

Verteiler:

Dekan(in) der Fakultät für	Leiter(in)/Geschäftsführer(in)/Vorsitzende(r)	
Biologie Chemie Erziehungswissenschaft einschließlich WE Laborschule WE Oberstufenkolleg Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie Gesundheitswissenschaften Linguistik und Literaturwissenschaft Mathematik Physik Psychologie und Sportwissenschaft einschl. Betriebseinheit Hochschul- sport Rechtswissenschaft Soziologie Technische Fakultät Wirtschaftswissenschaften	Zentrum für Ästhetik BGHS BGTS BiSEd CeBiTec CIAS CITEC CoR-Lab Fachsprachenzentrum FSPM“ Institut für Mathematische Wirtschafts- forschung (IMW) Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (IKG) Interdisziplinäres Zentrum für Ge- schlechterforschung (IZG) Kontaktstelle Wissenschaftliche Weiter- bildung (KWW) SFB 701 Mathematik SFB 1288 Geschichtswissenschaft Zentrum für interdisziplinäre Forschung (ZiF)	Studierendenvertretung (ASTA) Vertretung der Wiss. Mitarb. Gleichstellungsbeauftragte Personalrat der Mitarbeiter/innen in Technik und Verwaltung Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten Schwerbehindertenvertretung Hochschulrechenzentrum (HRZ) Universitätsbibliothek Rektor, Prorektor/inn/en, Kanzler, Direktorat für Uni- versitätsentwicklung, Referent des Rektors, Rekto- ratsbeauftragte für strategische Forschungsentwick- lung Referat für Kommunikation Zentrale Universitätsverwaltung: Dez. IM/HE, IM/HE.1, IM/HE.2 Dez. SL, Just., SL.1, SL.2, SL.3, Datenschutz Dez. P/O, Just., Post, P/O.1, P/O.2, P/O.3, P/O.4 Dez. F, F.1, F.2, F.3 Dez. FM, FM.1, FM.2, FM.3, FM.4, FM.5 Dez. FFT International Office ZLL Innenrevision und Organisationsberatung Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz (AGUS)

Sabbatjahrregelungen für Tarifbeschäftigte und Beamte in Technik und Verwaltung

Im Einvernehmen mit dem Personalrat soll dem Wunsch einzelner Tarifbeschäftigter nach flexibleren Teilzeitformaten entsprochen werden und grundsätzlich bestimmte Sabbatjahrm Modelle und besondere Teilzeitregelungen mit längerfristigem Guthabenauf- und -abbau ermöglicht werden. Dabei sind folgende Konstellationen in den Blick genommen und wie folgt geregelt worden:

1. **Sabbatjahrregelung mit Freistellungsphase unmittelbar vor Eintritt in den Ruhestand**
2. **Sabbatjahrregelung mit Freistellungsphase als „Auszeit“ in einem laufenden Arbeitsverhältnis** – als Jahresfreistellung oder als Freistellungsphase über einen vorab festgelegten Zeitraum von mindestens sechs Monaten

Im Einzelnen ergibt sich dabei folgender Rahmen:

Ad 1: Sabbatjahrregelung mit Freistellungsphase unmittelbar vor Eintritt in den Ruhestand.

Hier sind beispielsweise nachstehende Standardvarianten für die Ausgestaltung denkbar:

- a) Beantragt werden zwei Jahre Teilzeitbeschäftigung mit der Hälfte der Vergütung; in dieser Variante folgt bei der tatsächlichen Arbeitszeit einer Vollbeschäftigung von einem Jahr eine völlige Freistellung von einem Jahr.

- b) Beantragt werden drei Jahre Teilzeitbeschäftigung mit zwei Drittel der Vergütung; in dieser Variante folgt bei der tatsächlichen Arbeitszeit einer Vollbeschäftigung von zwei Jahren eine völlige Freistellung von einem Jahr.
- c) Beantragt werden vier Jahre Teilzeitbeschäftigung mit drei Viertel der Vergütung; in dieser Variante folgt bei der tatsächlichen Arbeitszeit einer Vollbeschäftigung von drei Jahren eine völlige Freistellung von einem Jahr.
- d) Beantragt werden fünf Jahre Teilzeitbeschäftigung mit vier Fünftel der Vergütung; in dieser Variante folgt bei der tatsächlichen Arbeitszeit einer Vollbeschäftigung von vier Jahren eine völlige Freistellung von einem Jahr.
- e) Beantragt werden sechs Jahre Teilzeitbeschäftigung mit fünf Sechstel der Vergütung; in dieser Variante folgt bei der tatsächlichen Arbeitszeit einer Vollbeschäftigung von fünf Jahren eine völlige Freistellung von einem Jahr.
- f) Beantragt werden sieben Jahre Teilzeitbeschäftigung mit sechs Siebtel der Vergütung; in dieser Variante folgt bei der tatsächlichen Arbeitszeit einer Vollbeschäftigung von sechs Jahren eine völlige Freistellung von einem Jahr.

Es sind auch andere Varianten möglich, die allerdings in jedem Einzelfall auf ihre Umsetzbarkeit hin und auf ihre Auswirkungen hin geprüft werden müssen. So muss insbesondere sichergestellt sein, dass der Arbeitszeitumfang in der Arbeitsphase im Hinblick auf die wahrzunehmenden Aufgaben ein sinnvolles Arbeiten innerhalb eines reibungslosen Dienstbetriebes ermöglicht. Auch unter diesen Gesichtspunkten muss der jeweilige Fachbereich der beabsichtigten Arbeitszeitregelung zustimmen.

Darüber hinaus bestehen keine Bedenken, die vorstehenden Modelle, die in der gewählten Darstellung auf Vollbeschäftigung in der Arbeitsphase ausgerichtet sind, auch auf bereits Teilzeitbeschäftigte auszuweiten, sofern der Rahmen von Beschäftigung und Freistellung in das entsprechende Verhältnis gesetzt bzw. übertragen wird (die Teilzeitbeschäftigung über die Gesamtdauer würde sich somit in den dargestellten Relationen weiter reduzieren).

Ad 2: **Sabbatjahrregelung mit Freistellungsphase als „Auszeit“ in einem laufenden Arbeitsverhältnis.**

Auch hier muss die Phase, in der das Zeitguthaben erarbeitet wird, sowie die Phase, in der das Zeitguthaben durch Freistellung abgebaut werden soll, im Vorhinein festgelegt werden. Die Freistellungsphase kann als Jahresfreistellung oder als Freistellungsphase von mindestens sechs Monaten gestaltet werden. Im Übrigen gilt zu den denkbaren Varianten das bereits zu 1 Gesagte.

Anträge auf ein Sabbatjahrmodell sind **formlos** von den Tarifbeschäftigten **auf dem Dienstweg** über ihre jeweiligen Vorgesetzten zu stellen. Ein Rechtsanspruch auf ein Sabbatjahrmodell bzw. flexibles Teilzeitmodell besteht nicht. Ein reibungsloser Dienstbetrieb muss auch während einer Freistellungsphase sichergestellt werden können. Es darf regelmäßig zu keinen Beeinträchtigungen der Arbeitsorganisation, des Arbeitsablaufs oder zu einer unverhältnismäßigen Mehrbelastung der Kolleginnen und Kollegen kommen, z.B. weil keine Aushilfskraft gewonnen werden kann.

Hinsichtlich der **Auswirkungen** der Modelle ist noch auf Folgendes aufmerksam zu machen:

Sofern die Durchführung eines Sabbatjahrmodells gestört bzw. vorzeitig beendet wird, sind die betroffenen Beschäftigten entgeltlich so zu stellen, wie es der erbrachten Arbeitsleistung entspricht. Sofern das Modell vorzeitig beendet wird, kommt es zu entsprechenden Nachzahlungen.

Im Falle einer **Arbeitsunfähigkeit** während der **Arbeitsphase**, die den Zeitraum der Entgeltfortzahlung nach § 22 Abs. 1 TV-L übersteigt, sind Arbeits- und Freistellungsphase unter Ausklammerung des Ausfallzeitraums in ein neues Verhältnis zueinander zu setzen. Ein Teil der Ausfallzeit ist nachzuarbeiten (Bei einem Sabbatjahrmodell von z.B. drei Jahren Vollzeitarbeit und einem Jahr Freistellung ist bei einer übersteigenden Ausfallzeit von drei Monaten ein Zeitraum von einem dreiviertel Monat nachzuarbeiten, im gleichen Umfang verringert sich die Freistellungsphase.).

Im Falle einer **Arbeitsunfähigkeit** während der **Freistellungsphase** tritt allerdings keine Verlängerung der Freistellungsphase ein.

Fragen zu weiteren Einzelheiten richten Sie bitte an die für Sie zuständige Personalsachbearbeiterin bzw. den für Sie zuständigen Personalsachbearbeiter aus der Abteilung P/O.2 für Tarifbeschäftigte in Technik und Verwaltung oder aus der Abteilung P/O.1 für Beamte.

Ich bitte um Kenntnisnahme und Bekanntgabe in Ihrem Bereich.

Im Auftrag

Dr. Lohkamp