



Kleine Anfrage der Abgeordneten

Lars Harms und Christian Dirschauer (SSW)

und

Antwort

der Landesregierung – Ministerpräsident

Arbeitszeitverkürzung für die Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein

Vorbemerkung zu Fragen 1 und 2:

Die Auswirkungen auf die Zahl der tatsächlich neu einzustellenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird durch verschiedene Einflussfaktoren, insbes. durch die erforderlichen Personalbedarfsberechnungen und den im Haushalt letztlich vorgesehenen Planstellen und Stellen, bestimmt. Genauere Berechnungen dazu wurden bislang nicht erstellt, weil eine Verkürzung der Arbeitszeit von der Landesregierung nicht angestrebt wird.

Auch wenn im Fall einer Arbeitszeitverkürzung nicht davon ausgegangen werden kann, dass eine vollständige Kompensation der verkürzten Arbeitszeit durch entsprechende Planstellen und Stellen(-anteile) erfolgen würde, wird nachstehend eine vereinfachende Darstellung bei einer rechnerischen Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung in Stellen und entsprechenden Mehrausgaben für die Besoldung gegeben.

Die Angaben der untenstehenden Tabelle beziehen sich hilfsweise auf die mit dem Haushaltsplan 2021 ausgebrachten Planstellen und Stellen für Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie die tatsächlichen Ist-Ausgaben für Bezüge und Nebenleistungen der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter (Gruppe 422) im Haushaltsjahr 2020.

Es sind daher insbesondere nicht berücksichtigt worden:

- der Anteil tatsächlich nicht besetzter oder niedriger besetzter Planstellen und Stellen für Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter,
- die Kosten der Beihilfe,
- die sonstigen Personalgemeinkosten und Aufschläge für die IT-Ausstattung, zukünftige Mehrausgaben in der Versorgung sowie

- die finanziellen Mehrbedarfe, die sich mit dem Haushaltsplan 2021 und durch Änderungen im Haushaltsvollzug 2021 ergeben haben.

1. Wie viele neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter würde das Land bei einer generellen Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein um eine Stunde von 41 auf 40 Stunden benötigen? (Bitte aufschlüsseln nach Ressorts und Besoldungsgruppen)

Antwort:

Auf Basis der im Haushalt 2021 ausgewiesenen Planstellen und Stellen für Beamtinnen und Beamte ergibt sich ein rechnerischer Mehrbedarf von insgesamt ca. 989 Planstellen für Beamtinnen und Beamte und ca. 112 Stellen für Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst.

Diese verteilen sich rein rechnerisch wie folgt auf die Einzelpläne:

Einzelplan	Ressort	Planstellen Stellen 422 01/TG	Kalk. neue Stellen	Stellen Vorb.- Dienst	Kalk. neue Stel- len Vorb.-Dienst
1	Landtag	92	2,24		
2	LRH	83	2,03		
3	MP, StK	158	3,85	173	4,21
4	MILIG	7743	188,91	1240	30,17
5	FM	3974	96,96	490	11,92
6	MWVATT	4094	99,89	240	5,84
7	MBWK	19459	474,76	1424	34,64
9	MJEV	3868	94,37	1007	24,50
10	MSGJFS	400	9,76		
13	MELUND	665	16,22	30	0,73
Gesamt		40536	989	4604	112

Zu Frage 2

2. Wieviel würde eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein um eine Stunde von 41 auf 40 Stunden pro Jahr kosten? (Bitte aufschlüsseln nach einzelnen Besoldungsstufen)

Antwort:

Die zu erwartenden Mehrkosten werden mit ca. 52,7 Mio. Euro beziffert.

Die Verteilung auf Besoldungsgruppen beschränkt sich auf die Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Grundgehältern. Es wird dabei davon ausgegangen, dass insbes. bei den Funktionsstellen (insbes. Besoldungsordnung B und R) kein nennenswerter Stellenaufwuchs eintritt. Die kalkulatorischen Angaben des Mehrbedarfs beziehen sich auf die Durchschnittsausgaben über alle Besoldungsgruppen im Haushaltsjahr 2020 (Gruppe 422). Eine Differenzierung der Ist-Ausgaben 2020 der Gruppe 422 nach Besoldungsgruppen ist nicht möglich.

Im Ergebnis dieser Durchschnittswertbetrachtung fallen die kalkulatorischen Mehrbedarfe der höheren Besoldungsgruppen niedriger, die der niedrigeren Besoldungsgruppen höher

aus, als dies tatsächlich der Fall wäre. Die Kosten für den Vorbereitungsdienst sind nicht gesondert ausgewiesen, sondern in den angegebenen Kosten enthalten. In der Summe aller Besoldungsgruppen gleicht sich dieser Effekt wieder aus.

Es ergibt sich danach folgende Übersicht:

Bes.Gr.	TEuro p.a.
A 16	693,0
A 15	2.452,4
A 14	5.164,5
A 13 LG 2.2	8.561,7
A 15 LG 2.1	95,3
A 14 LG 2.1	1.096,3
A 13 LG 2.1	10.325,0
A 12	6.713,7
A 11	3.890,6
A 10	2.718,6
A 9 LG 2.1	1.686,2
A 9 LG 1.2	4.258,7
A 8	3.004,4
A 7	526,0
A 6	280,6
R 2	345,9
R 1	844,4
Gesamt	52.657,4

3. Hält die Landesregierung die Wochenarbeitszeit von 41 Stunden mit Blick auf die großen Herausforderungen bei der Gewinnung und Bindung von Fachpersonal für zeitgemäß, zumal die durchschnittliche Arbeitszeit aller Vollzeitbeschäftigten in Schleswig-Holstein bei 38,6 Stunden liegt (4. Quartal 2020)?

Antwort:

Ausweislich der Statistischen Berichte des Statistischen Amtes für Hamburg und Schleswig-Holstein beträgt die „bezahlte Wochenarbeitszeit“ für „Vollbeschäftigte im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich in Schleswig-Holstein“ 38,6 Stunden im 4. Quartal 2020. Es ist darauf hinzuweisen, dass die Vergleichsziffer für die Jahre 2018 und 2019 39,5 Stunden betrug. Man kann annehmen, dass der Rückgang in 2020 Corona-bedingt war.

Die Frage der Konkurrenzfähigkeit des Landes Schleswig- Holstein als öffentlicher Arbeitgeber im Hinblick auf Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung auf die Höhe der Arbeitszeit zu reduzieren, greift zu kurz, da sich die Konkurrenzfähigkeit nach der Attraktivität der Beschäftigungsbedingungen insgesamt beurteilt.

Im Vergleich der Bundesländer ist eine moderate regelmäßige Arbeitszeit unbestreitbar ein Faktor im Werben um qualifizierte Kräfte. Darüber hinaus sind aber weitere Faktoren von erheblicher Bedeutung für die Berufswahlentscheidung junger Menschen wie z.B. Freude bei der Arbeit, Arbeitsplatzsicherheit, abwechslungsreiche und eigenverantwortliche Aufgaben, gute Aufstiegschancen einschließlich Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Work- Life-Balance¹.

Nach einer im Rahmen des Kommunikationskonzepts der FH Kiel durchgeführten Befragung unter Nachwuchskräften des Landes stehen für die Berufswahlentscheidung wirtschaftliche Sicherheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, geregelte Arbeitszeiten und die Planbarkeit der eigenen Zukunft an vorderster Stelle.

Faktoren der Weiterentwicklungsmöglichkeiten und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. des Work- Life-Balance wurden und werden von der Landesregierung bei der Konzeption neuer dienstrechtlicher Regelungen berücksichtigt.

Das trifft in besonderem Maße auf die vorhandenen Instrumente zur Flexibilisierung der Arbeit nach Zeit und Ort sowie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und persönlichen Belangen zu.

Für Lebensjüngere sowie Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern sind u.a. die folgenden Regelungen relevant, welche einen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und persönlichen Lebenslagen („Work Life Balance“) leisten können:

- Beurlaubung aus familiären Gründen sowie Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen ab einem Umfang von 25% der Wochenarbeitszeit (§ 62 Absatz 1 Landesbeamtengesetz (LBG)).

- Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach § 59 Mitbestimmungsgesetz Schl.-H. (MBG Schl.-H.) über die Grundsätze der variablen Arbeitszeit in der Fassung vom 24.06.2020 mit flexiblen Arbeitszeitregelungen innerhalb eines Arbeitszeitrahmens von 06.30 bis 19.30h, welcher aus persönlichen Gründen (insbesondere zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf) überschritten werden kann (unmittelbare Geltung für die Landesbehörden in Kiel).

¹ vgl. Querschnittsstudie der Ruhr- Universität Bochum/ FHöV des Landes Nordrhein-Westfalen aus dem Jahr 2013 zu den Berufswahlmotiven von Abiturientinnen und Abiturienten in Schleswig-Holstein [„Was Abiturienten wollen – Interessen, Motive und Entscheidungsprozesse der Berufswahl als Grundlage für ein wirksames Personalmarketing“, DÖD, 2014, S. 49 ff.]; „Die Zukunft der Arbeitswelt – auf dem Weg ins Jahr 2030“, Bericht der Kommission „Zukunft der Arbeitswelt“ der Robert Bosch Stiftung 2013; „Die neue Generation – Werte, Arbeitseinstellungen und unternehmerische Anforderungen“ - Diskussionsbeitrag des Roman- Herzog- Instituts 2016, zu Erwartungen an die Berufswelt unter Hinweis auf die Shell- Jugendstudie 2015, Ergebnisse bestätigt in der Zusammenfassung der Shell- Jugendstudie 2019, wonach sich bei den Jugendlichen die Erwartungen an den Beruf im Vergleich zu den Vorjahren als sehr stabil erwiesen haben.

- Erweitertes Arbeitszeitkonto mit der Ansparmöglichkeit eines Zeitguthabens bis zum Fünffachen der wöchentlichen Arbeitszeit (bei Vollbeschäftigung 205 Stunden) - § 2 Absatz 1 Arbeitszeitverordnung (AZVO), konkretisiert in Nummer 9 der o.a. Vereinbarung; im Ländervergleich liegt Schleswig-Holstein mit dem Umfang und den Möglichkeiten des Arbeitszeitkontos im obersten Bereich.
- Einführung von flexiblen Arbeitsformen durch die Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach § 59 MBG Schl.-H. über Rahmenbedingungen für flexible Arbeitsformen in der Landesverwaltung vom 28.03.2018 – u.a. Möglichkeit von Wohnraumarbeit bis zu 60% der Wochenarbeitszeit, im Einzelfall bis zu 80%, auch damit steht Schleswig-Holstein im Ländervergleich – soweit Erkenntnisse aus anderen Ländern vorliegen – sehr gut da.
- Familienpflegezeit zur Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen - § 62a LBG
- Erweiterte Sonderurlaubsregelungen, z.B. bei Betreuung von erkrankten Kindern und bei Akutpflege § 13 Sonderurlaubsverordnung (SUVO), Kindkurbegleitung § 12 SUVO
- Möglichkeit, den Vorbereitungsdienst aus familiären Gründen oder bei Schwerbehinderung in Teilzeit abzuleisten - § 62 Absatz 1 LBG, § 61 Absatz 4 LBG

Die aufgezeigten Regelungen sind bei einer vollständigen, vergleichenden Bewertung der Attraktivität von Arbeitszeitregelungen zu berücksichtigen; unter Attraktivitätsgesichtspunkten ist letztlich die gesamte Struktur der Arbeitsbedingungen für mögliche Bewerberinnen und Bewerber entscheidend und somit auch zeitgemäß.

4. Plant die Landesregierung eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit für die Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein?
 - a) Wenn ja, welche Arbeitszeitreduzierung wird wann angestrebt?
 - b) Wenn nein, warum nicht?

Antwort:

zu a)
Nein.

zu b)

Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Beamtenbereich war Gegenstand der beim Petitionsausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtages eingelegten Petition L2126-19/545.

Die nachstehenden, in der Stellungnahme der StK zu der Petition genannten Gründe gegen eine Absenkung der Wochenarbeitszeit gelten weiterhin:

Zunächst befindet sich das Land in einer schwierigen Haushaltssituation, die insbesondere durch die erheblichen Auswirkungen der Corona-Pandemie bedingt ist.

Des Weiteren hätte eine Arbeitszeitermäßigung bereits um eine Stunde wöchentlich gravierende Folgen insbesondere im Schul-, Polizei- und Justizbereich (sehr hohe Stellenmehrbedarfe, wenn keine Abstriche bei der Unterrichtsversorgung oder der inneren Sicherheit gemacht werden sollen). Auch in allen anderen Bereichen hätte eine Absenkung der Arbeitszeit einen hohen Stellenbedarf zur Folge (s. Antwort zu 1).

Zudem lösen Fachkräftemangel und demographischer Wandel enorme personelle Herausforderungen aus. Die Reduzierung der Arbeitszeit würde das Problem der Nachbesetzungen massiv verschärfen.

In diesem Zusammenhang ist jedoch hervorzuheben, dass das Land gezielt Maßnahmen zur Berücksichtigung von gesundheitlichen Belastungen durch die Ableistung von Wechselschichtdienst durch Änderung der Arbeitszeitverordnung (AZVO) vom 01.03.2018 ergriffen und die regelmäßige Wochenarbeitszeit für Wechselschichtdienste in Abhängigkeit von der Dienstzeit im Wechselschichtdienst reduziert hat. Die letzte Stufe der Arbeitszeitverringerung auf bis zu 36 Stunden wird zum 01.01.2022 erreicht. Beim Bund und den anderen Ländern bestehen keine entsprechenden Regelungen.