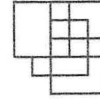


LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME
18/619**

Alle Abgeordneten



DBB NRW
**Beamtenbund
und Tarifunion**

DBB NRW • Ernst-Gnoß-Str. 24 • 40219 Düsseldorf

An den Präsidenten
des Landtages von Nordrhein-Westfalen
Referat I.A.2 Fachausschüsse,
vom Parlament eingesetzte Gremien
Landtag Nordrhein-Westfalen
Platz des Landtages 1
40221 Düsseldorf

1. Vorsitzender

Ernst-Gnoß-Str. 24
D-40219 Düsseldorf
Telefon 0211 491583-0
Telefax 0211 491583-10
post@dbb-nrw.de
www.dbb-nrw.de

14. Juli 2023
AZ:
10_15_03_0013_3251
Bei Antwort bitte angeben

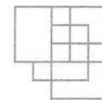
Antrag der Fraktion der FDP, Drucksache 18/4132
Landesregierung muss hohe Überstundenberge rechtssicher vor Verfall schützen
und bei Bedarf in Langzeitarbeitskonten überführen
Anhörung des Haushalts- und Finanzausschusses und des Unterausschusses Perso-
nal am 8. August 2023
Ihr Aktenzeichen: I.A.2 / A07
Hier: Schriftliche Stellungnahme des DBB NRW

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,
sehr geehrte Frau Vorsitzende,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

der DBB NRW bedankt sich für die Möglichkeit, zum o.g. Antrag der Fraktion der FDP wie folgt Stellung nehmen zu dürfen, und wird an der Sachverständigenanhörung am 8. August 2023, entsprechend der schriftlichen Anmeldung, teilnehmen.

1. Einleitende Anmerkungen

Das Thema der Notwendigkeit der Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes hat der DBB NRW seit langem in den Fokus gerückt. Sehr früh haben wir eine Attraktivitätsoffensive für den öffentlichen Dienst gefordert. Wir haben hierzu auch an verschiedenster Stelle Anregungen, Vorschläge und auch Forderungen unterbreitet, die zu einer solchen Attraktivitätssteigerung führen können. Bezüglich unserer inhaltlichen Vorstellungen zu Maßnahmen zur weiteren Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes möchten wir auf unsere bisherigen Verlautbarungen und die Inhalte unserer zahlreichen Stellungnahmen Bezug nehmen. Dortige Forderungen haben nach wie vor Gültigkeit.



Insbesondere das Problemfeld „Arbeitszeit“ sowie die Fragen ihrer Anpassung und Flexibilisierung sind seit langem ein inhaltlicher Schwerpunkt des DBB NRW, um einerseits „Gerechtigkeitslücken“ zu beseitigen und um andererseits im Rahmen einer Attraktivitätsoffensive im öffentlichen Dienst den Anforderungen an eine moderne, mit flexiblen Möglichkeiten versehene Gestaltung rechtlicher Rahmenbedingungen zur Arbeitszeit gerecht zu werden. Deshalb haben wir es seinerzeit auch ausdrücklich begrüßt, dass die damalige Landesregierung in ihrem Koalitionsvertrag für Nordrhein-Westfalen 2017-2022 (vgl. S. 53) schriftlich vereinbart hat, zur Sicherstellung der Personalverfügbarkeit Lebensarbeitszeitkonten einzuführen. Auch im Zuge des 2016 beschlossenen Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes war die Einführung von Lebensarbeitszeit- bzw. Langzeitarbeitszeitkonten im Rahmen eines Modellprojekts in repräsentativen Behörden des Landes und der Kommunen beschlossen worden.

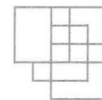
Bei der Verabschiedung des Gesetzes zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen am 6. April 2022 (GV. NRW. S.523-552), wurde zwar kein Lebensarbeitszeitkonto geschaffen aber mit der Einführung von Langzeitarbeitszeitkonten eine alte Forderung des DBB NRW aufgenommen. Das in dem Gesetz konkret implementierte Modell war aber aus guten Gründen abzulehnen. Langzeitkonten sollen nach den Vorstellungen des DBB NRW den Beschäftigten im Öffentlichen Dienst eine Flexibilisierung der Arbeitszeit ermöglichen und außerdem dem Verfall von Millionen von Überstunden vorbeugen.

Daher kann der DBB NRW zwei der von der FDP-Fraktion geforderten Aufträge an die Landesregierung auch zustimmen. Nämlich:

- Langzeitarbeitskonten so auszugestalten, dass sämtliche geleistete Mehrarbeit auf diese überführt werden kann.
- bis dahin auch weiterhin sicherzustellen, dass gemäß den bislang politisch verabredeten Zielsetzungen zum Verfallsschutz auch zukünftig keine Überstunden aus behördlich angeordneter Mehrarbeit kompensationslos verlorengehen.

Zu ergänzen wäre bereits an dieser Stelle, dass diese auf einen langen Zeitraum angelegten Konten nicht nur die Mehrarbeit, sondern auch Überstunden vor dem Verfall schützen müssen.

In solchen Konten sehen wir zwar einen Schritt zur zukunftsorientierten Ausgestaltung eines attraktiven und mit der Privatwirtschaft wettbewerbsfähigen öffentlichen Dienstes, allerdings haben wir von Anfang an in den einschneidenden Regelungen des Gesetzes, bezüglich Art und Umfang des einbringbaren Zeitguthabens sowie dem einschränkenden Ausgleichsanspruch eine verkomplizierte Umsetzung und die Schaffung



eines bürokratischen Monsters erkannt, welches zu einer möglichen Willkür des Dienstherrn einlädt und zu gefühlten Ungerechtigkeiten führen kann.

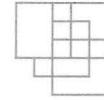
Dass das von der Vorgängerregierung eingeführte und auf dem Papier bestehende Modell des Langzeitarbeitskontos nicht gelebt wird, nicht funktioniert und auch von den Beschäftigten nicht angenommen wird, war absehbar und leicht zu prognostizieren. Der DBB NRW hat darauf immer wieder hingewiesen und Alternativvorschläge unterbreitet, die sämtlichst unberücksichtigt geblieben sind.

2. Gegenüberstellung der verschiedenen Arbeitszeitkontenmodelle

Die flexible Gestaltung der Arbeitszeit wird durch verschiedene Arbeitszeitmodelle erreicht, die wesentlich durch die Führung von Arbeitszeitkonten realisiert wird. Arbeitszeitkonten dienen der Dokumentation der Summierung zusätzlich zur vereinbarten Arbeitszeit geleisteter Mehrarbeit, die entsprechend eines vereinbarten Zeitraumes, in der Regel durch Freizeit, wieder ausgeglichen wird. Die verschiedenen Arbeitszeitmodelle unterscheiden sich in der Länge des Zeitraumes von Anspar- und Ausgleichsphase, wobei grundsätzlich zwischen Kurzzeitmodellen und Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten unterschieden wird:

- Kurzzeitkonten dienen dem kurzfristigen Ausgleich angesparter Mehrarbeit in der Regel innerhalb weniger Wochen oder Monate (z.B. Gleitzeitkonten).
- Langzeitarbeitskonten sollen ein längerfristiges Ansparen von mehrgeleiteter Arbeitszeit in Form eines Zeitguthabens ermöglichen. Angespartes Zeitguthaben soll zu einem späteren Zeitpunkt im Rahmen einer Ausgleichsphase, entsprechend gesetzlicher Regelungen oder dienstlicher Vereinbarungen, zum Beispiel durch eine zeitweise Reduzierung der vereinbarten Arbeitszeit oder vergüteter Freistellung, unabhängig vom Erreichen der Altersgrenze, wieder in Anspruch genommen werden.
- Lebensarbeitszeitkonten ermöglichen ein dauerhaftes Ansparen von Arbeitszeit mit dem konkreten Ziel, vor dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze durch Teilzeit oder Freistellung einen vorzeitigen Übergang in Ruhestand zu ermöglichen.

Zur Information im Zusammenhang mit Arbeitszeitkonten hat der DBB NRW im Jahr 2020 eine Broschüre „Arbeitszeitkonten in Nordrhein-Westfalen - Möglichkeiten, Chancen und Risiken“ herausgegeben, die auch den Zweck hat, die verschiedenen im Zusammenhang mit der Arbeitszeit und Arbeitszeitkonten verwendeten Begriffe zu erläutern.



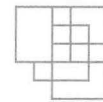
3. Standpunkt des DBB NRW

Der DBB NRW hat sich in der Vergangenheit bereits mehrfach geäußert, dass Arbeitszeitkonten ein sinnvolles Modell und ein Baustein sein können, um für den öffentlichen Dienst Personal zu gewinnen und zu binden. Selbstverständlich verkennen wir nicht, dass die Arbeitszeitgestaltung dienstlichen Erfordernissen entsprechen muss, ein Langzeitarbeitskonto muss aber für die Beschäftigten aus allen Ressorts und Bereichen, einschließlich der kommunalen Ebene, einen Gewinn bringen können. Das bedeutet, dass ein solches Modell neben den dienstspezifischen Notwendigkeiten auch in den Blick nehmen muss, dass es insgesamt flexible und letztlich attraktive Möglichkeiten der Lebensplanung schafft, aber zum Beispiel auch Lösungen dafür enthalten muss, wie mit Mehrdienstzeiten, Überstunden etc. auf der Seite der Ansparphase umgegangen werden kann. Ein Langzeitarbeitskonto muss so gestaltet sein, dass es den Beschäftigten aus allen Ressorts und Bereichen ein attraktives Angebot macht. Daher kann der DBB NRW auch weiterhin und ganz generell ein Modell, bei dem die Ansparmöglichkeit im Wesentlichen auf einer Arbeitszeiterhöhung und dem Verzicht auf den jährlich zustehenden Erholungsurlaub basiert, nicht mittragen.

Der DBB NRW setzt sich ebenfalls seit langem dafür ein, dass das gegenüber den Beamtinnen und Beamten gegebene Versprechen, die im Jahr 2003 nur zeitlich befristet eingeführte Erhöhung der Wochenarbeitszeit rückgängig zu machen, eingelöst wird. Der DBB NRW hat in der zuletzt geführten Diskussion um die Einführung von Langzeitarbeitszeitkonten mehrfach das sogenannte „Hessische Modell“ genannt. Dieses kombiniert im Kern eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit mit einem Langzeit- bzw. Lebensarbeitszeitkonto, indem die Wochenarbeitszeit um eine Stunde gesenkt wird, die Beschäftigten diese Stunde sodann jedoch in Vorleistung zur Befüllung des Kontos weiterhin erbringen. Der DBB NRW hält ein solches Modell auch weiterhin für Nordrhein-Westfalen für einen guten Ansatz, um durch die Gestaltung der Arbeitszeit auf der einen Seite einen Attraktivitätsgewinn für die Beschäftigten zu erzielen und auf der anderen Seite den Dienstherren ein hohes Maß an Sicherheit im Personaleinsatz und der Personalplanung zu geben.

Gleiches gilt allerdings auch für ein Modell, dass - ebenfalls wie das Hessische Modell - den Zweck eines Lebensarbeitszeitkontos erfüllt.

Der DBB NRW wird seine Vorstellungen in die von der jetzigen Regierung im aktuellen Koalitionsvertrag („Zukunftsvertrag“, dort Seite 143) verbindlich zugesagte „Modernisierungsoffensive für den öffentlichen Dienst“ einbringen. Die Modernisierung der Arbeitszeit und Arbeitszeitmodelle sind neben vielen anderen dienstrechtlichen Aspekten, wie bspw. die Besoldung und Versorgung, die Vereinbarkeit von Familie Beruf und



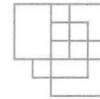
Karriere oder das Laufbahnrecht naturgemäß zwingende und miteinander in Wechselwirkung stehende Bestandteile dieser schnellstmöglich auf den Weg zu bringenden Modernisierungsoffensive.

Als einen weiteren sehr begrüßenswerten und zielführenden Baustein, um mit einer Änderung der Arbeitszeit einen Attraktivitätsgewinn zu erzielen, erachtet der DBB NRW die Übernahme einer bereits auf Bundesebene, dort in § 3 der Arbeitszeitverordnung, vorhandenen Regelung. Für Bundesbeamtinnen und -beamten besteht zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen nahen Angehörigen die Möglichkeit der Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit um eine Stunde. Der DBB NRW hat eine Übernahme für Nordrhein-Westfalen seit langem gefordert und es daher begrüßt, dass die jetzige Landesregierung in ihrem bereits genannten Koalitionsvertrag (ebenfalls auf Seite 143) die Einführung - übrigens unabhängig von der Modernisierungsoffensive - verbindlich vereinbart hat. Es steht diesbezüglich also lediglich die Umsetzung aus. Eine mögliche neue Diskussion im Rahmen der Modernisierungsoffensive ist wenig zielführend, stellt nur ein unnötiges Hinausschieben dar.

Der DBB NRW präferiert daher das Modell des Langzeitarbeitskontos, welches nicht nur flexibel genug ist, auf operative Zeitbedürfnisse der Beschäftigten einzugehen, und entsprechend individueller Lebenslagen oder längerfristiger Lebensplanung zeitliche Freiräume für die Beschäftigten ermöglicht, sondern auch die Möglichkeit eines früheren Ruhestandes schafft, bei zeitgleicher sozialer Absicherung. Dieses Modell hätte zudem aufgrund der Transparenz der Guthaben auch den Charme, dass beide Seiten, Land und Beschäftigte, bei Anspar- und Ausgleichsphase flexibel bleiben, ohne das demografische Problem durch eine weitere Verkürzung des Übergangs in den Ruhestand infolge „unkontrollierbaren“ Anwachsens des Guthabens auf den Langzeitarbeitskonten zu verschärfen.

4. Verfallschutz von Überstunden / Mehrarbeit

Deses Thema ist aus Sicht des DBB NRW wichtig und im Sinne einer Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes so zu regeln, dass die Beschäftigten nicht mehr befürchten müssen, dass Arbeitszeit, die von ihnen für ihren Dienstherrn vorgeleistet wird, nicht zum Ausgleich gebracht wird und sogar verfällt. Der DBB NRW hat dieses Thema in der Vergangenheit immer wieder aufgegriffen. Daher haben wir es bspw. sehr begrüßt, dass seitens der Politik ausweislich einer gemeinsamen Presseerklärung vom 9. April 2020 der Landtagsfraktionen von CDU, SPD, FDP und Grünen eine Handlungsnotwendigkeit erkannt wurde, dass im Rahmen einer separaten Gesetzgebung die von Beschäftigten aufgrund der Pandemie-Lage zu erbringenden vielen Überstunden vor dem Verfall zu schützen sind.



Dieser Schutz von Überstunden und Mehrdienstzeiten, der allerdings auch solche Zeiten erfassen muss, die nicht unmittelbar durch Notwendigkeiten aufgrund der Corona-Krise entstanden sind, ist weiterhin noch umzusetzen. Denn wie der DBB NRW ebenfalls mehrfach aufgezeigt hat und wovon der Antrag der FDP-Fraktion aus unserer Sicht zu Recht ausgeht, ist dieses Problem weder gelöst noch kann es durch das derzeit gewählte und bestehende Modell eines Langzeitarbeitskontos gelöst werden.

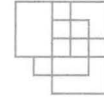
Unter Berücksichtigung der großen Unterschiede und Ausgangslagen in den jeweiligen Ressorts und Bereichen hält der DBB NRW ein Modell eines Langzeitarbeitszeitkontos für unabdingbar, das den Schutz geleisteter Überstunden und/oder Mehrarbeit vor dem Verfall bzw. Verjährung gewährleistet.

Nach Ansicht des DBB NRW soll zum Abbau bürokratischer Hürden idealerweise die Zusammenführung und Integration von Kurzeit- und Langzeit-/ Lebensarbeitszeitkonten in ein einheitliches und individuelles Arbeitszeitkonto erfolgen, um Spielräume zu eröffnen, unterschiedliche Problemlagen flexibel und ressortspezifisch lösen zu können.

5. Chancen und Probleme

Flexible Arbeitszeitmodelle werden eingesetzt, um auf gesellschaftliche Entwicklungen, wie den demografischen Wandel oder geänderte Wertevorstellungen bezüglich der Lebensgestaltung, selbstverständlich unter Berücksichtigung dienstlicher Belange, zu reagieren. Durch die Zusammenführung und Integration verschiedener Kontenmodelle in ein einheitliches Lebens-/ Langzeitarbeitskonto ergibt sich aus Sicht des DBB NRW die Chance für den öffentlichen Dienst, auf diese geänderten Vorstellungen und vor allem vom Nachwuchs priorisierte „Work-Life-Balance“ optimal zu reagieren.

Nach Ansicht des DBB NRW ist jedoch das Problem bisher ungelöst, wie der Anspruch der Beschäftigten auf den Ausgleich der auf dem Arbeitszeitkonto gebuchten Mehrarbeit und Überstunden dauerhaft gesichert werden kann, ohne dass je nach Kassenlage des Landes oder ein Verfall auf Gesetzeskraft dauerhaft ausgeschlossen werden kann. Hier sehen wir noch konkreten Handlungsbedarf, da bestehende Regelungen die Beschäftigten in einen Nachteil setzen könnten.



Aus Sicht des DBB NRW sind die vorstehenden Eckpunkte im Rahmen der Gespräche über eine dringend erforderliche Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes zur Personalgewinnung und -bindung - jetzt „Modernisierungsoffensive“ - in den Blick zu nehmen. Er steht weiterhin für konstruktive Gespräche, die auch die gewerkschaftlichen Vorstellungen berücksichtigt, zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Roland Staude