

Neue Modelle zur Flexibilisierung des Dienstrechts in Bayern

Über die bereits im Doppelhaushalt 2013/2014 umgesetzten Verbesserungen hinaus wurden durch die Arbeitsgruppe zahlreiche neue Möglichkeiten zur Flexibilisierung des Dienstrechts erarbeitet; sowohl in Bezug auf Arbeitszeit als auch im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen erarbeitet. Jetzt liegen die Ergebnisse vor!



„Familientage“:

Beamtinnen und Beamte sollen zusätzlich zu den zustehenden Urlaubs- und ggf. Gleittagen 10 freie Tage in Anspruch nehmen können indem sie ihren Arbeitszeitstatus ändern, also in Teilzeit gehen. Das ermöglicht den Beamtinnen und Beamten schnell und flexibel auf Veränderungen im familiären Umfeld zu reagieren. Gleichzeitig verbessert sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für diejenigen Beamtinnen und Beamten, die eine herkömmliche Teilzeitbeschäftigung in größerem Umfang aus finanziellen oder aus sonstigen Gründen nicht wünschen. Insbesondere Vätern wird so eine neue Möglichkeit eröffnet, sich neben dem beruflichen Engagement verstärkt in der Familie einzubringen. Das neue Modell wird über die Inanspruchnahme einer familienpolitischen Teilzeit (Art. 89 Abs. 1 Bayerisches Beamtengesetz, BayBG) oder einer voraussetzungslosen Antragsteilzeit (Art. 88 Abs. 1 BayBG) in Verbindung mit einer ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit im Sinn des § 2 Abs. 2 Satz 3 AzV kostenneutral realisiert. Die Besoldung richtet sich nach dem entsprechend der Gesamtarbeitszeit reduzierten Teilzeitstatus. Bei der Inanspruchnahme von 10 Familientagen beträgt die Besoldung folglich 25/26.



Weitere Flexibilisierung des Freistellungsjahrs gem. Art. 88 Abs. 4 BayBG:

Mit Blick auf die verlängerte Lebensarbeitszeit steigt das Interesse den Übergang in den Ruhestand fließend zu gestalten.

Dem allgemeinen Interesse an einer Ausdehnung der in Art. 88 Abs. 4 BayBG angelegten Freistellungsjahre soll aus Sicht der Arbeitsgruppe durch eine Verlängerung des Gesamtbewilligungszeitraums von 7 auf 10 Jahre Rechnung getragen werden. Bei einer Teilzeitquote von 50 % und Ausschöpfen des Bewilligungszeitraums unmittelbar vor Erreichen der Altersgrenze für den gesetzlichen Ruhestand ist es damit möglich, fünf Jahre früher aus dem aktiven Dienst auszuschcheiden. Gleichzeitig soll Art. 88 Abs. 4 BayBG unter Beibehaltung der Voraussetzungen im Übrigen von einer Kann- zu einer Soll-Regelung umgestaltet werden, um die Inanspruchnahme der Teilzeit mit unregelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit zu erleichtern.



Stornierung eines Gleittags bei Krankheit:

Die flexible Gestaltung der persönlichen Arbeitszeit durch gleitende Arbeitszeit in großen Bereichen des öffentlichen Diensts trägt wesentlich zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Gleichzeitig profitiert der Dienstherr davon, dass kurzfristige „Arbeitsspitzen“ mit dem vorhandenen Personal effizient abgefangen werden können. Die Gleitzeit liegt demzufolge im beiderseitigen Interesse von Beschäftigten und Dienstherrn. Die Arbeitsgruppe verständigte sich deswegen darauf, dass es unbillig wäre, würde ein Arbeitszeitguthaben aufgrund einer Erkrankung an einem Gleittag „verfallen“. Um dem entgegen zu wirken, wurde eine entsprechende Öffnungsklausel geschaffen. Sie ermöglicht es im Rahmen der vorhandenen Stellen und Mittel, in Dienstvereinbarungen mit der Personalvertretung die Stornierung eines Gleittags bei Krankheit zuzulassen, wenn die

Dienstunfähigkeit durch ärztliches Zeugnis nachgewiesen wird (Abschnitt 10 Nr. 1.4.2 VV-Beamtr).



Generelle Kombinierbarkeit von Altersteilzeit im Blockmodell und Antragsruhestand:

Derzeit ist eine Kombination von Altersteilzeit im Blockmodell und Antragsruhestand nur im Ausnahmefall zulässig, wenn besonders schwerwiegende Gründe vorliegen (Art. 64 Nr. 1, 91 Abs. 1 Satz 3 BayBG). Mit Blick auf die individuellen Lebensumstände hält die Arbeitsgruppe die Forderung nach einer Kombination von Altersteilzeit im Blockmodell und Antragsruhestand für sinnvoll. Sie ermöglicht einen Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit bereits mit 62 Jahren und 5 Monaten. Der gewonnene Freiraum wird häufig dazu genutzt werden, sich verstärkt in der Familie (zum Beispiel durch die Übernahme der Betreuung von Enkelinnen und Enkeln) zu engagieren und dadurch die jüngere Generation bei der Vereinbarung von Familie und Beruf zu unterstützen.



Familienpolitische Teilzeit oder Beurlaubung auch für Großeltern:

Aus Sicht der Arbeitsgruppe sollen auch Großeltern eine familienpolitische Teilzeit oder Beurlaubung nach Art. 89 Abs. 1 BayBG in Anspruch nehmen können. Enkelinnen und Enkel können künftig unter bestimmten Bedingungen als Kinder im Sinn des Art. 89 Abs. 1 BayBG angesehen werden. Voraussetzung ist, dass die betreu-



enden Großeltern entweder einen Anspruch auf Elternzeit hätten oder dass die tatsächliche Betreuung der Enkelin bzw. des Enkels weder durch die Eltern des Enkelkinds noch anderweitig sichergestellt werden kann.



Verbesserte Vereinbarkeit von Pflege und Beruf:

Bedingt durch den demographischen Wandel wird die familiäre Fürsorge für ältere Menschen künftig an Bedeutung gewinnen. Bereits jetzt kann bei akutem Pflegebedarf im bayerischen Beamtenrecht kurzfristig flexibel reagiert werden: durch Verkürzung der Arbeitszeit (Art. 88 Abs. 1, 89 Abs. 1 BayBG), Freistellung (Art. 88 Abs. 4 BayBG) sowie Beurlaubung (Art. 89 Abs. 1 BayBG). Eine Übernahme des im Arbeitnehmerbereich geschaffenen Familienpflegezeitgesetzes kommt aus Sicht der Arbeitsgruppe nicht in Betracht. Die Arbeitsgruppe hält eine bayerische Lösung ergänzend neben den umfangreichen bestehenden Regelungen für sinnvoll. Zielführend erscheint insoweit die gesetzliche Zulassung einer (weiteren) familienpolitischen Beurlaubung zur Pflege von Angehörigen für die Dauer von insgesamt zwei Jahren auch dann, wenn die Höchstbeurlaubungsdauer von 15 Jahren (Art. 92 BayBG) bereits ausgeschöpft ist. Zudem wird die Möglichkeit eines Vorschusses nach den Vorschriften der bereits existierenden Bayerischen Vorschussrichtlinien (Bay-VR) für sinnvoll erachtet. So können auch bei überraschender Notwendigkeit einer Beurlaubung zur Pflege naher Angehöriger finanzielle Engpässe überbrückt werden.



Ausbau der Tele- und Wohnraumarbeit:

Die Arbeitsgruppe hat sich für einen Ausbau von Telearbeitsplätzen ausgesprochen. Nicht nur eine Flexibilisierung der Arbeitszeit fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auch die aufgrund moderner Informations- und Kommunikationstechnik mögliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation im Wege der Tele- und Wohnraumarbeit wird immer wichtiger. Dadurch wird in vielen Fällen bei entsprechendem Wunsch der Beschäftigten eine schnellere Rückkehr an den Arbeitsplatz erreicht und längerfristige Verdiensteinbußen vermieden. Darüber hinaus können die Rahmenbedingungen für schwerbehinderte Beschäftigte verbessert werden. Auch nach längerer Krankheit können Tele- oder Wohnraumarbeit helfen, den Betroffenen die schrittweise Rückkehr in das bisherige Arbeitsfeld zu erleichtern. Für den Dienstherrn stellen Tele- bzw. Wohnraumarbeit längerfristig einen Gewinn dar. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die Beschäftigten häufig besonders effizient und ergebnisorientiert arbeiten. Gleichzeitig bleibt dem Dienstherrn gut ausgebildetes und hoch qualifiziertes Personal erhalten. In der praktischen Umsetzung hat sich dabei der Abschluss von Vereinbarungen zwischen Dienststelle und Personalvertretung bewährt. Als Anhaltspunkt kann insoweit eine von der Arbeitsgruppe beigefügte Musterdienstvereinbarung über die Einführung von Wohnraumarbeit dienen, die aus Sicht der Arbeitsgruppe die wesentlichen und regelungsbedürftigen Punkte abdeckt.



Erleichterung des Wiedereinstiegs nach längerer familienbedingter Abwesenheit:

Aus den unterschiedlichsten Motiven und in den unterschiedlichsten Lebenssituationen besteht bei vielen Beschäftigten das Bedürfnis, sich für einen längeren Zeitraum vollständig ihren familiären Verpflichtungen zu widmen. Gerade bei längeren Abwesenheitszeiten fällt dann eine Rückkehr in den Beruf immer schwerer. Daher ist es sinnvoll, dass die Rückkehr durch den Dienstherrn bzw. Arbeitgeber so einfach wie möglich gestaltet wird. Die Arbeitsgruppe hat auf der Grundlage der bereits in verschiedenen Dienststellen praktizierten Maßnahmen und Leitfäden eine „Kontakt- und Wiedereinstiegs-Checkliste“ erarbeitet, um gemeinsam mit den Beschäftigten rechtzeitig die Weichen für einen gelungenen Wiedereinstieg zu stellen. Hier werden Maßnahmen aufgezeigt, die es den Beschäftigten in Elternzeit/familienpolitischer Beurlaubung erleichtern sollen, während ihrer familiär bedingten Abwesenheit Kontakt zur Dienststelle zu halten und über aktuelle Entwicklungen auf dem Laufenden zu bleiben. Ziel dabei soll sein, im Rahmen von Beratungsgesprächen einen individuellen Wiedereinstiegsplan für den Beschäftigten zu erarbeiten. U.a. geht es hier um Maßnahmen wie Fortbildungsangebote, Vertretungsmöglichkeiten, Teilnahme an dienstlichen Veranstaltungen oder die Möglichkeit einer „Vorab-Hospitation“.