

## **Attraktivität durch Flexibilität**

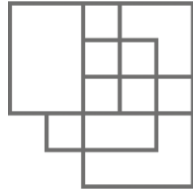
Zehntausende unbesetzte Stellen und kaum Besserung in Sicht. Der Öffentliche Dienst hat ein Attraktivitätsproblem – soviel ist schon mal klar, weniger klar jedoch ist, wie dieses Problem bewältigt werden kann. Aus diesem Grund trifft sich der DBB NRW am Mittwoch, 12. August 2020, mit einer interministeriellen Arbeitsgruppe, um genau darüber zu beraten. Ein Thema bei den Gesprächen wird die Einführung von langfristigen Arbeitszeitkonten sein, die den Beschäftigten mehr Flexibilität ermöglichen sollen. Zum Auftakt hat der DBB NRW die Broschüre „Arbeitszeitkonten in Nordrhein-Westfalen – Möglichkeiten, Chancen & Risiken“ veröffentlicht.

Die interministerielle Arbeitsgruppe ist eine von drei Gruppen, welche im Nachgang zu den Besoldungsgesprächen von der Landesregierung eingerichtet wurden. Sie bestehen aus hochrangigen Vertreterinnen und Vertretern der Ministerien sowie der Gewerkschaften und verfolgen das Ziel, Möglichkeiten zur Attraktivitätssteigerung auf verschiedenen Ebenen zu erarbeiten. Ein wichtiges Thema innerhalb der Arbeitsgruppen wird das Thema Arbeitszeit sein, wobei der Schwerpunkt der am Mittwoch tagenden Gruppe auf der Einführung und Gestaltung von langfristigen Arbeitszeitkonten liegen soll. Mit der Veröffentlichung der Broschüre „Arbeitszeitkonten in Nordrhein-Westfalen – Möglichkeiten, Chancen & Risiken“ möchte der DBB NRW eine einheitliche Diskussionsgrundlage zu diesem Thema herstellen.

Die Broschüre legt zum einen eine grundlegende Begriffsdefinition vor und zeigt dann die Möglichkeiten auf, die es in Bezug auf Arbeitszeitkonten im Öffentlichen Dienst aktuell in Nordrhein-Westfalen gibt. Im weiteren Verlauf werden dann noch Möglichkeiten der Erweiterung dargestellt. Die Basis für die Broschüre stellt ein im Auftrag des DBB NRW erstelltes Gutachten von Rechtsanwalt Jan Peter Feddersen<sup>1</sup> dar. Dieser kommt zu dem Schluss, dass es im Öffentlichen Dienst zwar eine große Zahl an Arbeitszeitmodellen, wie Gleitzeit-, Teilzeit- und Blockmodelle, gibt, diese jedoch relativ starr sind und hauptsächlich eine kurzzeitige Flexibilisierung ermöglichen. Für eine Attraktivitätssteigerung wäre jedoch eine langfristige

---

<sup>1</sup> Fachanwalt für Arbeitsrecht in Köln



Flexibilisierung notwendig, gerade wenn es um die Gewinnung jüngerer Zielgruppen geht.

Damit die Einführung neuer Arbeitszeitkonten für alle Beteiligten zum Erfolgsmodell wird, ist die Einbeziehung der Personalräte von großer Bedeutung. Aus diesem Grund beschäftigt sich die Broschüre des DBB NRW in einem zweiten Teil mit dem Thema „Beteiligung der Personalräte“. Dieser basiert auf einem ebenfalls vom DBB NRW in Auftrag gegebenen Gutachten von Michael Bublies.<sup>2</sup> Darin werden wesentliche Aspekte in Bezug auf die Beteiligungsmöglichkeiten der Personalvertretungen aufgeführt und notwendige Ergänzungen bei der Einführung von langfristigen Arbeitszeitkonten aufgezeigt.

„Der Öffentliche Dienst steht in Konkurrenz um die besten Köpfe und muss sich dringend bewegen, wenn er qualifizierte Fachkräfte gewinnen möchte“, erklärt **Roland Staude, 1. Vorsitzender des DBB NRW**. „Mit Blick auf die jüngeren Generationen kann gerade das Thema Arbeitszeit und deren Flexibilisierung dabei ein entscheidender Faktor sein.“

**Kontakt:**

DBB NRW  
Johanna Muschalik-Jaskolka  
0211/49 15 83-13

0152/28 42 52 01  
[johanna.muschalik-jaskolka@dbb-nrw.de](mailto:johanna.muschalik-jaskolka@dbb-nrw.de)  
[www.dbb-nrw.de](http://www.dbb-nrw.de)

---

<sup>2</sup> Justiziar der komba gewerkschaft nrw