



**Stellungnahme zum  
Antrag der FDP-Fraktion zum Thema Langzeitarbeitskonten  
(DS 18/4132)**

**Schriftliche Anhörung des Haushalts- und Finanzausschusses und des  
Unterausschusses Personal am 08. August 2023**

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Möglichkeit, zum Antrag der FDP-Fraktion (DS 18/4132) vom 25.04.2023 Stellung zu nehmen.

Mit dem Antrag fordert die FDP-Fraktion die Landesregierung auf, Langzeitarbeitszeitkonten entsprechend dem Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes umzusetzen und hin zu einem Lebensarbeitszeitkonto weiterzuentwickeln.

**Kein Beitrag zur Attraktivitätssteigerung**

Die DSTG NRW sieht in den 2022 eingeführten Langzeitarbeitszeitkonten, die inzwischen in der Finanzverwaltung umgesetzt wurden, keinen Beitrag zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes.

Vielmehr reduziert die enge gesetzliche Vorgabe das LAK auf die Chance, sonst verfallenden Urlaub oder gesondert zu bewilligende Überstunden langfristig nutzbar zu machen. Allerdings mit erheblichen Einschränkungen. Das LAK erfüllt den Anspruch zur Absicherung der Überstunden, trägt aber nicht zur Flexibilisierung der Arbeitszeit bei. Eine entsprechende Anpassung der Arbeitszeitverordnung und die Erhöhung der übertragbaren Überstunden hätte den Beschäftigten mehr gebracht, da mit diesem Instrument die Einschränkungen bei der Inanspruchnahme des Zeitkontos entfallen wären.

Im damaligen Gesetzgebungsverfahren hatte die DSTG NRW am 02.02.2023 zum Thema „Langzeitarbeitszeitkonten“ ausgeführt:

*„Beim Thema Arbeitszeit vermisst die DSTG entschlossene Schritte hin zu einer konkurrenzfähigen Arbeitszeitgestaltung. Die im öffentlichen Dienst in NRW grundsätzlich gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch die 41-Stunden-Woche unterlaufen.“*

*„Das vorgelegte Modell (eines Langzeitarbeitszeitkontos) erfüllt nicht den Anspruch an eine mitarbeitergerechte Weiterentwicklung der Dienstzeitregelungen. Für den Bereich der Finanzverwaltung bietet das Modell nahezu keine Anwendungsfälle.*

*Bei den Möglichkeiten der Zuführung zum Lebensarbeitszeitkonto i.S.d. § 14a AZVO stehen die Vorteile des Arbeitgebers einseitig im Vordergrund. Zusätzlich werden in § 14a, Abs. 4 und 5 nicht sachgerechte Obergrenzen gesetzt. Es entsteht der Eindruck, das Land wolle die sach- und leistungsgerechte Auszahlung von Überstunden aus Kostengründen vermeiden.“*

Inzwischen liegt für den Bereich der Finanzverwaltung eine Regelung zur Umsetzung der engen gesetzlichen Vorgaben vor. Es bleibt dabei: Mit der eng begrenzten Zahl der übertragbaren Stunden und der Beschränkung der „einzahlbaren“ Überstunden auf freiwillig vereinbarte, aber offensichtlich dauerhaft erforderliche Mehrstunden geht das Modell an den Interessen der Beschäftigten vorbei.

Darüber hinaus ist völlig unklar, wie das Land NRW angesichts der seit Jahren verfestigten personellen Unterbesetzung und der haushälterischen Herausforderungen der Zukunft damit umgehen will, wenn die Beschäftigten ihre Ansprüche aus den Langzeitarbeitszeitkonten geltend machen werden. Denn irgendwann sind diese Zeiten abzubauen. Zulasten der dann anstehenden Aufgaben und Haushalte.

Mit dem LAK nimmt der Arbeitgeber ein Zeitdarlehen bei seinen Beschäftigten auf ohne zu wissen, wie er es bei sinkenden Beschäftigtenzahlen und gleichbleibender Arbeitsbelastung zurückzahlen will.

Das gilt insbesondere, weil NRW mit der 41-Stunden-Woche für Beamte ohnehin die längste im öffentlichen Dienst vorkommende Wochenarbeitszeit gesetzlich normiert hat. Darüber hinaus auch noch Mehrstunden zu verlangen, um die Handhabung von Überstunden angesichts tausender unbesetzter Stellen zu flexibilisieren, trifft bei den Beschäftigten auf kein Verständnis.

### **Zwingend erforderlich: Kürzung der Wochenarbeitszeit**

Eckpunkt einer wirkungsvollen Attraktivitätsoffensive muss die Abschaffung der 2004 per Verordnung und ohne Besoldungsausgleich eingeführten 41-Stunden-Woche für Beamtinnen und Beamte sein. Wenn im Antrag von Wertschätzung und Attraktivität des öffentlichen Dienstes in NRW die Rede ist, gehört der Einstieg in den Ausstieg aus der 41-Stunden-Woche zu den zwingenden Voraussetzungen.

Bei der Einführung im Jahr 2004 galt die Arbeitszeitverlängerung für Beamtinnen und Beamte um 2,5 Stunden (6,5 % - entspricht einer Besoldungskürzung in gleicher Höhe) als befristete Sparmaßnahme. 2007 wurde die Befristung ohne Angabe von Gründen aufgehoben. Im kommenden Jahr besteht diese einseitige Sparmaßnahme zulasten der Beamtinnen und Beamten des Landes NRW somit 20 Jahre.

Die Kürzung der Wochenarbeitszeit auf eine sozial kompatible und am Arbeitsmarkt übliche Stundenzahl (mindestens 38.5 Std/wöchentlich.) ist auch deswegen erforderlich, weil die derzeit überlange Arbeitszeit einen bedeutenden Einfluss auf Nachwuchsgewinnung und Beschäftigtenbindung hat. Wenn in anderen Arbeitsbereichen die 35-Stunden-Woche üblich ist, wenn

über eine Vier-Tage-Woche diskutiert wird, dann hat der öffentliche Dienst in NRW mit seiner anachronistischen Arbeitszeitregelung immer das Nachsehen. Die Folgen sind inzwischen in allen Ressorts deutlich spürbar. Die Zeiten ausreichender und qualifizierter Bewerbungen für die Zukunftsberufe im öffentlichen Dienst sind vorbei.

### **Ergänzende Vorschläge**

Die DSTG hatte in der Vergangenheit eine Reihe von weiteren Vorschlägen gemacht, mit der eine nachhaltige Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes erreicht werden könnte. Ein Teil dieser Vorschläge richtet sich auf strukturelle Besoldungsverbesserungen. Dazu gehören:

- Anhebung der Eingangsbesoldung nach A 7, A10 und A14
- Einführung eines neuen Spitzenamtes A 17 für Leitungsaufgaben
- Vereinheitlichung der Besoldungstabelle auf 10 Erfahrungsstufen in allen Bereichen

Weitere Maßnahmen der Attraktivitätssteigerung könnten u.a. sein:

- Schaffung eines Anwärter-/ Azubi-Tickets im ÖPNV
- ÖPNV-Zuschuss zum Deutschlandticket

Mit freundlichen Grüßen

Rainer Hengst