



Kleine Anfrage

des Abgeordneten Wolfgang Dudda (PIRATEN)

und

Antwort

der Landesregierung - Ministerpräsident

Altersgerechtes Arbeiten im Landesdienst

Vorbemerkung des Fragestellers:

Der demografische Wandel wird in der Zukunft eine Reihe von Veränderungen am Arbeitsmarkt mit sich bringen; der Prozess hat bereits begonnen. Damit einher geht eine Verschiebung in der Alterszusammensetzung des Erwerbspersonenpotentials. Die daraus entstehenden Herausforderungen richten sich an alle Arbeitgeber.

1. Wie stellt sich die Altersstruktur der beim Land beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den jeweiligen Fachbereichen aktuell dar?
Welche Prognosen hat die Landesregierung für eine Verschiebung des Erwerbspersonenpotentials entsprechend der verschiedenen Fachbereichen in den nächsten zehn Jahren?

Antwort zu Frage 1, 1. Teilfrage:

Der Begriff „Fachbereiche“ ist nicht eindeutig. Die Landesregierung versteht hierunter in ihrer Antwort die großen Personalbereiche der unmittelbaren Landesverwaltung (ohne Landesbetriebe):

- Schulen

- Polizei
- Finanzverwaltung
- Justiz
- Übrige Bereiche (insbes. Ministerien, Landesamt für Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume, Landesamt für soziale Dienste, Finanzverwaltungsamt und andere Behörden und Betriebe)

Die Altersstruktur der Landesbeschäftigten ergibt sich aus der beigefügten Übersicht (Anlage).

Antwort zu Frage 1, 2. Teilfrage:

Das Erwerbspersonenpotenzial als Maß für das Arbeitskräfteangebot umfasst nach Definition des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung die Summe aus Erwerbstätigen, Erwerbslosen und Stiller Reserve. Der Begriff „Erwerbspersonenpotenzial“ ist damit umfassender als der der Erwerbspersonen, die sich aus Erwerbstätigen und Erwerbslosen zusammensetzen. Das Erwerbspersonenpotenzial versucht zusätzlich noch die Stille Reserve zu quantifizieren und stellt in gewisser Weise eine Obergrenze für das Arbeitskräfteangebot dar. Allerdings wird die Stille Reserve in offiziellen Statistiken nicht erfasst und muss deshalb eigens geschätzt werden.

Ein unterscheidbares spezifisches Erwerbspersonenpotential für die einzelnen Fachbereiche der Landesregierung - das die Kleine Anfrage offenbar annimmt - gibt es nicht. Insgesamt ist zu erwarten, dass das Erwerbspersonenpotential abnehmen wird, so dass die Landesregierung alle Möglichkeiten nutzen wird, um das Potential auszuschöpfen.

Dieses Ziel strebt die Landesregierung mit dem am 28.01.2014 verabschiedeten Nachwuchskonzept für die schleswig-holsteinische Landesverwaltung an. Grundlage dieses Konzeptes ist die Erwartung, dass sich der demografische Wandel bei der Gewinnung von neuem, qualifiziertem Personal auch für die Landesverwaltung spürbar bemerkbar machen wird. Bereits heute ist

es im technischen und zum Teil auch im naturwissenschaftlichen Bereich eine Herausforderung, geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden.

So zeigen die Prognosen für Schleswig-Holstein über die Entwicklung der Anzahl der Schulentlassungen, dass im Vergleich zum Jahr 2013 (32.020) im Jahr 2023 (28.803) rund 10% weniger junge Leute öffentliche und private allgemeinbildende Schulen beenden werden. Gleichzeitig nimmt die Quote derjenigen, die ein Studium beginnen, tendenziell zu.

Im Zeitraum 2015 bis 2024 werden außerdem über fünfzehntausend Beschäftigte aus dem Landesdienst altersbedingt ausscheiden. Auch wenn im Zeitraum 2015 bis 2020 aus Gründen der Haushaltskonsolidierung noch rund 3.270 Stellen abgebaut werden, wird deutlich, dass in den kommenden Jahren ein großer Bedarf an Nachwuchskräften in der Landesverwaltung besteht.

In der unmittelbaren Landesverwaltung werden im Jahr 2015 über 1.850 Nachwuchskräfte zur Ausbildung, dualen Studium oder Referendariat eingestellt werden. Mit Ausnahme des Vorbereitungsdienstes für das Lehramt und das juristische Referendariat folgt dies aus einer am Personalbedarf ausgerichtete Personalplanung. Für das Jahr 2016 will die Landesregierung das Angebot an Ausbildungsplätzen aber mit Blick auf die beschriebenen Herausforderungen und den doppelten Abiturjahrgang erweitern. Konkrete Zahlen werden aktuell ermittelt.

2. Besitzt die Landesregierung ein Konzept für altersgerechtes Arbeiten im Landesdienst? Wenn ja, wie sieht dieses aus?

Antwort zu Frage 2:

Der Begriff „altersgerechtes Arbeiten“ wird in Wissenschaft, personalwirtschaftlicher Praxis und Politik mit unterschiedlicher Bedeutung benutzt. In einem engeren Sinne wird damit die Arbeit von Beschäftigten in höherem Lebensalter angesprochen („Überalterung“ von Belegschaften).

Nach Ansicht der Landesregierung reicht es nicht aus, der demografischen

Entwicklung durch eine Fokussierung auf lebensältere Beschäftigte zu begegnen. Die demografische Entwicklung macht es nicht nur erforderlich, für ältere Beschäftigte Anreize für einen freiwilligen längeren Verbleib im Dienst über den Zeitpunkt des frühestmöglichen Ausscheidens aus dem Berufsleben hinaus zu schaffen, sondern auch, die Bemühungen um die Gewinnung von Nachwuchskräften zu verstärken und vorhandenes Personal an die öffentlichen Arbeitgeber zu binden. Das Augenmerk muss daher auf einer Gestaltung der Arbeitssituation entsprechend der unterschiedlichen jeweiligen Lebenssituation der Beschäftigten („lebensphasengerechtes Arbeiten“) liegen.

Lebensphasengerechtes Arbeiten wird unterstützt durch Rahmenregelungen, die in Geschäftsbereichen und Behörden an die dortigen Bedingungen und Möglichkeiten angepasst und ausgefüllt werden müssen; Einzelmaßnahmen müssen als Teil einer individuellen Personalentwicklung in Abstimmung mit den Beschäftigten getroffen werden.

Die Ermöglichung lebensphasengerechten Arbeitens sieht die Landesregierung als einen Prozess, in dem veränderte gesellschaftliche Vorstellungen von guter Arbeit, von der Bedeutung von Familie, Freizeit und Arbeit und von einem flexiblen Übergang von Arbeit in Ruhestand schrittweise und in Abstimmung mit betrieblichen Anforderungen und den Vorstellungen der Beschäftigten verwirklicht werden müssen.

Mit dem Entwurf des Gesetzes zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts hat die Landesregierung eine gesetzgeberische Initiative ergriffen, um die Beschäftigungsbedingungen der Beamtinnen und Beamten im Sinne eines lebensphasengerechten Arbeitens zu verbessern. Der Entwurf ist am 02.12.2014 von der Landesregierung zustimmend zur Kenntnis genommen worden mit dem Auftrag, die Verbandsanhörung zu dem Entwurf einzuleiten. Parallel zu der Verbandsanhörung erfolgt die Unterrichtung des Landtages nach § 2 Parlamentsinformationsgesetz.

In dem Entwurf ist zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und persönlichen Lebenslagen vorgesehen, vorhandene Teilzeitmöglichkeiten auszubauen, eine Familienpflegezeit einzuführen sowie die Bedingungen bei der kurzfristigen Dienstbefreiung, z.B. für die Betreuung erkrankter Kinder, zu verbessern. Außerdem ist vorgesehen, in den Arbeitszeitregelungen die Einrichtung flexiblerer Arbeitszeitkonten zu ermöglichen.

Ferner sollen Perspektiven für die Arbeit über die Altersgrenzen hinaus eröffnet werden. So soll die Weiterarbeit in Teilzeit über die Antragsaltersgrenze von 63 Jahren hinaus bis zur gesetzlichen Altersgrenze und bei entsprechendem Bedarf auch die Weiterarbeit über die gesetzliche Altersgrenze hinaus mit Zuschlägen gefördert werden. Ferner sollen die Hinzuverdienstregelungen für Verwendungen im öffentlichen Dienst nach Eintritt in den Ruhestand verbessert werden; damit werden Hindernisse beseitigt, im Ruhestand eine Tätigkeit z.B. beim bisherigen Dienstherrn aufzunehmen.

Untergesetzliche ressortübergreifende Maßnahmen werden in der Landesverwaltung in der Regel durch Vereinbarungen mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach § 59 MBG getroffen.

Lebensphasengerechtes Arbeiten ist auch ein Teil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Die Landesregierung steht unmittelbar vor der Unterzeichnung einer Vereinbarung nach § 59 MBG mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften, mit der das Land erstmalig in ein ressortübergreifend koordiniertes BGM einsteigt und die dafür erforderlichen Ziele und Leitgedanken formuliert, innerhalb derer die Maßnahmen des BGM in den Ressorts und Dienststellen eigenständig durchgeführt werden.

Kern der Vereinbarung ist die Verknüpfung von verschiedenen vorhandenen Aufgaben, die sich mit der Arbeitsfähigkeit und Gesundheit beschäftigen.

3. Welche Maßnahmen setzt die Landesregierung um, um in allen hoheitlichen Dienstbereichen altersgerechtes Arbeiten zu ermöglichen? Es wird darum ge-

beten, die Frage aufgeschlüsselt nach den einzelnen Fachbereichen zu beantworten.

4. Wie verbindlich wird über diese Maßnahmen informiert, wie werden die Maßnahmen umgesetzt, begleitet und evaluiert?

Antwort zu Fragen 3 und 4:

Die Aufgabe, lebensphasengerechtes Arbeiten zu ermöglichen, stellt sich unabhängig davon, ob Beschäftigte in hoheitlich oder nicht hoheitlich geprägten Bereichen arbeiten. Die Umsetzung der gesetzlichen Regelungen und Rahmenvorgaben in konkrete Maßnahmen zum lebensphasengerechten Arbeiten liegt in der Verantwortung der Ressorts, der Beschäftigten und ihrer Vertretungen. Das gilt sinngemäß auch für das gesetzlich nicht geregelte BGM, das den Ressorts eigenverantwortlich auszufüllende Rahmenvorgaben machen wird

5. Welche Rolle spielt das lebenslange Lernen konkret in den Konzepten? Es wird darum gebeten, die Frage aufgeschlüsselt nach den einzelnen Fachbereichen zu beantworten.

Antwort zu Frage 5:

Durch das Gesetz zur Neuregelung des Landesbeamtenrechts vom 26.03.2009 (GVOBl. Schl.-H. S. 93) ist der Grundsatz des lebenslangen Lernens im Beamtenrecht verankert worden. Mit der Allgemeinen Laufbahnverordnung (ALVO) vom 19.05.2009 (GVOBl. Schl.-H. S. 236) ist dieser Grundsatz für die Fachrichtung Allgemeine Dienste mit der Einführung einer Fortbildungsverpflichtung näher ausgestaltet worden. In dem in der Antwort zu Frage 2 erwähnten Gesetzentwurf ist vorgesehen, diese Fortbildungsverpflichtung auf alle Fachrichtungen auszudehnen und insoweit den Grundsatz des lebenslangen Lernens auszubauen.

Diese wichtige Rolle des lebenslangen Lernens wird in unterschiedlichen Fortbildungsangeboten für die Beschäftigten in allen Bereichen deutlich.

Die Fortbildung der Beschäftigten wird in allen Bereichen als ein wichtiger Baustein zur Stärkung der individuellen Fähigkeiten gesehen. Durch die kontinuierliche Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen wird die Leistungsfähigkeit erhalten und gesteigert.

a) Schulen

Das IQSH hält Fortbildungsangebote für Schulleitungen, Stellvertretungen, Koordinatoren, Fachkonferenzleitungen, Stufenleitungen und Lehrkräfte sowohl für den überfachlichen, als auch den fachlichen Bereich vor. Die Settings sind von impulsgebenden Veranstaltungen über Zertifikatskurse und Weiterbildungen bis hin zu systematischer und kontinuierlicher Netzwerkarbeit ausgerichtet. Dementsprechend gibt es für Kolleginnen und Kollegen aller Altersstufen berufsbegleitend eine Vielzahl von Qualifizierungsmöglichkeiten.

b) Polizei

Für den Bereich der Polizei findet das Prinzip des lebenslangen Lernens seine Verankerung im „Fortbildungskonzept für die Landespolizei Schleswig-Holstein“ vom 15.12.2005, das sich unter Berücksichtigung der Besonderheiten der polizeilichen Aufgabenerfüllung am „Fortbildungskonzept für eine moderne Landesverwaltung“ und am „Personalentwicklungskonzept der Landesregierung“ orientiert. Die Beachtung des Prinzips des lebenslangen Lernens ist für die Polizei angesichts der steten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen, des schnellen Wandels in Gesetzgebung, Rechtsprechung und Technik unabdingbar, um leistungsfähig zu bleiben und um auch die Mitarbeiterzufriedenheit zu fördern. Der gezielten Fortbildung kommt damit nicht nur für die einzelne Mitarbeiterin, den einzelnen Mitarbeiter eine besondere Bedeutung zu - sie ist gleichzeitig eine Zukunftsinvestition in eine effektive und effiziente Landespolizei.

Durch die überwiegende Nutzung zentraler Fortbildungsanbieter der Landespolizei Schleswig-Holstein (Polizeidirektion für Aus- und Fortbildung) sowie der Polizeien des Bundes und der Länder (z.B. Bundeskriminalamt, Deutsche Hochschule der Polizei) kann dabei die Einhaltung landesweiter Standards gewährleistet werden. Dies gilt insbesondere

- für spezielle aufgabenspezifische Qualifikationen (z.B. Sachbearbeitende Wirtschaftskriminalität, Lizenzerhalt im technischen Bereich),
- für turnusmäßig vorgesehene Fortbildungen (u.a. Allgemeine fachliche Fortbildung, Mehrzweck Einsatzstock, Erste-Hilfe-Fortbildung, Einsatz-training) und
- für neue (Sonder-)Aufgaben und Deliktphänomene (z.B. Projektmanagement, Cybercrime).

Das erfolgreiche Absolvieren einiger Fortbildungsmaßnahmen wie z.B. der sog. Kontrollübung (Schießprüfung) ist sogar Grundvoraussetzung für das polizeiliche Tätigwerden im operativen Dienst. Die Zuweisung von Seminarplätzen erfolgt bedarfs- und zielgruppenorientiert; eine Beschränkung z.B. aufgrund des Alters erfolgt nicht.

c) Finanzverwaltung

Die Fortbildungen im Bereich der Steuerverwaltung finden grundsätzlich zentral am Bildungszentrum der Steuerverwaltung in Bad Malente (BiZSteuer) statt. Daneben werden zusätzlich dezentral in den Finanzämtern Workshops zu steuerfachlichen und nichtsteuerfachlichen Themen angeboten, die entweder über das BiZSteuer angeboten oder in Eigenregie durchgeführt werden. Im Durchschnitt der letzten drei Jahre wurden pro Jahr ca. 230 steuerfachliche Seminare durch das BiZSteuer veranstaltet, an denen durchschnittlich ca. 3.400 Personen teilgenommen haben, sowie ca. 45 Seminare pro Jahr mit durchschnittlich ca. 560 Teilnehmenden zu sonstigen Themen zur Stärkung persönlicher Kompetenzen (wie z.B. Führungskompetenz, Rhetorikkurse) und Fertigkeiten (z.B. Präsentationstechniken, Zeitmanagement). Hinzu kommt die Entsendung einzelner Teilnehmender zu Seminaren anderer Fortbildungsveranstalter (z.B. Bundesfinanzakademie, KOMMA, usw.)

Das umfangreiche Fortbildungsangebot in der Steuerverwaltung zeigt, dass das lebenslange Lernen eine sehr wichtige Rolle spielt. Die Kontingente sind zahlreich, so dass die Beschäftigten auch faktisch und tatsächlich die Möglichkeit haben, lebenslang zu lernen. Bis auf die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Zielgruppe der Fortbildung und einen freien Platz gibt es keine weiteren Teilnahmebeschränkungen. Auch werden die steuerfachlichen Fortbil-

dungen regelmäßig und teilweise auch mehrmals jährlich angeboten, um eine Teilnahme zu ermöglichen.

d) Justiz

d.1) Gerichte und Staatsanwaltschaften:

Im Rahmen der finanziellen Fortbildungsmittel werden allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gerichte und Staatsanwaltschaften sowohl fachliche Fortbildungen als auch Fortbildungen zur persönlichen, sozialen und methodischen Kompetenz entsprechend der §§ 11 und 22 Abs. 3 ALVO angeboten.

d.2) Justizvollzug:

Der Justizvollzug erarbeitet ein jährliches Fortbildungsprogramm. Im aktuellen Fortbildungsprogramm 2014 für Bedienstete des Justizvollzuges, der Gerichts- und Bewährungshilfe Schleswig-Holstein ist Folgendes hervorzuheben: Es wurden zweitägige Veranstaltungen speziell für Bedienstete angeboten, die seit mehr als 20 Jahre im Vollzugsdienst tätig sind; neben den Themen Arbeitszufriedenheit und Gesunderhaltung bei zunehmender Arbeitsverdichtung geht es um die Entwicklung von Motivationsstrategien. Darüber hinaus gibt es ein Angebot für Bedienstete in Vorgesetztenfunktion, das die speziellen Belange von Führung lebensälterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgreift. Für das Fortbildungsjahr 2015 sind ähnliche Angebote geplant.

e) Übrige Bereiche

Auch in den übrigen Bereichen bilden die beamten- und tarifrechtlichen Vorschriften sowie das Fortbildungskonzept für eine moderne Landesverwaltung (Vereinbarung nach § 59 MBG vom 10.09.2001) die rechtlichen Rahmenbedingungen. Die Durchführung der Fortbildungen erfolgt mit Blick auf die vielfältigen unterschiedlichen Aufgaben der Ressorts im wesentlichen dezentral in den Ressorts. Eine ressortübergreifende Abstimmung erfolgt im mehrmals jährlich tagenden Arbeitskreis Fortbildung unter Vorsitz der Staatskanzlei. Ressortübergreifend bieten die Staatskanzlei und das Ministerium für Inneres und Bundesangelegenheiten Fortbildungen für besondere Zielgruppen (z.B. Nachwuchsführungskräfte, Abteilungsleitungen) und für besondere Themen (z.B. Diversity) an.

6. Welche Rolle spielen präventive Gesundheitsmaßnahmen in den Konzepten?
Es wird darum gebeten, die Frage aufgeschlüsselt nach den einzelnen Fachbereichen zu beantworten.

Antwort zu Frage 6:

a) Schulen

Im Zentrum für Prävention des IQSH ist das Thema „Lehrergesundheit“ ein wichtiges Fortbildungsthema in jeder Phase ihrer Berufslaufbahn und für Schulleitungen in ihrer Führungsverantwortung. Neben einem jährlichen Landesfachtag „Lehrergesundheit“ gibt es eine Vielzahl an Angeboten. Zudem werden Schulen auf Schulentwicklungstagen unterstützt. Das IQSH arbeitet in diesem Kontext auch mit vielen außerschulischen Partnern und Ärzten zusammen, um das Angebot stetig zu optimieren.

b) Polizei

Präventive Gesundheitsmaßnahmen spielen eine Schlüsselrolle in den Konzepten der Landespolizei. Hierbei ist das BGM - auch für ein altersgerechtes Arbeiten - von herausragender Bedeutung. Die Landespolizei hat sich im Frühjahr 2014 dafür entschieden, ein BGM einzuführen. In den vergangenen Monaten wurden die organisatorischen Rahmenbedingungen geschaffen um eine systematische, zielorientierte und kontinuierliche Steuerung aller betrieblichen Prozesse, u.a. mit dem Ziel einer langfristigen Sicherung von Gesundheit aller Beschäftigten, zu verfolgen. Als Organen des BGM obliegt

- der Lenkungsgruppe (unterstützt durch eine Leit- und Geschäftsstelle) die strategische Steuerung und
- den Gesundheitszirkeln (in den Ämtern und Behörden) die überwiegend operative Tätigkeit.

Das Zusammenspiel von Analyse, Entscheidung mit Maßnahmenableitung, deren Durchführung und anschließende Kontrolle stellt einen sich ständig wiederholenden Prozesskreis des BGM dar. Die Schlüsselwörter sind Veränderungsfähigkeit und Veränderungsbereitschaft. Damit das BGM Wirkung entfaltet, bedarf es von Seiten des Dienstherrn eines langen Atems und konsequenter Nachhaltigkeit, damit die „Pflicht“ (bei der Erfüllung gesetzlicher Vor-

gaben; z.B. Arbeitsschutzgesetz, Arbeitssicherheitsgesetz) mit der Kür (Angebote/ Maßnahmen z.B. der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)) im Sinne der Fürsorge verschmelzen.

c) Finanzverwaltung

Präventive Gesundheitsmaßnahmen für die Beschäftigten der Steuerverwaltung sind Angebote des Betriebsarztes/ der Betriebsärztin, Maßnahmen zum Nichtraucherschutz, Beratungen zu Fragen der Arbeitsplatzsicherheit und Veranstaltungen der örtlichen Gesundheitszirkel (Gesundheitsbewusstsein schärfen). Darüber hinaus steht ein Arbeitspsychologe für Einzelfragen und Schulungsmaßnahmen zum Thema „Psychische Belastungen“ zur Verfügung. Die örtlichen Gesundheitszirkel bieten nicht nur Vorträge zu Gesundheitsthemen an, sondern auch Kurse wie z.B. Rückenschule, Entspannungstechniken, etc. Die Herausbildung des Gesundheitsbewusstseins wird zusätzlich durch Fortbildungsangebote gefördert, die sich inhaltlich mit den Themen Zeit- und Stressmanagement, Burnout, etc. befassen. Für Führungskräfte gibt es Fortbildungen zu dem Thema „Gesund führen“ und „Führen in Teilzeit“.

d) Justiz

d.1) Gerichte und Staatsanwaltschaften:

Seit dem 15.06.2013 gibt es eine Dienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften des Landes Schleswig-Holstein (DV Gesundheit). Bestandteil der DV Gesundheit ist ein Rahmenkonzept mit einem eigenen Abschnitt zu einer altersgerechten Arbeitsorganisation. Darin wird u.a. angeregt, bei der Aufstellung von Geschäftsverteilungsplänen darauf zu achten, dass sich die Fähigkeiten und Erfahrungen von jüngeren und älteren Beschäftigten optimal ergänzen. Außerdem gibt es Dienstvereinbarungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). Das BEM dient der Wiederherstellung der Gesundheit nach einem langfristigen Ausfall und wird in allen Justizbehörden genutzt.

d.2) Justizvollzug:

Bei der Mitarbeiterbefragung zur Einführung eines BGM im Justizvollzug werden u. a. Fragen zu gesundheitlichen Themen sowie zum Erhalt und zur Verbesserung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit behandelt. Im Rahmen der Auswertung der Fragen soll das Maß der Arbeitsbewältigungsfähigkeit bei den Bediensteten im Justizvollzug mittels des Work-Ability-Indexes festgestellt werden. Mit dem Instrument des Work-Ability-Indexes sollen geeignete und konkrete Maßnahmen zum Erhalt und zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit eingeleitet werden, um die Voraussetzungen für ein langes Verbleiben im Erwerbsleben zu schaffen und das Ausscheiden der Bediensteten vor Erreichen der regulären Altersgrenze zu vermeiden.

e) Übrige Bereiche

Neben der Erfüllung gesetzlicher Vorschriften aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz werden in den übrigen Bereichen unterschiedliche Maßnahmen des präventiven Gesundheitsschutzes durchgeführt. So hat präventiver Gesundheitsschutz beispielsweise bereits seit über 10 Jahren einen hohen Stellenwert im Ressortbereich des Ministeriums für Inneres und Bundesangelegenheiten. Es werden überwiegend Präventivmaßnahmen zur Gesunderhaltung bzw. -förderung angeboten. Die Inhouse-Seminare haben u.a. Inhalte für die Generation 50+, Kommunikation zwischen jung und alt, Mediensucht, Familienmanagement, Zeitmanagement, Gedächtnistraining, Übergang in den Ruhestand, so dass für jede Altersgruppe Themen im Angebot sind, die die jeweilige Lebensphase begleiten. Des Weiteren werden Entspannungstechniken sowie sportliche und ergonomische Bewegungsangebote initiiert, die sowohl jüngere als auch ältere Beschäftigte wahlweise besuchen können. MIB, StK, MELUR, MWAVT, Landtag und LRH führen jährlich einen gemeinsamen Gesundheitstag mit dem Hauptziel der Prävention durch. Auch in den anderen Geschäftsbereichen finden jährliche Gesundheitstage und individuelle Fortbildungsveranstaltungen statt. Zum ressortübergreifenden Konzept eines BGM wird im Übrigen auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

7. Welche Auswirkungen haben die Konzepte auf Arbeitsorganisation und Arbeitszeit? Es wird darum gebeten, die Frage aufgeschlüsselt nach den einzelnen Fachbereichen zu beantworten.

Antwort zu Frage 7:

a) Schulen

Hinsichtlich der regelmäßigen wöchentlichen Pflichtstundenzahl werden die besonderen Belange der älteren Lehrerinnen und Lehrer durch die Altersermäßigung gem. § 2 Abs. 1 Pflichtstundenverordnung berücksichtigt.

b) Polizei

Die Landespolizei ist aufgrund ihrer im Schwerpunkt notfallbezogenen Aufgaben, der Vielzahl nicht planbarer Sondereinsätze, hoher physischer Anforderungen und einer Dienstplangestaltung „rund um die Uhr“ auf einen ausgewogenen Personalbestand angewiesen. Daran müssen sich Flexibilisierungsangebote bei der Arbeitszeit oder Freistellungsangebote zum Thema „Familie & Beruf“ auch zukünftig messen lassen.

c) Finanzverwaltung

Die Fortbildungen finden während der Arbeitszeit statt.

Die in der Antwort zu Frage 6 dargestellten präventiven Maßnahmen werden teilweise im Rahmen der Arbeitszeit angeboten.

d) Justiz

d.1) Gerichte und Staatsanwaltschaften:

Hinsichtlich der Arbeitsorganisation und Arbeitszeit gibt es keine speziellen Regelungen. Der Richterdienst weist die Besonderheit auf, dass sich Richterinnen und Richter ihre Arbeitszeiten selbst einteilen und keiner Arbeitszeitverordnung unterliegen. Der regelmäßige Dienst dieser Berufsgruppe bemisst sich nach dem zu bewältigenden Pensum. Daher sind Richterinnen und Richter bei der Einteilung der Arbeitszeit wesentlich freier als Beamtinnen und Beamte. Gleiches gilt für die Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger, die aufgrund der „Dienstvereinbarung über die Einführung der flexiblen Arbeitszeit für

Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger als landesweites Arbeitszeitmodell an allen Gerichten und Staatsanwaltschaften“ vom 27.02.2014 an der flexiblen Arbeitszeit teilnehmen.

d.2) Justizvollzug:

Bedienstete des Laufbahnzweiges Allgemeiner Vollzugsdienst (mit Abstand die größte Gruppe im Justizvollzug) werden je nach Vollzugsanstalt bis zu 5 Jahren vor deren geplanten Ruhestand von Nachtdiensten freigestellt.

e) Übrige Bereiche

Die Möglichkeiten, die das Tarif- und Beamtenrecht im Bereich Arbeitszeit bieten (u.a. Variable Arbeitszeit, Teilzeitbeschäftigung einschließlich langjähriger Teilzeitmodelle wie Sabbatjahr oder die Verteilung der Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage, Wohnraumarbeit) werden in den übrigen Bereichen umfassend genutzt. Je nach persönlicher Situation und entsprechend der dienstlichen Belange werden Lösungen gefunden, welche u.a. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowohl für jüngere (z.B. zur Kinderbetreuung) als auch für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z.B. Betreuung von Familienangehörigen) oder ein „langames“ Ausgleiten aus dem Berufsleben ermöglichen.

8. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen die Möglichkeiten für altersgerechtes Arbeiten? Es wird darum gebeten, die Frage aufgeschlüsselt nach den einzelnen Fachbereichen zu beantworten und die Zahlen im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten im jeweiligen Fachbereich darzustellen.

Antwort zu Frage 8:

Ob eine Maßnahme - wie beispielsweise die Inanspruchnahme von Teilzeit - im Zusammenhang mit einer besonderen Arbeitssituation im Sinne des lebensphasengerechten Arbeitens steht, ist in der Regel eine Frage der Motivation. Die Beschäftigten sind nicht verpflichtet, ihre Motivation bspw. für die Inanspruchnahme von Teilzeit zu nennen. Auch wenn die Motive im Einzelfall in Personalgesprächen offengelegt werden, sind sie in der Regel nicht aktenmäßig erfasst. Die Frage kann daher nicht beantwortet werden.

Altersstruktur der Landesbeschäftigten**Einzelpläne 03 - 13****08. Dezember 2014**

Einzelpläne ↓ / Jahre →	Unter 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-62	63-65	älter als 65	Gesamt
- Polizei	86	604	723	929	1010	964	1157	1510	1099	143	73	2	8.300
- Finanzverwaltung	88	239	332	307	331	415	557	626	769	322	245	4	4.235
- Lehrkräfte	5	97	2.019	3.521	3.256	4.027	3.655	3.294	3.942	1.992	1.955	243	28.006
- Justiz	35	178	627	640	615	705	866	743	706	221	222	24	5.582
Übrige Bereiche	81	184	277	368	559	823	1381	1369	1337	452	528	30	7.389
Gesamtergebnis	295	1.302	3.978	5.765	5.771	6.934	7.616	7.542	7.853	3.130	3.023	303	53.512