

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME
18/625**

Alle Abgeordneten



**Gewerkschaft
der Polizei NRW**

26.07.2023

**Stellungnahme
zum Antrag:**

**Landesregierung muss hohe Überstundenberge
rechtssicher vor Verfall schützen – Mehrarbeit
wertschätzen und bei Bedarf in
Langzeitarbeitskonten überführen**

(Antrag der Fraktion der FDP, Drs. 18/4132)

Anhörung des Haushalts- und Finanzausschusses und des Unterausschusses Personal des
Landtages Nordrhein-Westfalen am 08.08.2023



A. Allgemeine Ausführungen

Zunächst bedankt sich die GdP für die Gelegenheit, zu dem Antrag der Fraktion der FDP Stellung nehmen zu können. Dabei begrüßen wir ausdrücklich, dass das Thema im Landtag aufgegriffen und intensiv beleuchtet wird. Ebenso begrüßen wir, dass die FDP-Fraktion zwischenzeitlich die in Regierungsverantwortung eingeführten Institute nun auch kritisch beleuchtet. Für die GdP ist vollkommen klar: Die beamtenrechtliche Treuepflicht unserer Kolleg:innen gebietet, dass die Polizei NRW an 365 Tagen im Jahr 24 Stunden für die Sicherheit der Bürger:innen im Land NRW einsteht. Unsere Kolleg:innen tun dies täglich mit großer Überzeugung und ebenso großem Engagement. Im Rahmen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und auch darüber hinaus. Dieser Treuepflicht steht allerdings spiegelbildlich die Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegenüber. Das bedeutet, dass für alle Akteure vollkommen klar sein sollte, dass Dienststunden, die über die 41-Stunden Woche (welche für sich genommen bereits eine kaum noch zumutbare Belastung darstellt) hinausgehen, selbstverständlich in keiner Art und Weise verfallen dürfen. Verstärkt wird die Problematik noch durch den Umstand, dass nach dem Wortlaut des § 61 Abs. 1 LBG NRW Mehrarbeit oberhalb von fünf Stunden pro Monat überhaupt in die Betrachtung mit einfließt. Mehrarbeit in dieser Größenordnung gilt nach allgemein herrschender Ansicht als „inkludiert“ und mit der Besoldung mit abgegolten. Die Vorschrift bestand aber auch vor Erhöhung der Wochenarbeitszeit vor 20 Jahren in dieser Form, sodass hier eine zusätzliche Unwucht entsteht. Die GdP fordert daher, dass jede Stunde Mehrarbeit als solche anerkannt und durch Freizeit ausgeglichen wird.

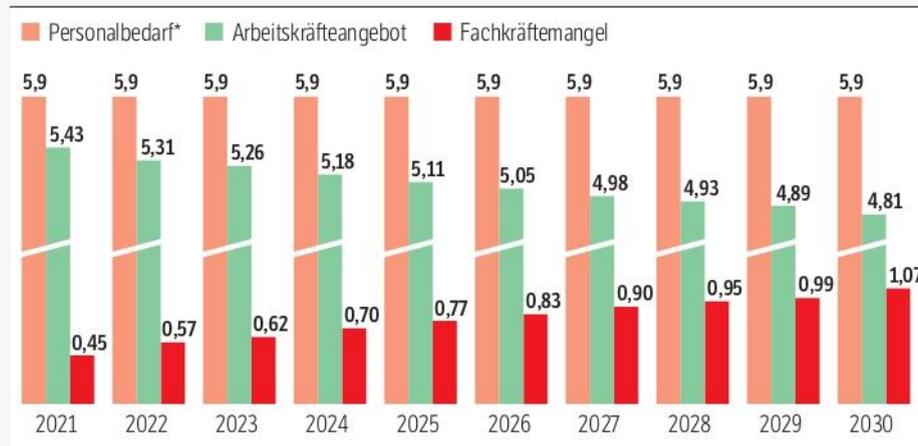
Innenminister Reul hat die Stundenproblematik in der Polizei NRW erkannt und unmittelbar nach seiner Wahl in der letzten Legislaturperiode versprochen, dass unter ihm als Innenminister keine Überstunde verfällt. Dieses Versprechen ist noch heute der Maßstab für die Bewertung der Thematik und hat sich seit 2017 nicht verschoben. Dabei weist die GdP darauf hin, **dass bei diesem Versprechen keine Durchschnittsbetrachtung Ausgangslage war**. Die Botschaft war vielmehr, dass keine Stunde eines Kollegen oder einer Kollegin der Verjährung zum Opfer fallen darf. Soweit nun also in der Debatte die Argumentationslinie verfolgt wird, dass „im Durchschnitt“ die Stundenguthaben zurückgegangen sind und „im Durchschnitt“ alle Kolleg:innen ihre vorhandenen Guthaben auf die zwischenzeitlich eher halbherzig eingeführten Langzeitarbeitskonten verbuchen können, ist diese Aussage für sich genommen nicht unwahr. Sie ignoriert allerdings, dass sich bei der Frage von entstandener Mehrarbeit eine „Pi mal Daumen-Betrachtung“ kategorisch verbietet. Jede Stunde Mehrarbeit stellt eine reale soziale, physische und psychische Belastung für unsere Kollegen dar und muss daher durch Freizeit ausgeglichen oder zumindest finanziell vergütet werden.

Infolge des Versprechens des Innenministers Reul muss der letzten Landesregierung angerechnet werden, dass jährlich nach intensiven Debatten mit dem Polizei-Hauptpersonalrat der Verzicht auf die Einrede der Verjährung erklärt wurde. In der Thematik stellt allerdings der Prüfbericht des Landesrechnungshofes eine Zäsur dar. In dem Bericht wurde strukturiert aufgearbeitet, inwieweit die rechtlichen Voraussetzungen des § 61 LBG NRW in der Praxis der Polizei NRW vorlagen. Formal betrachtet ist dieser Bericht sicher belastbar. Der Faktor, der allerdings (naturgemäß) bei der Prüfung keinerlei Rolle spielt, ist die dienstliche Belastung, die hinter jeder einzelnen Stunde Mehrarbeit steht. Hier ist wiederum die Politik gefragt, eine rechtssichere Lösung zu schaffen. Was bei der Prüfung des Landesrechnungshofes ebenso keine Rolle spielt: Der Umstand, dass im öffentlichen Dienst ein massiver Fachkräftemangel herrscht, den es zwingend auszugleichen gilt. Auch die Polizei NRW ist von dieser Problematik nicht verschont geblieben. Die Bewerbungsverfahren der letzten Jahre zeigen, dass es zunehmend schwieriger wird, qualifizierte Bewerber:innen für die vorhandenen Einstellungsermächtigungen auszuwählen.



Öffentlichem Dienst droht massiver Fachkräftemangel

Weil der öffentliche Dienst unattraktiv ist, können in den nächsten Jahren immer mehr Stellen nicht besetzt werden. Ohne eine bessere Bezahlung und bessere Aufstiegschancen wird die Zahl der Stellen, für die sich keine Bewerberinnen und Bewerber finden lassen, bis Ende dieses Jahrzehnts von 450 000 auf über eine Million wachsen (Angaben in Millionen).



* Fortschreibung der aktuellen Beschäftigtenzahl von Bund, Ländern, Kommunen und Sozialversicherungen, ohne Wahrnehmung zusätzlicher Aufgaben
Quelle: pwc-Studie Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst, Juni 2022



Mit Blick auf die von der Unternehmensberatung PwC aufgestellten Prognosen ist damit zu rechnen, dass sich dieser Trend auch in den kommenden Jahren bestätigen wird. So vielfältig die Gründe hierfür sind: Ein wesentlicher Faktor für die Berufswahl ist die Frage der Arbeitszeit. Eine 41-Stunden Woche erscheint in Kombination mit Schichtdienst und Mehrarbeit für viele potentielle Bewerber:innen als nicht erstrebenswert. Hier steht vielmehr das Bedürfnis nach einer ausgewogenen Work-Life-Balance im Vordergrund, sodass die Berufswahl regelmäßig in andere Bereiche fällt.

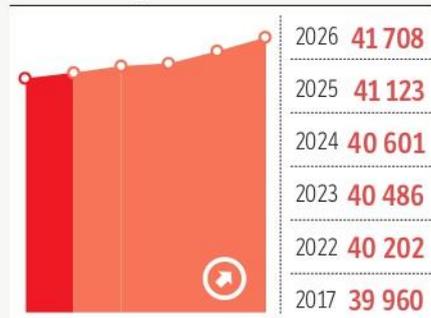
Soweit nun auf eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit gepocht wird, schlagen insbesondere Gewerkschaften reflexartig die Bedenken entgegen, dass die Kolleg:innen aktuell bereits regelmäßig Mehrdienst leisten müssen, um die dienstlichen Bedarfe zu erfüllen. Zwar begrüßt die GdP die konstant hohen Einstellungszahlen der letzten Jahre. Bis eine spürbare personelle Entlastung in den Dienststellen ankommt, wird es aber naturgemäß noch einige Zeit dauern.



Verstärkung greift erst in den nächsten Jahren

Trotz der Erhöhung der Einstellungszahlen ist die Zahl der Polizeivollzugsbeamten in NRW seit dem Regierungsantritt der bisherigen schwarz-gelben Landesregierung nur um 242 Beamte gestiegen. Erst ab 2023 geht es stärker bergauf. Und das auch nur, wenn die jetzigen Einstellungszahlen zumindest beibehalten werden.

Polizeivollzugsbeamte in NRW 2017 – 2026*



* Stand: 1. Januar des jeweiligen Jahres

Quelle: Prognose des Innenministeriums NRW, März 2022



Wie Langzeitarbeitskonten alle diese Punkte berücksichtigen und eine zielführende Lösung sowohl für den Dienstherrn als auch die Beschäftigten darstellen kann, hat Hessen aufgezeigt: Bei gleichbleibender realer wöchentlicher Dienstzeit wird bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres eine Stunde wöchentlich auf dem Lebensarbeitszeitkonto (so die Bezeichnung in Hessen) gespart. Das hat folgende Vorteile:

- Die realen Personalkapazitäten bleiben identisch. Die Beschäftigten arbeiten vorerst weiter 41 Stunden pro Woche.
- Für den Dienstherrn entsteht kurzfristig kein zusätzlicher Personalbedarf
- Nach entsprechend gesundem Personalaufwuchs können die Beschäftigten die angesparten Guthaben für Freistellungsphasen nutzen.
- Die Freistellung kann dabei auch unmittelbar vor Eintritt in den Ruhestand genutzt werden.
- Für Nordrhein-Westfalen wäre analog eine Umbuchung auf das Langzeitarbeitskonto von 1:10 Stunden wöchentlich sinnvoll. Hierdurch erfolgt eine Angleichung der Arbeitszeit verbeamteter- und tarifbeschäftigter Kolleg:innen.

Dies war seinerzeit der Ansatzpunkt, mit dem Gewerkschaften die Einführung der Langzeitarbeitskonten eingefordert haben. Die Langzeitarbeitskonten wurden dann in der letzten Legislaturperiode eingeführt. Leider enthielt das für Nordrhein-Westfalen vorgesehene Modell entscheidende strukturelle Schwächen, die seinerzeit angemahnt wurden und sich zwischenzeitlich bestätigt haben.



Neben inhaltlichen Problematiken sei an dieser Stelle nochmals darauf hingewiesen, dass der Aspekt der „freiwilligen Möglichkeit der Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit“ nicht zu einer Akzeptanz bei den Kolleg:innen geführt hat. Das in dem Antrag beleuchtete Thema ist nicht neu, und so scheinen sich die Argumente in Teilen zu wiederholen. Bereits seit Jahren ist allen Akteuren im politischen Raum in verschiedenen Regierungskonstellationen klar gewesen, dass erheblicher Nachbesserungsbedarf bei der Einführung der Langzeitarbeitskonten bestand. Unter Bezugnahme auf die im Antrag aufgeführten Fragen und Anregungen sollen dabei aber die Kernpunkte nochmals skizziert werden.

B. Zu den einzelnen Vorschlägen / Forderungen aus dem Antrag

I. Der Landtag beauftragt die Landesregierung, Langzeitarbeitskonten gemäß der Gesetzesinitiative zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes endlich flächendeckend und zeitnah in allen Ressorts einzuführen.

Der erste Punkt der Beschlussfassung ist leider nicht präzise genug formuliert und bedarf daher der weiteren Konkretisierung. Klar ist, dass in der letzten Legislaturperiode die **rechtlichen** Grundlagen für die flächendeckende Einführung mit den §§ 14a AZVO NRW sowie dem § 27a AZVO Pol NRW, welcher für den Bereich der Polizei NRW auf die allgemeine Vorschrift verweist, geschaffen wurden. Es gibt allerdings eine Reihe von klar identifizierbaren Gründen, weswegen die Langzeitarbeitskonten weiterhin weit davon entfernt sind, flächendeckend von unseren Kolleginnen und Kollegen genutzt zu werden. Leider muss in diesem Zusammenhang abermals erwähnt werden, dass viele dieser Gründe bereits vor und während der Einführung der Rechtsgrundlagen von der GdP und dem DGB erwähnt wurden.

II. Der Landtag beauftragt die Landesregierung, die Langzeitarbeitskonten so auszugestalten, dass sämtliche geleistete Mehrarbeit auf diese überführt werden kann.

In der praktischen Umsetzung sind dann zusätzlich weitere Umstände hinzugetreten, die eine breite Akzeptanz bei den Kolleginnen und Kollegen nachvollziehbarer Weise verhindern. Als wichtigste Punkte sind hier zu nennen:

1.) Erhöhung der Wochenarbeitszeit

Die Einführung der Langzeitarbeitskonten stand aufgrund der Koppelung mit der Möglichkeit einer „freiwilligen Erhöhung der Wochenarbeitszeit“ auf bis zu 44 Stunden von Beginn an unter keinem guten Stern. Die Kolleginnen und Kollegen, die tagtäglich mit enormen dienstlichen Belastungen zu kämpfen haben, reagieren ohne Verzögerung auf solche Initiativen.

Obwohl die GdP wohlwollend immer wieder betont hat, dass die Langzeitarbeitskonten auch ohne die Erhöhung einer Wochenarbeitszeit genutzt werden können, hat dieser Umstand nicht zur Akzeptanz beigetragen. Die Langzeitarbeitskonten sollten vielmehr zwingend als Instrument zur **Reduzierung der Wochenarbeitszeit** dienen. Das in Hessen praktizierte Modell der Langzeitarbeitskonten wurde durch die GdP immer wieder als best practice angeführt.



Dabei werden dort zwar weiterhin 41 Stunden Dienste geleistet, eine Stunde wird allerdings wöchentlich auf das Langzeitarbeitskonto übertragen. Hierdurch wird Beschäftigten perspektivisch eine Freistellungsmöglichkeit geschaffen, ohne dass unmittelbar zusätzlicher Personalbedarf oder Kostenaufwand generiert wird. Für Nordrhein-Westfalen fordert die GdP weiterhin eine wöchentliche Umbuchung von 1:10 Stunden auf die Langzeitarbeitskonten, um die Angleichung der wöchentlichen Arbeitszeit an den Tarifbereich herbeizuführen.

Mit der aktuellen Ausgestaltung wird die Wahrnehmung aber berechtigterweise so bleiben, dass die Langzeitarbeitskonten kein Mittel zur Steigerung der Flexibilität der Kolleginnen und Kollegen, sondern vielmehr ein Mittel für den Dienstherrn, die anfallenden Arbeitsraten mit dem vorhandenen Personal zu bewältigen.

2.) Bebuchungstatbestände

Die Bebuchungsmöglichkeiten sind mit Blick auf die Überstundenberge der Kolleginnen und Kollegen zumindest bei einem Teil der Kolleginnen und Kollegen zu niedrig angesetzt. In diesem Zusammenhang verweisen wir wiederum auf die seinerzeit gemeinsam mit dem DGB abgegebene Stellungnahme¹ sowie weitere Veröffentlichungen.² Die Kontingente werden dabei in der Tat ausreichend sein, bei einer großen Anzahl von Kolleg:innen die vorhandenen Stundenguthaben auf die Langzeitarbeitskonten zu verbuchen. Eine Durchschnittsbetrachtung verbietet sich hier allerdings wie bereits ausgeführt kategorisch. Vielmehr muss den spezifischen Belastungen innerhalb der Polizei NRW mit Sonderbebuchungsmöglichkeiten, die bspw. in der AZVOPol NRW angesiedelt sein könnten, entsprochen werden. Ziel muss dabei bleiben, dass die Stunden aller Kolleg:innen vor dem 31.12.2023 sicher verbucht werden können. Soweit für das kommende Jahr nicht der Verzicht auf die Einrede der Verjährung erklärt wird, droht hier andernfalls der Verfall.

3.) Differenzkonten

Die in der Polizei NRW entstehenden Stunden, unabhängig von der Betitelung, sind Spiegelbild der dienstlichen Belastungen. Solange diese nicht spürbar abnimmt, entstehen weiter Dienststunden. Vor diesem Punkt darf man sich in der Debatte nicht verschließen. Soweit nun also argumentiert wird, dass in den vergangenen Jahren die Anzahl der Mehrarbeitsstunden zurückgegangen sind, mag das stimmen. Nach Wahrnehmung der GdP sind allerdings im selben Maße die Stundenberge auf den Differenzkonten der Kolleg:innen gestiegen. Auch außerhalb des Schichtdienstes (FLAZ/GLAZ) ist eher von einer Umverlagerung der Stundenguthaben als von einem realem Abbau auszugehen. Zudem ist in den letzten Jahren gerade vor dem Hintergrund der möglichen Verjährung von Mehrarbeit ein deutlicher Trend erkennbar, dass vielfach selbst bei klar angeordneter Mehrarbeit diese nicht beantragt wird und damit als reguläre Arbeitszeit auf dem Differenzkonto verbucht wird. Hier bestehen allerdings, abgesehen von den Erstbebuchungsmöglichkeiten, im Rahmen der jährlichen Bebuchung keine weiteren Einbringungstatbestände. Eine belastbare Aussage, wie mit diesen Stunden verfahren werden soll, wäre wünschenswert.

4.) Rufbereitschaft

Auch bezüglich der Rufbereitschaftsstunden nach § 8 AZVO Pol NRW fehlt eine klare Positionierung bezüglich des Rechtscharakters dieser Stunden. So können auch sie nicht auf die Langzeitarbeitskonten übertragen werden. In vielen Bereichen der Polizei NRW, u.a. auch in der Direktion Kriminalität fallen durch regelmäßig zu stellende

¹ https://bund-laender-nrw.verdi.de/++file++60a779e5f29a4df4f1aae55b/download/Stellungnahme_DGB_Attraktivitaet%20Effentlicher%20Dienst.pdf

² https://www.gdp.de/gdp/gdppnrw.nsf/id/DE_Langzeitarbeitskonten-Gut-gemeint-maessig-umgesetzt-neu?open&ccm=200012007



Bereitschaften für BAO-Lagen bzw. Kapital-Bereitschaften oder Mordkommissionen eine Vielzahl von Rufbereitschaftsstunden an.

5.) Softwaretechnische Umsetzung

Auch 1,5 Jahre nach Schaffung der Rechtsgrundlage für die Langzeitarbeitskonten gibt es weiterhin keine technische Umsetzung der Langzeitarbeitskonten in den Arbeitszeiterfassungssystemen der Polizeibehörden. Nach ersten Ankündigungen sollte die Möglichkeit im landesweit eingesetzten SP-Expert für DSM ab Mai 2023 bestehen, zwischenzeitlich gehen die Planungen aber in Richtung 4. Quartal 2023. Für die zahlreichen individuellen Gleitzeit-Arbeitszeiterfassungssysteme in den Polizeibehörden stellt sich derzeit vor Ort die Frage, ob ein aufwendiges Implementieren erfolgt oder ob ein landesweit einheitliches System zur Verfügung gestellt werden sollte. Eines ist dabei vollkommen klar: Ohne die erforderlichen technischen Rahmenbedingungen entstehen in den Direktionen ZA massive Mehraufwände, da alle Buchungen händisch vorgenommen werden müssen. Aus Sicht der GdP ist die mangelnde Schaffung der technischen Voraussetzungen ein wesentlicher Kritikpunkt im Zusammenhang mit der Einführung der Langzeitarbeitskonten und auch ein wesentlicher Grund für die mangelnde Akzeptanz dergleichen.

6.) Freistellung in den letzten fünf Jahren vor Ruhestandseintritt

Die Langzeitarbeitskonten waren vom Grundgedanken her dafür ausgelegt, der individuellen Lebensplanung der Kolleg:innen Rechnung zu tragen. Zu diesen individuellen Planungen gehört es regelmäßig, aufgrund dienstlicher Belastungen vieler Jahre oder auch aus anderen Motiven heraus vor Erreichen der besonderen Altersgrenze in den Ruhestand gehen zu wollen. In der aktuellen Ausgestaltung ist es allerdings maximal eine unterhältige Teilzeitbeschäftigung möglich. Diese Zielgruppe ist aufgrund der gewählten Ausgestaltung der Konten vollständig ausgeklammert. Soweit die Langzeitarbeitskonten nicht ausschließlich der Steigerung der Flexibilität des Dienstherrn dienen sollen, muss über diesen Ausschlussbestand zwingend nachgedacht werden. Die aktuellen Möglichkeiten erschweren nicht nur die Lebens- und Ruhestandsplanungen unserer Kolleg:innen unnötig, sie ist auch aus Sicht einer vorausschauenden und sachgemäßen Personalplanung kontraproduktiv. Für die Zeit einer möglichen Teilzeitbeschäftigung muss der Dienstherr personell gegensteuern, sei es durch eine zusätzliche Teilzeitkraft, oder aber durch Vollzeitbeschäftigte, die die Arbeitsraten zusätzlich zu eigenen dienstlichen Verpflichtungen übernehmen müssen. Hier scheint ein planbarer, vorzeitiger Ruhestandseintritt und die Möglichkeit einer adäquaten Nachbesetzung der zielführendere Weg zu sein.

7.) Limitierung der ununterbrochenen Freistellungsphase auf sechs Monate

Die Limitierung der Freistellungsphase bei unterhältiger Teilzeit auf sechs Monate schränkt die Attraktivität der Langzeitarbeitskonten für alle Beschäftigten abermals unnötig ein. Soweit die Einbringung einer Jahresarbeitsleistung von 2.132 Stunden möglich ist, sollte die Entnahme ebenfalls in diesem Umfang ermöglicht werden. Das wäre stringent und würde die Akzeptanz und Attraktivität, gerade für jüngere Kolleg:innen, spürbar steigern. In der Debatte muss stets betrachtet werden, dass die dienstlichen Rahmenbedingungen gerade für gut qualifizierte Bewerber:innen maßgeblich in der Frage der Berufswahl sind. Insbesondere vor dem Hintergrund der deutlich höheren Verdienstmöglichkeiten in der Privatwirtschaft müssen Angebote wie ein zeitgemäßes Langzeitarbeitskonto dem Wunsch nach mehr Flexibilität bei der Planung unterschiedlicher Lebensentwürfe Rechnung tragen und so als Argument für den öffentlichen Dienst dienen.



8.) Tarifbereich

Ziel bei der Einführung der Langzeitarbeitskonten war erklärtermaßen, sie zeit- und inhaltsgleich für den Beamten- wie auch den Tarifbereich einzuführen. Leider sind erhebliche rechtliche Fragestellungen weiterhin ungelöst, sodass zumindest im Bereich der Polizei im Tarifbereich noch keine Nutzung der Langzeitkonten stattfindet. Hierbei handelt es sich im Wesentlichen um folgende Punkte:

a.) Tarifvorbehalt gem. §§ 70 Abs. 1, 72 Abs. 4 LPVG NRW

Eine dauerhafte Erhöhung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit zum Zwecke der Befüllung eines Langzeitarbeitskontos hält die GdP für unzulässig.

b.) Wertkonten auf Zeit- oder Entgeltbasis

In § 7d SGB IV wurde im Rahmen des FlexiG II durch den Gesetzgeber bestimmt, dass die Wertguthaben als Entgeltkonten einschließlich den darauf entfallenden Arbeitgeberanteil zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu führen sind. Die frühere Möglichkeit, die Arbeitszeitkonten auch als reine Zeitkonten zu führen, ist entfallen. Insbesondere anderslautende Argumentationen, die § 10 Abs. 6 des TV-L als „frühere Vereinbarung“ i.S.d. Übergangsregelung aus dem SGB IV bewerten, erachtet die GdP als unzutreffend.

c.) Beratungspflichten des Arbeitgebers

Um etwaige Haftungsansprüche gegenüber dem Land Nordrhein-Westfalen als Arbeitgeber ausschließen zu können, sollen auf Beratungsleistungen den Beschäftigten gegenüber verzichtet werden. In Anbetracht der steuer- und sozialrechtlichen Komplexität gehört es aus Sicht der GdP unbedingt zu den arbeitgeberseitigen Aufklärungspflichten, über die Auswirkungen der Langzeitarbeitskonten in Fragen der Steuer- und Sozialversicherungspflicht sowie im Hinblick auf die VBL vor Abschluss einer schriftlichen Einzelvereinbarung gezielt zu informieren. Wenn nicht in jeder Dienststelle rechtssichere Beratungsleistungen angeboten werden können, so muss zumindest an einer zentralen Stelle eine Information der Beschäftigten ermöglicht werden.

III. Der Landtag beauftragt die Landesregierung, bis dahin auch sicherzustellen, dass gemäß der bislang politisch verabredeten Zielsetzungen zum Verfallsschutz auch zukünftig keine Überstunden aus behördlich angeordneter Mehrarbeit kompensationslos verlorengehen.

Die GdP begrüßt ausdrücklich, dass die Landesregierung sich nochmal klar mit Blick auf den Verfallsschutz der entstandenen Stunden unserer Kolleg:innen positioniert. An dieser Positionierung wird der weitere Fortgang der Thematik dann allerdings auch zu messen sein. Umsetzungsfragen dürfen dabei nicht zu Lasten der Kolleg:innen gehen. Soweit also die Anpassung der Langzeitarbeitskonten bis zum 31.12.2023 nicht möglich sein sollte, muss zwingend nochmals auf die Einrede der Verjährung verzichtet werden. Für die GdP ist dabei klar, dass Adressat dieses Auftrages der Landesregierung alle Ressorts, im konkreten Fall also neben dem Ministerium des Innern auch das Ministerium der Finanzen sind.