich bedarf es der politischen Bereitschaft, nach einer zügigen Umsetzung der neuen Möglichkeiten in den einzelnen Ressorts, die dann neugewonnenen Erfahrungen mit der Einführung zu evaluieren und das Arbeitszeitkontenmodell zielgerichtet weiterzuentwickeln.

Seit der Verabschiedung der gesetzlichen Grundlage ist nunmehr fast ein dreiviertel Jahr vergangen, sodass eine erste Bilanz bei der Umsetzung in den einzelnen Ressorts möglich sein sollte und erste Erfahrungen aus der beruflichen Praxis dazu vorliegen sollten. Aus dem Bereich der von Mehrarbeit und Überstunden besonders betroffenen Polizei ist zum Beispiel bekannt, dass Langzeitarbeitskonten mit Zustimmung des dortigen Hauptpersonalrats längst beschlossen worden sind. Mitteilungen aus anderen Bereichen sind bislang öffentlich nicht auffindbar.

Der Minister des Innern hat die Kleine Anfrage 810 mit Schreiben vom 29. Dezember 2022 namens der Landesregierung im Einvernehmen mit dem Ministerpräsidenten sowie allen übrigen Mitgliedern der Landesregierung beantwortet.

- 1. *Ab jeweils welchem Zeitpunkt nutzen die einzelnen Ressorts die neugeschaffene Möglichkeit des Einsatzes von Langzeitkonten? (bitte ressortspezifische Darstellung, bei Bedarf auch differenziert nach Teilbereichen wie beispielsweise bei der Polizei als eine Teilgruppe im Innenressort)***

Langzeitarbeitskonten wurden im Mai 2022 im Ministerium des Innern (IM) eingeführt. Die Polizeibehörden sind -ebenfalls im Mai 2022- mit der Einführung von Langzeitarbeitskonten beauftragt und hierzu vom Ministerium des Innern auch mit den erforderlichen Leitlinien ausgestattet worden. Im November 2022 führten das Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration (MKJFGFI) sowie die Bezirksregierung Köln Langzeitarbeitskonten ein. Das Ministerium für Kultur und Wissenschaft (MKW), das Ministerium für Landwirtschaft und Verbraucherschutz (MLV) sowie das Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verbraucherschutz (MUNV) planen die Einführung von Langzeitarbeitskonten für das erste Quartal 2023.

- 2. *Sofern ggf. in einzelnen Ressorts noch keine konkreten Planungen für eine zeitnahe Einführung von Langzeitkonten bestehen: Welche Gründe werden von Hauspitze und Beschäftigtenvertretung jeweils für den bisherigen Verzicht auf eine Einführung angeführt?***

Alle Ressorts stehen der Einführung von Langzeitarbeitskonten grundsätzlich positiv gegenüber. Es finden in den allermeisten Ressorts bereits die erforderlichen Gespräche mit den Personalvertretungen statt. Diese Gespräche sind teilweise zeitintensiv, da die Chancen und Risiken gemeinsam mit den Personalvertretungen sorgfältig abgewogen und passgenaue Gesamtlösungen für den gesamten Geschäftsbereich gesucht werden.

- 3. *Welche konkreten Erkenntnisse zu einem zukünftigen Weiterentwicklungsbedarf haben sich für die Landesregierung aus Gesprächen mit den Personalvertretungen ergeben, die im Zuge der Einführung der Langzeitarbeitskonten geführt worden sind?***
- 5. *Welche konkreten Weiterentwicklungen sind, bitte unter Angabe der Zeitpunkte, bei dem Modell der Langzeitarbeitskonten seitens der amtierenden Landesregierung in der 18. Wahlperiode noch bis zu deren Ende geplant?***

Die Fragen 3 und 5 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Möglichkeit zur Einführung von Langzeitarbeitskonten wurde in Nordrhein-Westfalen erst im Jahr 2022 geschaffen. Die Prozesse zur Implementierung von Langzeitarbeitskonten wurden daher in Teilen der Landesverwaltung noch nicht abgeschlossen. In den Bereichen, in denen bereits Langzeitarbeitskonten eingeführt wurden, wird sich ein gegebenenfalls erforderlicher Weiterentwicklungsbedarf erst aus den Erfahrungen der Praxis ergeben. Aufgrund der kurzen Zeit konnten bislang keine belastbaren Erkenntnisse zu Weiterentwicklungsbedarfen gewonnen werden. Es ist gute Übung in der Landesregierung, Verfahren regelmäßig auf Verbesserungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten hin zu überprüfen. Dies gilt auch für die Langzeitarbeitskonten.

- 4. *Wie sieht der aktuelle Stand sämtlicher Mehrarbeitsstunden und Überstundenkonten differenziert nach den jeweiligen Ressorts aus? (falls sinnvoll, bitte auch differenziert nach Teilbereichen wie beispielsweise für die Polizei als Teilgruppe im Innenressort)***

Eine Beantwortung dieser Frage ist vor dem Hintergrund der Komplexität der Fragestellung und dem mit einer vollständigen Erhebung des Zahlenmaterials verbundenen Aufwand im Rahmen der für die Beantwortung einer Kleinen Anfrage zur Verfügung stehenden Zeit nicht möglich.