

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

**Bezirk
Baden-Württemberg**

Stellungnahme des DGB Baden-Württemberg

zum Entwurf der Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums zur Durchführung von
Teilzeitbeschäftigung in Form des Freistellungsjahres (VwV-Freistellungsjahr)

Az.: IM1-0311.4-2

Stuttgart im Mai 2021



Der DGB Baden-Württemberg bedankt sich für die Übersendung des Entwurfes der Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums zur Durchführung von Teilzeitbeschäftigung in Form des Freistellungsjahres und nimmt dazu wie folgt Stellung:

Grundsätzliches

In der vergangenen Legislaturperiode haben alle Ressorts in ihrem Geschäftsbereich Regelungen für Freistellungsjahre eingeführt. Allerdings sind die Regelungen sehr unterschiedlich ausgestaltet. Dies verwundert, da es doch nur einen Dienstherrn (Land Baden-Württemberg) gibt. Es stellt sich daher die Frage, ob der Ressortvorbehalt in § 69 LBG zeitgemäß ist.

Zusätzlich sollte jetzt, wo in allen Ressorts entsprechende Regelungen für das Freistellungsjahr eingeführt worden sind und diese seit einigen Jahren angewandt werden, eine umfassende Evaluation der Regelungen über alle Ressorts durchgeführt werden. Auf Basis einer solchen Evaluation ist es aus Sicht des DGB Baden-Württemberg möglich, Regelungen zu vereinheitlichen, um den Widerspruch aufzulösen, dass es beim Land Baden-Württemberg als einem Dienstherrn teilweise so große Unterschiede bei den Regelungen zum Freistellungsjahr gibt.

Insgesamt bleiben die Regelungen des hier vorgelegten Entwurfes trotz der vorgenommenen Weiterentwicklung hinter den Regelungen in anderen Ressorts zurück. Dies wirft die Frage auf, warum das Innenministerium nicht Ressorts, deren Sabbatjahr-Regelungen weiterführend sind, folgt. Insbesondere mit Blick auf den neuen Koalitionsvertrag, der weitere flexible und mobile Arbeitszeitmodelle in der Landesverwaltung vorsieht, befürchtet der DGB Baden-Württemberg, dass bei dieser grundsätzlich konservativen Herangehensweise Weiterentwicklungen nicht mit der nötigen Konsequenz verfolgt werden. Das Mehr an Flexibilität für die Beschäftigten wird so nicht erreicht werden.

Der DGB Baden-Württemberg begrüßt es, dass im vorgelegten Entwurf der VwV die beabsichtigten Änderungen durch die farbliche Kennzeichnung im Text schnell nachvollzogen werden können. Ein solcher technisch möglicher Schritt wäre nicht nur bei Verwaltungsvorschriften, sondern auch bei Gesetzesvorhaben insgesamt wünschenswert.

Zu den inhaltlichen Regelungen im Einzelnen:

Zu Nr. 1 Geltungsbereich

Der DGB Baden-Württemberg begrüßt, dass der Verweis auf die Tarifvertragliche Möglichkeit für die Tarifbeschäftigten im Geltungsbereich der VwV aufgeführt ist.

Zu Nr. 2 Berechtigter Personenkreis

Der Entwurf belässt es dabei, dass für die Inanspruchnahme eines Freistellungsjahres weiterhin eine zehnjährige Wartezeit erforderlich ist. Diese Einschränkung lehnt der DGB Baden-Württemberg auch weiterhin ab.

Gerade, wenn die Dienststellen der Innenverwaltung mit Sabbatjahr-Regelungen als attraktiver Arbeitgeber/Dienstherr wahrgenommen werden möchte, erschließt sich diese restriktive Regelung nicht. Da vor der Inanspruchnahme der Freistellungsphase zuerst eine Ansparphase erfolgt, ist eine Wartezeit von fünf Jahren für den DGB Baden-Württemberg ausreichend. Dies wird auch in anderen Verwaltungseinheiten der Landes- oder Kommunalverwaltung so praktiziert, ohne dass die Verwaltung in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt wäre. Ohne eine Begründung ist die Wartezeit von zehn Jahren nicht nachvollziehbar.

Zusätzlich ist zu prüfen, welche Zeiten der Wartezeit zugerechnet werden. Für den DGB Baden-Württemberg ist beispielsweise unklar, ob der Vorbereitungsdienst anerkannt wird. Zusätzlich müssen aus Sicht des DGB Baden-Württemberg sämtliche Vordienstzeiten auf die (idealerweise fünfjährige) Mindestbeschäftigungszeit angerechnet werden. Dazu gehören auch die, die nicht im Beamtenstatus erdient wurden.

Zu Nr. 3 Bewilligungszeitraum

Die einschränkende Regelung in 3.2 lehnt der DGB Baden-Württemberg ab und fordert deren Streichung. Wenn Freistellungsjahre motivationsförderlich sein sollen, ist diese vorsichtige Ausgestaltung nicht nachvollziehbar. Auch die Absicht der Politik, die Landesverwaltung als attraktiven Arbeitgeber auszugestalten, läuft mit einer solchen Regelung ins Leere. Der eingeräumte Gestaltungsspielraum im LBG wird ohne Begründung nicht ausgenutzt. Die Frage nach alternativen Ausgestaltungen wurde noch nicht mal in die Evaluation der VwV mit einbezogen. Dem Entwurf muss an dieser Stelle personalwirtschaftliche Kleingeistigkeit konstatiert werden.

Wenn einem Freistellungsjahr eine Ansparphase vorgeschaltet ist, können von personalwirtschaftlicher Seite vorbereitende Maßnahmen getroffen werden, die Vertretung während der Freistellungsphase zu organisieren; selbst in einem personalkritischen Bereich wie dem Polizeivollzugsdienst.

Zu Nr. 4 Ansparphase

Der DGB Baden-Württemberg begrüßt die Aufnahme der neuen Modellvariante. Am Ende entscheiden es die Beschäftigten, welches Modell auch finanziell für sie tragbar ist.

Grundsätzlich ist es für den DGB Baden-Württemberg nachvollziehbar, dass Planungssicherheit für die personalverwaltende Stelle nötig ist. Die in Nr. 4.5. beabsichtigte Frist von einem Jahr ist aus Sicht des DGB Baden-Württemberg jedoch zu lang. Eine Frist von sechs Monaten ist ausreichend für erforderliche Planungen der personalverwaltenden Dienststelle.

Gleichzeitig braucht es, bei allem Bedürfnis der personalverwaltenden Stelle nach Planungssicherheit, auch den Blick dafür, dass eine solche Regelung zu unangemessener Härte bei den Beschäftigten führen kann. Daher ist es aus Sicht des DGB Baden-Württemberg unabdingbar eine Härtefallregelung für begründete Ausnahmen (z.B. Pflege naher Angehöriger, unvorhersehbare finanzielle Notlagen etc.) in die VwV aufzunehmen.

Zu Nr. 8 Anträge

Die Frist von sechs Monaten ist aus Sicht des DGB Baden-Württemberg ausreichend. Die beabsichtigte Angleichung der Regelung an den Abschnitt 4.5. ist mit vom DGB Baden-Württemberg vorgeschlagenen Frist von sechs Monaten für den Abschnitt 4.5. ebenfalls erreicht, so dass eine Änderung der Frist in unter Nr. 8 nicht nötig ist.