



Per E-Mail

innenausschuss@landtag.ltsh.de

Kiel, 30. Nov. 2015

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der personalwirtschaftlichen Bewältigung besonderer Bedarfslagen

Gesetzesentwurf der Fraktionen von SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und der Abgeordneten des SSW - Drs. 18/3538 (neu)

Sehr geehrte Frau Ostmeier,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

Der dbb schleswig-holstein bedankt sich für die Einladung zur mündlichen Anhörung und gibt hierzu folgende Stellungnahme ab:

Das Land Schleswig-Holstein steht aufgrund des unvermindert anhaltenden Flüchtlingszustroms vor außergewöhnlichen Herausforderungen. Diese zu bewältigen, erfordert besondere Maßnahmen. Zu allererst setzt der dbb schleswig-holstein auf die verstärkte Ausbildung von Nachwuchskräften und den Abbau von befristeten Arbeitsverhältnissen. Für eine rasche Lösung der aktuell notwendigen personellen Verstärkung sind jedoch weitere Maßnahmen erforderlich.

Diesen Erfordernissen soll der vorgelegte Gesetzesentwurf nach dem Willen der einbringenden Landtagsfraktionen gerecht werden. Bewältigt werden sollen besondere, nicht längerfristig planbare Bedarfslagen durch die aktuelle Flüchtlingssituation.

Unter den vorgenannten Rahmenbedingungen begrüßt der dbb schleswig-holstein die Zielsetzung des Gesetzesentwurfs. Wir stimmen mit den Fraktionen darin überein, dass es nicht ausreichen wird, auf vorhandenes Personal und auf die geplanten Neueinstellungen insbesondere von Nachwuchskräften zurückzugreifen. Es ist daher auch notwendig, diese besondere Situation mit Beamtinnen und Beamten, die kurz vor dem Ruhestand stehen oder die sich bereits im Ruhestand befinden, zu bewältigen.

Der dbb schleswig-holstein begrüßt, dass die Beschäftigung ausschließlich auf freiwilliger Basis erfolgen soll. Auch wird begrüßt, dass hierfür Anreize geschaffen bzw. Hemmnisse abgebaut werden sollen.

Zu Artikel 1:

Gegen die vorübergehende Erhöhung des Zuschlags hat der dbb schleswig-holstein keine Bedenken.

Zu Artikel 2:

Die dort angeführten Änderungen sind mit Ausnahme der Nr. 3 d) bereits im Entwurf des LBModG, LtDrs.18/3154, enthalten. Die im LBModG vorgesehenen Änderungen sind sinnvoll und nachvollziehbar und werden daher „für den Normalfall“ begrüßt.

Diese Regelungen sind allerdings nicht geeignet, die besonderen Bedarfe in der aktuellen Flüchtlingssituation abzudecken.

Aus Sicht des dbb sollte das für eine in diesem Zusammenhang wieder aufgenommene Tätigkeit gezahlte Entgelt auch den Ruhestandsbeamten belassen werden. Eine Anrechnung auf die gezahlte Pension ist aus unserer Sicht nicht zielführend, da sie den Anreiz zur Aufnahme einer erneuten Berufstätigkeit in das Gegenteil verkehrt.

Die in Nr. 3 d) enthaltene Regelung erscheint nicht geeignet, den besonderen Bedarf zu decken. Diese Regelung ist derart bürokratisch und an diverse Bedingungen geknüpft, so dass sie den dbb schleswig-holstein befürchten lässt, dass nicht gewollt ist, die dort möglichen Ausnahmen vom Ruhen der Versorgungsbezüge auch in der Praxis umzusetzen. Aus unserer Sicht lässt die Begründung zum Gesetzesentwurf keinen Zweifel daran, dass eine Anrechnungsfreiheit von Erwerbseinkünften des betroffenen Personenkreises nicht wirklich gewollt ist.

Dies ist umso bedauerlicher, da es sich hierbei gerade um Beamtinnen und Beamte handelt, die noch nicht so lange aus dem Erwerbsleben heraus sind und daher in besonderem Maße geeignet wären, ihren Beitrag zur Bewältigung des zweifelsfrei entstehenden Personalmehrbedarfs zu leisten.

Das Land Schleswig-Holstein vergibt hier ohne Not eine große Chance der Unterstützung, aus welchen Gründen auch immer.

Zu Artikel 3:

Die dort enthaltenen Regelungen sind auch bereits im LBModG enthalten und wurden unverändert übernommen.

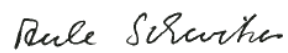
Die Möglichkeit eines erweiterten Arbeitszeitkontos durch höhere Ansparmöglichkeiten eines Zeitguthabens dient der Flexibilisierung der Arbeitszeit mit dem Schwerpunkt Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dem Grunde nach befürwortet der dbb schleswig-holstein, dass am Ende des Bezugszeitraums ein höheres Zeitguthaben als bisher verbleiben darf. Allerdings kritisieren wir die Höhe. Das vorgesehene maximale Zeitguthaben von nicht mehr als dem Fünffachen der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit reicht bei weitem nicht aus, beispielsweise für eine mehrmonatige Pflege eines Familienangehörigen oder bei einer längeren beruflichen Auszeit zur Vermeidung von Folgen aus zunehmender Arbeitsverdichtung. Die Regelung bleibt weit hinter den Möglichkeiten und Erfordernissen zurück, wenn ein wirkungsvoller Beitrag zur lebensphasengerechter Gestaltung der Arbeitszeit geleistet werden soll.

Der dbb plädiert insoweit für eine Art „Langzeitarbeitskonto“, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eben diese Möglichkeit, die Zeit für etwaige Eventualitäten „vorzuarbeiten“, einzuräumen.

Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf die Arbeitszeitverordnung des Bundes, die Anspannungen von 1.400 Stunden über einen Zeitraum von fünf Jahren vorsieht.

Für ergänzende Erläuterungen stehen wir gern zur Verfügung

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Anke Schwitzer' in a cursive script.

Anke Schwitzer

Landesbundvorsitzende