

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

**Bezirk
Baden-Württemberg**

Stellungnahme des DGB Baden-Württemberg

zur Verbandsanhörung zur Verwaltungsvorschrift des Wirtschaftsministeriums zur Durchführung von Teilzeitbeschäftigung in Form eines Freistellungsjahres (VwV-Freistellungsjahr)

Az.:11-0311.4/65

Stuttgart im Dezember 2017



Der DGB-Bezirk Baden-Württemberg nimmt dazu wie folgt Stellung:

Grundsätzliches

Der DGB Baden-Württemberg begrüßt es, dass das Wirtschaftsministerium seinen Beschäftigten auch weiterhin ein sog. Sabbatjahr ermöglichen möchte. Aufgrund des veränderten Ressortzuschnitts des Wirtschaftsministeriums ist es nachvollziehbar, dass die bisher geltende Verwaltungsvorschrift des Finanz- und Wirtschaftsministeriums zur Durchführung von Teilzeitbeschäftigung in Form eines Freistellungsjahres entsprechend angepasst wird.

Viele der in der Neufassung vorgenommenen Veränderungen sind für den DGB Baden-Württemberg jedoch nicht nachvollziehbar. So wurde beispielsweise in der bisher gültigen Fassung die Möglichkeit eines sog. Sabbatjahres auch für Tarifbeschäftigte aufgeführt. Diese Regelung fällt in der Neufassung komplett weg. Diese Differenzierung zwischen Beamtinnen und Beamten auf der einen Seite und angestellten Beschäftigten auf der anderen Seite ist für den DGB Baden-Württemberg nicht hinnehmbar.

Darüber hinaus lässt die Neufassung an vielen Stellen Fragen offen, die bisher geregelt waren. Dies sorgt für zusätzliche Unsicherheit bei den Beschäftigten und lässt Interpretationsspielräume zu, die letztendlich dazu führen werden, dass Beschäftigte das sinnvolle Instrument des Freistellungsjahres aufgrund fehlender klarer Regelungen weniger nutzen werden.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass mit der Neufassung ohne Not eine deutliche Verschlechterung für die Beschäftigten vorgenommen wird. Es wirkt fast so, als ob die Neufassung nicht ausreichend durchdacht worden ist, zumindest nicht im Sinne der betroffenen Beschäftigten. Daher fordert der DGB Baden-Württemberg, an der bisherigen Regelung festzuhalten.

Zu den inhaltlichen Regelungen im Einzelnen

zu 2.1 des vorliegenden Entwurfs

Der Entwurf sieht vor, dass die Beantragung eines Freistellungsjahres ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit, sowie eine Beschäftigungsdauer von zehn Jahren im Beamten- oder Arbeitsverhältnis voraussetzt.

Es ist für den DGB Baden-Württemberg unverständlich, weshalb die Möglichkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes in Anlehnung an die bisher gültige VwV-Freistellungsjahr ein Freistellungsjahr einzulegen, nun wegfällt.

Auch für die festgeschriebene Bedingung einer mindestens 10jährigen Beschäftigungsdauer gibt es für den DGB Baden-Württemberg keine zwingende sachliche Begründung. Entsprechend haben andere Häuser die Frist deutlich niedriger angesetzt (Justizministerium: fünf Jahre) oder ganz auf sie verzichtet (Kultusministerium). Dies sollte auch in der vorliegenden VwV erfolgen.

zu 3.1. des vorliegenden Entwurfs

Das Freistellungsjahr kann nach pflichtgemäßem Ermessen bewilligt werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Nach Meinung des DGB Baden-Württemberg sollte dafür Sorge getragen werden, dass die Ermessensgründe insbesondere im Falle der Ablehnung nachvollziehbar dargelegt werden.

Der DGB Baden-Württemberg kritisiert, dass die in § 69 Abs. 5 Satz 4 LBG Möglichkeit mehrere Freistellungsjahre überhaupt nicht in der VwV aufgegriffen wird

Der DGB Baden-Württemberg fordert, dass mehrere Freistellungsjahre und die Zusammenfassung dieser Jahre mindestens für die Beschäftigten ermöglicht werden, die ihren Freistellungsanspruch nach § 69 Abs. 5 Satz 3 LBG vor den Eintritt in den Ruhestand legen wollen.

Darüber hinaus sollten denjenigen, die das Freistellungsjahr nicht mit dem Eintritt in den Ruhestand verbinden, zumindest ein zweites Freistellungsjahr zugestanden werden und damit verbunden auch die Möglichkeit diese beiden Jahre zu verbinden.

zu Nr. 3.2 des vorliegenden Entwurfs

Unklar bleibt, wieso sich der Bewilligungszeitraum auf acht Jahre beschränkt. Entscheidend für die Personalplanung und -bewirtschaftung ist doch die spätere Dauer des Freistellungsanspruches.

zu Nr. 3.3 des vorliegenden Entwurfs

Der Freistellungszeitraum soll sich in der Regel unmittelbar an die Ansparphase anschließen; auf Antrag kann anderes vereinbart werden. Dies ist zwar aus Sicht der Personalbewirtschaftung nachvollziehbar, schränkt aber die betroffenen Beschäftigten stark ein. Eine flexiblere Regelung wäre daher angezeigt.

Nachbesserungsbedarf sieht der DGB Baden-Württemberg hinsichtlich der nach 3.4 abzugebenden Erklärung. Lebenslagen können sich ändern (z.B. durch eintretende Pflegefälle), so dass eine unwiderrufliche Erklärung möglicherweise zu einer unzumutbaren Härte bei den betroffenen Beschäftigten führen kann. Der DGB Baden-Württemberg regt an, dass ein Widerruf mit einem für die Personalwirtschaft sinnvollen Vorlauf von ca. 3 Monaten ermöglicht werden soll. Darüber hinaus wird angeregt, einen Katalog an „Ausnahmen bzw. Störfällen“ in die Verwaltungsvorschrift aufzunehmen.

zu Nr. 4.3 des vorliegenden Entwurfs

Die Regelung sieht u. a. den Widerruf aus „dienstlichen Gründen“ vor. Der DGB Baden-Württemberg lehnt einen Widerruf aus dienstlichen Gründen in dieser Form kategorisch ab. Es darf nicht nur eine Planungssicherheit für die Dienststelle geben, sondern es muss auch eine solche für die betroffenen Beschäftigten bestehen.

Der DGB Baden Württemberg fordert, dass eine Genehmigung des Freistellungsjahres nur aus **dringenden** dienstlichen Gründen widerrufen werden kann. Gerade dann, wenn das Freistellungsjahr zur Familienfreundlichkeit und zur „work-life-balance“ beitragen soll, planen Beschäftigte dies. Dies kann nicht durch ein einfaches Widerrufsrecht des Dienstherrn konterkariert werden.