

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Bergner, Baum, Montag und Kemmerich (FDP)

und

Antwort

des Thüringer Ministeriums für Inneres und Kommunales

Langzeitkonten für Beschäftigte des Freistaats

Seit dem Jahr 2018 wird den obersten Landesbehörden durch § 15 der zum 1. Januar 2018 in Kraft getretenen Thüringer Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten (Thüringer Arbeitszeitverordnung -ThürAz-VO-) unter Berücksichtigung der jeweiligen dienstlichen Belange die Möglichkeit eingeräumt, in ihrem Geschäftsbereich Langzeitkonten für die Beamten einzurichten. Langzeitkonten für Tarifbeschäftigte können auf Grundlage des § 10 Abs. 6 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) eingerichtet werden. Hierdurch wird dem zunehmenden Ruf nach Flexibilität am Arbeitsplatz Rechnung getragen und vermag es bei korrekter und breiter Umsetzung durchaus, die Attraktivität einer Tätigkeit für den Freistaat erheblich zu steigern.

Das **Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales** hat die **Kleine Anfrage 7/5396** vom 21. November 2023 namens der Landesregierung mit Schreiben vom 2. Februar 2024 beantwortet:

1. Wie viele Überstunden haben Beschäftigte des Freistaats Thüringen bei welchem Gesamtstundenvolumen seit dem Jahr 2018 angehäuft (bitte nach Jahr, Beamten oder Tarifbeschäftigten, Ministerien, durchschnittlichen Überstunden pro Beschäftigtem pro Jahr sowie durchschnittlichem Gesamtstundenvolumen pro Beschäftigtem pro Jahr getrennt aufschlüsseln)?

Antwort:

Hinsichtlich der Frage 1 ergeht vorab folgender Hinweis:

Gemäß § 7 Abs. 8 TV-L sind nur die Arbeitsstunden von Tarifbeschäftigten Überstunden, die im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Abs. 7 TV-L außerhalb der Rahmenzeit angeordnet worden sind. Für Teilzeitbeschäftigte gilt die spezielle Regelung des § 7 Abs. 6 TV-L. Sofern Teilzeitbeschäftigte über das mit ihnen individuell vereinbarte Arbeitspensum hinaus zusätzliche Arbeit leisten, wird diese als "Mehrarbeit" bezeichnet. Diese Mehrarbeit führt - so lange nicht die Regelarbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers erreicht beziehungsweise überschritten wird - nicht zu mit Zuschlägen zu vergütenden Überstunden, sondern lediglich zu einer mit der anteiligen Vergütung zu bezahlenden Mehrarbeit. Erst beim Überschreiten der Regelarbeitszeit eines Vollbeschäftigten entstehen auch bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern Überstunden.

Mehrarbeit bezeichnet die Zeit, in der der Beamte auf dienstliche Anweisung oder Genehmigung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst verrichtet, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern und sich die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt (§ 59 Abs. 4 ThürBG). Gleitzeitguthaben sind keine Mehrarbeitsstunden.

In den Behörden der Thüringer Landesverwaltung werden bei Bedarf Überstunden und Mehrarbeit angeordnet. Diese werden jedoch innerhalb des Kalenderjahres durch Freizeit ausgeglichen, so dass die Arbeitszeitkonten am Ende des Kalenderjahres in der Regel ausgeglichen sind.

2. Worin besteht nach Auffassung der Landesregierung der Unterschied zwischen Lebensarbeitszeitkonten und Langzeitkonten und welches dieser Modelle ist durch § 15 ThürAzVO und § 10 Abs. 6 TV-L erfasst?

Antwort:

Lebensarbeitszeitkonten und Langzeitkonten sind in ihrer grundsätzlichen Zielrichtung und inhaltlichen Ausgestaltung vergleichbar. Sie dienen der Flexibilisierung der Arbeitszeit und sind darauf ausgerichtet, Zeitguthaben anzusparen und unter Berücksichtigung der persönlichen und dienstlichen Belange zu einem späteren Zeitpunkt, bei einem Lebensarbeitszeitkonto in der Regel vor dem jeweiligen Ruhestandseintritt, in Anspruch zu nehmen.

§ 15 ThürAzVO dient – ausweislich der Überschrift – der Erprobung von Langzeitmodellen. Dabei wird ein inhaltlicher Rahmen vorgegeben, der unter Berücksichtigung der jeweiligen ressortspezifischen Besonderheiten weiter konkretisiert werden kann.

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) ermöglicht die Einrichtung eines Langzeitkontos (§ 10 Abs. 6). Hierbei handelt es sich um eine individualrechtliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten. Unter Berücksichtigung persönlicher und dienstlicher Belange sind bei Abschluss eines solchen Langzeitkontos weiterhin die personalvertretungs-, gleichstellungs- sowie schwerbehindertenrechtlichen Bestimmungen einzuhalten.

Der sehr offenen Regelung zur Zulässigkeit eines Langzeitkontos liegt die Erwägung der Tarifvertragsparteien zugrunde, dass die Einrichtung eines Langzeitkontos für den Einzelfall zwar im Tarifvertrag ermöglicht werden soll. Kollektivrechtliche Regelungen für die Einrichtung eines Langzeitkontos haben die Tarifvertragsparteien hingegen nicht für erforderlich gehalten.

Das Langzeitkonto dient grundsätzlich der Flexibilisierung der Arbeitszeit für die Beschäftigten zur Erlangung längerer Freizeiträume und trägt so zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit bei. Im Normalfall ist die Begrenzung der täglichen Arbeitszeit auf acht Stunden sinnvoll und lässt sich arbeitswissenschaftlich begründen. Deshalb kann bei Vollzeitbeschäftigung das Ansparen eines Zeitguthabens auf einem Lebensarbeitszeitkonto nicht empfohlen werden, da die Belastung in der Ansparphase groß und damit die Beanspruchung zu hoch ist. Daher sparen die Beschäftigten oft Zeit an, indem sie zwar die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringern (Teilzeit), aber weiterhin Vollzeit arbeiten. Das zurückgehaltene Gehalt wird dann in der Freistellungsphase ausgezahlt. Eine entsprechende Möglichkeit wird bereits durch das von der Landesregierung angebotene Sabbatical (siehe ThürStAnz. 46/21, S. 1839 ff.) eröffnet.

3. In welchen Ministerien oder einzelnen Geschäftsbereichen der jeweiligen Ministerien sind bereits Langzeitkonten oder Lebensarbeitszeitkonten wann und für welchen Personenkreis eingeführt worden?

Antwort:

Im TMASGFF wurde gemäß § 15 Abs. 1 ThürAzVO mit Zustimmung des für das Beamtenrecht zuständige TMIK die Erprobung von Langzeitkonten für die Beamtinnen und Beamten zugelassen. Nach Ablauf der Erprobungszeit von fünf Jahren wurde das Langzeitkontenmodell im TMASGFF nicht fortgeführt. Für die Tarifbeschäftigten bedarf es gemäß § 10 Abs. 6 TV-L keines formellen Einführungsakts oder einer Erprobungsphase. Auf Antrag können mit den Tarifbeschäftigten Langzeitkonten individualvertraglich vereinbart werden.

Im Geschäftsbereich des TMWWDG werden seit dem Jahr 2018 für fünf Tarifbeschäftigte Langzeitkonten geführt. Für die Tarifbeschäftigten bedarf es gemäß § 10 Abs. 6 TV-L keines formellen Einführungsakts oder einer Erprobungsphase. Auf Antrag können mit den Tarifbeschäftigten Langzeitkonten individualvertraglich vereinbart werden.

Im Geschäftsbereich des TMMJV wurden seit dem Jahr 2018 für fünf Bedienstete im Rahmen der Erprobung Langzeitkonto geführt. In zwei Fällen wird von diesem Modell bereits kein weiterer Gebrauch gemacht. Drei Langzeitkonten befinden sich noch in der Erprobung.

Darüber hinaus wurden in den Ministerien und ihren jeweiligen Geschäftsbereichen keine Langzeitkonten oder Lebensarbeitszeitkonten eingeführt.

4. Wie viele Beschäftigte haben seit dem Jahr 2018 die Einführung eines Langzeitkontos oder Lebensarbeitszeitkontos beantragt und wie vielen wurde dies gewährt (bitte nach Jahr, Beamten oder Tarifbeschäftigten, Ministerien und Geschäftsbereichen sowie in Prozent getrennt aufschlüsseln)?

Antwort:

Im Geschäftsbereich des TMASGFF haben eine Beamtin und ein Tarifbeschäftigter Anträge auf Langzeitkonten gestellt. Beiden Anträgen wurde stattgegeben.

Im TMMJV werden im Bereich des Justizvollzuges hierüber keine Statistiken geführt. Die Gesamtzahl bewegt sich im einstelligen Bereich.

Im Hinblick auf die anderen Ministerien und ihre Geschäftsbereiche wird auf die Antwort zu Frage 3 verwiesen.

5. Wie viele der nach § 15 Abs. 1 Satz 2 ThürAzVO befristeten Langzeitkonten oder Lebensarbeitszeitkonten werden voraussichtlich oder wurden bereits verlängert?

Antwort:

Das Langzeitkonto der Beamtin aus dem Geschäftsbereich des TMASGFF wurde auf ihren Wunsch nach der Erprobungszeit nicht verlängert.

Im TMMJV wurden im Bereich des Justizvollzuges vereinzelt Langzeitkonten verlängert oder beendet.

Im Hinblick auf die anderen Ministerien und ihre Geschäftsbereiche wird auf die Antwort zu Frage 3 verwiesen.

6. Welche weiteren Flexibilitätsmodelle gibt es und wann wurden diese eingeführt (bitte nach Ministerien sowie Beamten oder Tarifbeschäftigten getrennt aufschlüsseln)?

Antwort:

Grundsätzlich bietet das Beamtenrecht vielfältige Möglichkeiten, den Wünschen nach einer "Flexibilität am Arbeitsplatz" Rechnung zu tragen, das heißt die Arbeitszeit den individuellen Bedürfnissen anzupassen. Neben dem bereits genannten Langzeitkonto sind insbesondere zu nennen:

- die Teilzeit- und Beurlaubungsmöglichkeiten nach den §§ 61 ff. des Thüringer Beamtengesetzes (ThürBG), einschließlich Sabbatjahr und Familienpflegezeit,
- die (vorzeitige) Versetzung in den Ruhestand auf Antrag (§ 26 ThürBG) oder die Möglichkeit des hinausschiebens des Ruhestandseintritts (§ 25 Abs. 6 und 7 ThürBG), für besondere Beamtengruppen nach den §§ 106 ff. ThürBG,
- Möglichkeit der Urlaubsansparung (§ 8 ThürUrlVO),
- Inanspruchnahme der Elternzeit beziehungsweise einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit (§ 17 ThürUrlVO) und
- Nutzung flexibler Arbeitszeitmodelle, wie zum Beispiel Gleitzeitkonten, Funktionszeiten, Mindestanwesenheitszeiten (§ 9 ThürAzVO).

Für Thüringer Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte wird seit dem Jahr 2009 ein Jahresarbeitszeitkonto geführt (vergleiche § 8 ThürPolAzVO).

Unter Berücksichtigung der persönlichen und dienstlichen Belange werden im Rahmen des Arbeitszeitkontos in der Landesverwaltung zahlreiche Möglichkeiten flexibler Arbeitszeiten, insbesondere Gleitzeit, Funktions- und Mindestanwesenheitszeit, Teilzeit und Persönliches Ampelkonto angeboten. Bei allen genannten Modellen handelt es sich um langjährige, flexible Arbeitszeitmöglichkeiten, die sowohl Beamten als auch Tarifbeschäftigten gleichermaßen zugänglich sind.

Darüber hinaus können flexible Arbeitszeitmodelle, wie zum Beispiel das Sabbatical, die Telearbeit sowie das Homeoffice in Anspruch genommen werden. Auch hier handelt es sich um Modelle, die zum Teil langjährig sowohl von Beamten als auch Tarifbeschäftigten genutzt werden können.

Nach der Gemeinsamen Richtlinie des Thüringer Finanzministeriums und des Thüringer Ministeriums für Inneres und Kommunales zur Gewährung von Sonderurlaub unter anteiliger Einbehaltung vom künftigen Grundgehalt vom 21. Juli 2008 besteht für Beamtinnen und Beamte die Möglichkeit, Sonderurlaub in Anspruch zu nehmen, bei dem die Dienstbezüge in gleichmäßigen Teilbeträgen in den auf die Beurteilung folgenden zwölf Kalendermonaten vom Grundgehalt einbehalten werden.

7. Wie bewertet die Landesregierung die Nachfrage nach Flexibilitätsmodellen im Allgemeinen und Lebensarbeitszeitkonten im Speziellen?

Antwort:

Die Nachfrage von Bediensteten nach Flexibilitätsmodellen, insbesondere Möglichkeiten der Teilzeit, Telearbeit/Homeoffice und Sonderurlaub hat in den letzten Jahren spürbar zugenommen. Viele Beamtinnen und Beamten machen von der Möglichkeit der Urlaubsansparung Gebrauch.

Die vorhandenen Möglichkeiten sind bereits vielfältig und bringen eine hohe Flexibilität mit sich. Sie stellen die Verwaltung aber auch vor Herausforderungen im Hinblick auf Arbeitsorganisation und -abläufe.

Hinsichtlich der Einrichtung von Lebensarbeitszeitkonten wird derzeit kein Bedarf gesehen.

8. Welche Unterschiede bei Angebot, Beantragung, Nachfrage und Umsetzbarkeit der Lebensarbeitszeitkonten und Langzeitkonten lassen sich bei Landesbeamten und bei den Beamten der Gemeinden, der Landkreise und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts feststellen?

Antwort:

Die nähere Ausgestaltung der regelmäßigen Arbeitszeit, insbesondere Festlegungen zur täglichen Arbeitszeit, zu Möglichkeiten der flexiblen Ausgestaltung, zur Verteilung und zu Bezugszeiträumen einschließlich der Pausen und Ruhezeiten, zu dienstfreien Zeiten sowie zur Anrechnung von Reisezeiten und Zeiten der Rufbereitschaft, regelt für die Beamtinnen und Beamten der Gemeinden, der Landkreise und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts die oberste Dienstbehörde unter Beachtung der Bestimmungen der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299 vom 18.11.2003 S. 9) in der jeweils geltenden Fassung (§ 59 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 ThürBG).

Oberste Dienstbehörde der Beamten der Gemeinden ist der Bürgermeister (§ 29 Abs. 3 Satz 1 ThürKO), der Beamten der Landkreise der Landrat (§ 107 Abs. 2 Satz 2 in Verbindung mit § 29 Abs. 3 ThürKO). Die Personalhoheit, das heißt die Befugnis, das Personalwesen im Rahmen der Gesetze selbst zu regeln und die Aufgaben der Personalverwaltung selbst wahrzunehmen, gehört zum Kernbereich der kommunalen Selbstverwaltung. In Angelegenheiten der kommunalen Selbstverwaltung sind die Rechtsaufsichtsbehörden nur dann zur Informationsbeschaffung befugt und verpflichtet, soweit dies der Gewährleistung der Rechtmäßigkeit der Kommunalverwaltung dient. Präventive oder allgemeine Auskunftsverlangen sind mit den Aufgaben der Rechtsaufsicht grundsätzlich nicht vereinbar. Sofern keine konkreten Anhaltspunkte für ein rechtswidriges Handeln vorliegen, kann und darf die Rechtsaufsichtsbehörde danach nicht gleichsam ausforschend und flächendeckend suchen.

Da die erbetenen Informationen dem Zuständigkeitsbereich der Rechtsaufsichtsbehörden entzogen sind, können zu etwaigen Unterschieden keine weiteren Ausführungen gemacht werden.

Maier
Minister