

POA Vorlage:

Einrichtung eines Langzeit-/Lebensarbeitszeitkontos bei der Stadt Nürnberg hier: Stellungnahme des Gesamtpersonalrats

- I. Der Gesamtpersonalrat begrüßt den gemeinsamen Antrag von CSU und SPD zur Einrichtung eines Langzeitkontos bei der Stadt Nürnberg. Seit Jahren ist dies eine zentrale Forderung des Gesamtpersonalrats zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sowie ein wichtiger Baustein zur Werbung und Bindung von Fachkräften. Wir bedauern, dass diesbezüglich bisher keine Lösung gefunden wurde. Ein Vorschlag unsererseits für eine Dienstvereinbarung liegt der Stadtverwaltung bereits seit Mai 2019 vor.

Anders als im Gutachten dargestellt, wird das Modell des Langzeitkontos unserer Erfahrung nach insbesondere auch von jüngeren Beschäftigten nachgefragt, die sich in absehbarer Zukunft beispielsweise eine Familiengründung vorstellen können. Sie sehen darin eine Chance ohne finanziellen Druck den Beginn eines neuen Lebensabschnitts als Eltern gemeinsam miterleben und die Herausforderungen gemeinsam zu meistern. Durch das Langzeitkonto haben sie die Möglichkeit in der Phase ohne familiäre Verpflichtung deutlich mehr Leistung anzubieten und damit die Stadt Nürnberg sowie ihre Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen und dadurch Zeitguthaben aufzubauen, um dieses dann zu nutzen, wenn sie privat stärker gefordert sind. Das Langzeitkonto eignet sich also für Lebensphasen, die zwar mit großer Wahrscheinlichkeit eintreten, deren Zeitpunkt und –raum noch unbekannt sind. Die bestehende Sabbatregelung ist dagegen für Phasen interessant, deren Zeitpunkt und –raum bereits bekannt sind. Beispielsweise eine längere Reise oder der Ruhestand. Beide Modelle können also nebeneinander unterschiedlichen Lebensphasen gerecht werden.

Die vom Personalamt angeführten Möglichkeiten der Ansparwerte zum Langzeitkonto entsprechen den von uns vorgeschlagenen Wegen. Der Hinweis auf die weiterhin sehr hohen Zeitguthaben der Beschäftigten ist richtig und bereitet auch uns mit Blick auf die psychische Belastung der Beschäftigten Sorgen. Dieses Problem besteht aber schon heute, ganz ohne Langzeitkonten. Unbestritten wird es notwendig sein das jährliche Ansparen von Gleitzeitalden oder Überstunden zu deckeln, um keine indirekte Erhöhung der Wochenarbeitszeit einzuführen. Im Vorschlag des Gesamtpersonalrats ist dies auch berücksichtigt. Allerdings hat der Grundsatz, dass eine angesparte Stunde auch bei der Verwendung den Wert einer Stunde behält, den Charme, dass die Arbeitszeit damit mittelfristig wieder ausgeglichen wird. Dies ist beispielsweise bei der Auszahlung von Gleitzeitguthaben nicht der Fall.

Dass das Führen der Wertguthaben in Zeit zu einer guten Verzinsung führt, wenn man die Thematik rein monetär betrachtet, ist unbestritten. Allerdings müssten auch die vom Personalamt angeführten zahlreichen Gleitzeitalden wie auch die Überstunden ebenso als eine Verpflichtung gesehen werden, die verzinst wird. Der Unterschied ist lediglich der, dass diese Werte bisher in der Bilanz nicht auftauchen.

Im Übrigen möchten wir darauf hinweisen, dass wir auf Grund der bestehenden Rahmenvereinbarung zur zukunftsorientierten Stadt Nürnberg eine

Vergabe der Führung der Wertguthaben an einen externen Finanzdienstleister sehr kritisch betrachten. Anders als im Gutachten dargestellt, sehen wir keine Verpflichtung die Guthaben am Finanzmarkt anzulegen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales macht in seinen Veröffentlichungen zum Thema Wertguthaben darauf aufmerksam, dass die Guthaben durchaus auch im Betrieb bleiben können und eine Pflicht zur Anlage nicht besteht.

Langzeitkonto auch für Beamtinnen und Beamte

Selbstverständlich sind wir als GPR auch an einer einheitlichen Lösung für Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigten interessiert. Allerdings sollte nicht die Vereinheitlichung als Vorwand genutzt werden, um sich an der jeweils schlechteren Regelung zu orientieren und Möglichkeiten ungenutzt zu lassen.

Im Gutachten wird vorgeschlagen, die Verwaltung zu beauftragen, ein Konzept zur möglichen Umsetzung der Einführung von Langzeitarbeitszeitkonten, ausschließlich für Tarifbeschäftigte zu erarbeiten. Dazu wird unter I., Nr. 2.1 ausgeführt: „Im Beamtenbereich wäre für eine langfristige Realisierung eine Initiative zur bayerischen Gesetzgebung für Langzeitkonten erforderlich.“ Die Aktivitäten von Personalrat und Gewerkschaft haben bereits in der Vergangenheit zur Einführung einer gesetzlichen Grundlage zur Gewährung von Zuschüssen zum JobTicket für die Beamtinnen und Beamten nicht zuletzt deshalb einen Erfolg gebracht, weil diese Möglichkeit bei den Tarifbeschäftigten bereits erfolgreich genutzt wurde. Lassen Sie uns hier gemeinsam in die Initiative gehen.

Für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte gibt es beispielsweise bereits 2010 eine Experimentierklausel in der AZV verankert und 2020 in § 2 Nr. 10 AZV dauerhaft ein Langzeitkonto eingeführt wurde. Eine vergleichbare Regelung in Bayern steht (noch) aus. Aber auch unabhängig von einer gesetzlichen Regelung ist es möglich, den städtischen Beamtinnen und Beamten ein Langzeitarbeitszeitkonto zu ermöglichen.

Hinsichtlich von Freizeitansprüchen bestehen folgende Ansparmöglichkeiten:

- Nach § 8 UrIMV kann der 15 Urlaubstage überschreitende Urlaubsanspruch bis zum Ablauf des dritten auf die Entstehung des Urlaubsanspruchs folgenden Jahres angespart werden.
- Zu prüfen ist, wie lange ein pauschaler Freizeitausgleich gem. § 9 Abs. 3 Satz 2 AzV angespart werden kann.
- Die mit POA-Beschluss vom 29.01.2019 gewährte Freischicht im Mischdienst bei FW kann auf jeden Fall längerfristig angespart werden.
- Der Ausgleich von Mehrarbeitsstunden muss grundsätzlich innerhalb eines Jahres erfolgen (Art. 87 Abs. 2 Satz 2 BayBG). Die Frist ist keine Ausschlussfrist (VGH München BayVBl. 1979, 699), jedoch besteht die Möglichkeit der Verwirkung (VGH München BeckRS 2018, 30678). Der Dienstherr kann die Verwirkung durch die Vereinbarung eines längeren Ausgleichszeitraums verhindern.

Hinsichtlich der Umrechnung von monetären Leistung in Freizeit stellt sich die Situation unseres Erachtens wie folgt dar:

Die Beamtinnen und Beamten können gem. Art. 3 Abs. 3 BayBesG weder ganz noch teilweise auf die ihnen gesetzlich zustehende Besoldung verzichten. Dies gilt aber nicht auf Besoldungsbestandteile, auf die kein Rechtsanspruch besteht. Damit kann auf die Leistungsbesoldung verzichtet werden um diese in Zeitwerte umzurechnen und einem Langzeitarbeitszeitkonto gut zu schreiben.

Wir bitten darum, dass die Verwaltung auch für die städtischen Beamtinnen und Beamten ein Konzept zur möglichen Umsetzung der Einführung von Langzeitarbeitszeitkonten erarbeitet.

Der Gesamtpersonalrat steht jederzeit für Gespräche zur Entwicklung eines Langzeitkontos bei der Stadt Nürnberg zur Verfügung und bittet die Arbeitgeberin / den Dienstherrn Stadt Nürnberg darum Verhandlungen für eine entsprechende Dienstvereinbarung aufzunehmen.

II. Ref. I/II-POA

Nürnberg, 04.05.2021
Gesamtpersonalrat



F. Körber

5993/5996

Abdruck an:
PA/D