



**Betreff:**  
**Freiwillige Teilzeitmodelle**

öffentlich

**bezüglich**  
**DS Nr.: 04/SVV/0108**

Erstellungsdatum	21.04.2004
Eingang 902:	22.04.04

Einreicher: FB Beteiligungs-, Finanz- und Personalsteuerung

Beratungsfolge:

Datum der Sitzung	Gremium
05.05.2004	Stadtverordnetenversammlung der Landeshauptstadt Potsdam

**Inhalt der Mitteilung:**

Die Stadtverordnetenversammlung nimmt zur Kenntnis:

Der Bericht zu den Teilzeitmodellen für die Beschäftigten der Stadtverwaltung und die Inanspruchnahme der Regelungen in den Jahren 2000 bis 2003.

**Beratungsergebnis**

Zur Kenntnis genommen:

Gremium:

Sitzung am:

zurückgestellt       zurückgezogen

überwiesen in den Ausschuss:

Wiedervorlage:

**Finanzielle Auswirkungen?**

Ja

Nein

(Ausführliche Darstellung der finanziellen Auswirkungen, wie z. B. Gesamtkosten, Eigenanteil, Leistungen Dritter (ohne öffentl. Förderung), beantragte/bewilligte öffentl. Förderung, Folgekosten, Veranschlagung usw.)

keine

ggf. Folgeblätter beifügen

Oberbürgermeister

Geschäftsbereich 1

Geschäftsbereich 2

Geschäftsbereich 3

Geschäftsbereich 4

Teilzeitbeschäftigung ist ein Modell zur Flexibilisierung von Arbeit und Arbeitszeit im Interesse sowohl der Beschäftigten als auch des Unternehmens. Die Förderung von Teilzeitbeschäftigung ist eine Leitlinie der Personalpolitik der Stadtverwaltung und war dies bereits, bevor das Teilzeit- und Befristungsgesetz mit der entsprechenden Intention des Gesetzgebers zum 01.01.2001 in Kraft getreten ist.

Begrifflich liegt Teilzeitarbeit vor, wenn die regelmäßige Arbeitszeit eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers bzw. einer vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin in demselben Betrieb (vgl. § 2 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz -TzBefrG). Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bei der Stadtverwaltung Potsdam beträgt für ArbeitnehmerInnen, Beamtinnen und Beamte 40 Stunden<sup>1</sup> ausschließlich der Pausen (§§ 15 BAT-O; 14 BMT-G-O, § 2 Arbeitszeitverordnung Brandenburg - AZVBbg), so dass alle ArbeitnehmerInnen, Beamtinnen und Beamte mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit unterhalb von 40 Stunden als teilzeitbeschäftigt gelten.

Als teilzeitbeschäftigt gelten gem. § 2 Abs. 2 TzBefrG auch ArbeitnehmerInnen, die eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV ausüben.<sup>2</sup>

Als nicht teilzeitbeschäftigt gelten nach dieser Definition dagegen ArbeitnehmerInnen, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durch bezirklichen Tarifvertrag vorübergehend gem. § 3 Tarifvertrag zur sozialen Absicherung (TsA) abgesenkt wird.

Es gibt mehrere Modelle für Teilzeitbeschäftigungen, die überwiegend seit mehreren Jahren bei der Stadtverwaltung Potsdam zum Einsatz kommen.

Es sind dies Modelle, die auf gesetzlicher oder tariflicher Grundlage abgeschlossen werden können sowie Modelle, die individuell mit einzelnen Beschäftigten abgeschlossen werden und auf Vereinbarungen mit dem Personalrat beruhen.

Zum ersten Fall gehört:

- die Vereinbarung von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen nach dem Altersteilzeitgesetz (ATZG bzw. dem Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit (TV ATZ); hierzu gilt noch bis zum 31.07.2004 die betriebliche Altersteilzeitregelung gem. 2.2 Sozialplan 2000 (SPI2000)
- die Vereinbarung von Teilzeit beispielsweise zur Pflege von Angehörigen (§ 15 b Abs. 1 BAT-O; 14 b Abs. 1 BMT-G-O) oder aus anderen Gründen (§ 15 b Abs. 2 BAT-O, § 14 b Abs. 2 BAT-O; §§ 6, 8 TzBefrG),
- die Vereinbarung von Teilzeit aus familienpolitischen Gründen, auf eigenen Antrag und auf Altersteilzeit mit Beamten gem. §§ 39, 39 c Landesbeamtengesetz Brandenburg (LBG).

Die nachfolgend beschriebenen Teilzeitmöglichkeiten kommen durch Vereinbarung zwischen Beschäftigtem und der Dienststelle zu Stande:

- Seit Inkrafttreten des Sozialplan 2000 (SPI2000) am 18.11.1999 können Beschäftigte gemäß Ziffer 2.7, § 2 SPI2000 im Einvernehmen mit der Dienststelle die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit dauerhaft auf bis zu 15 Stunden herabsetzen. Bei der Herabsetzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 36 bis 33 Stunden wird neben der auf 36 bis 33 Stunden umgerechneten Vergütung ein Teillohnausgleich in Form von 1 Stunde, bei einer Herabsenkung auf 32 und weniger Stunden ein Teillohnausgleich von 2 Stunden gewährt
- (2.7, § 2 Abs. 1 SPI2000). Die Verteilung der verkürzten Arbeitszeit wird im Einvernehmen zwischen dem Fachbereich und dem Beschäftigten festgelegt. Die Vereinbarung kann einvernehmlich jederzeit geändert werden.

---

<sup>1</sup> Ein Eingehen auf Beschäftigte mit Spezialarbeitszeiten, wie etwa solche im feuerwehrtechnischen Dienst oder Schulhausmeister soll hier unterbleiben

<sup>2</sup> hierauf soll nicht näher eingegangen werden; geringfügig Beschäftigte sind bei der Stadtverwaltung tätig; die Förderung von geringfügiger Beschäftigung ist keine Leitlinie der Personalpolitik der Verwaltung

- Die Vereinbarung von vorübergehender Teilzeit für einen Zeitraum von 6 Monaten bis zu 5 Jahren auf eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 30 Stunden, zur Pflege und Betreuung eines Angehörigen entsprechend § 15 b BAT-O (14 b BMT-G-O) auf bis zu 18 Stunden (2.7, § 3 SPI2000) ermöglicht dem Beschäftigten, nach Ablauf des Zeitraums der vorübergehenden Absenkung der Arbeitszeit wieder automatisch auf eine Vollzeitbeschäftigung zu gehen.
- Für Beschäftigte im Erziehungsurlaub (bzw. in Elternzeit) besteht die Möglichkeit der Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung bis zu 19 Stunden pro Woche (2.7, § 4 SPI2000), seit Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes (BERzGG) zum 01.01.2001 bis zu 30 Stunden.
- Mit einer Ankündigungsfrist von 4 Wochen können Beschäftigte entsprechend dem Arbeitsanfall längstens für 4 Wochen die wöchentliche Arbeitszeit auf mindestens 30 Stunden herabsetzen. Die vorübergehende Herabsenkung kann mehrmals im Jahr erfolgen; die Verteilung der abgesenkten Arbeitszeit erfolgt einvernehmlich zwischen Fachbereich und Beschäftigtem (2.7, § 5 SPI2000).
- Gem. 2.7, § 6 SPI2000 können Beschäftigte ihre wöchentliche Arbeitszeit um bis zu 4 Stunden für ein Jahr absenken. Per Vereinbarung kann geregelt werden, dass die Beschäftigten während des Zeitraums der Absenkung dennoch in Vollzeit arbeiten und die gewonnene Freizeit stunden- oder tageweise durch Freizeitausgleich abgelten können.
- Die Vereinbarung eines sog. „Sabbaticals“ ist nach 2.7, § 8 SPI2000 möglich. Beschäftigte können eine befristete Teilzeitbeschäftigung in Form eines Sabbaticals antreten. Der Sabbaticalzeitraum gliedert sich in eine in Vollzeit zu arbeitende Arbeitsphase und eine Freistellungsphase. Während des gesamten Zeitraums erhält der beschäftigte eine abgesenkte Vergütung. Beträgt der Zeitraum 3 Jahre (2 Jahre Arbeitsphase + 1 Jahr Freizeitphase), so erhält er während der drei Jahre 2/3 der regelmäßigen Vergütung, beträgt der Zeitraum 7 Jahre (Höchstgrenze: 6 Jahre Arbeitsphase, 1 Jahr Freizeitphase, so erhält er 6/7 der regelmäßigen Vergütung. Die beschriebenen Möglichkeiten bestehen auch für sog. Kurzzeitsabbaticals für Zeiträume von 6 Monaten bis zu 1 Jahr.
- Der Beschäftigte kann gem. 2.7, § 7 SPI2000 eine bis zu einem Monat dauernde Beurlaubung antreten. Während des Zeitraums der Beurlaubung kann er mit der Dienststelle vereinbaren, dass eine durchgehend vorzunehmende Auszahlung des Gehaltes mit der Sonderzuwendung nach dem Tarifvertrag über eine Zuwendung (TV Zuwendung – sog. „Weihnachtsgeld“) verrechnet wird.

Die nachfolgend aufgeführten Zahlenangaben dokumentieren die Inanspruchnahme der unterschiedlichen Regelungen.

### 1. Altersteilzeit

In den Jahren 2000 bis 2003 wurden insgesamt **260 Altersteilzeitverträge** abgeschlossen (108 im Jahr 2000, 38 in 2001, 77 in 2002 und 37 in 2003)

### 2. Arbeitszeitreduzierung mit Teillohnausgleich

Insgesamt **19 Beschäftigte** haben diese Regelung seit Inkrafttreten in Anspruch genommen. Die Spannweite reichte dabei von 19 Stunden / Woche bis 36 Stunden / Woche. 2003 bewirkte dies eine Personalkostensenkung in Höhe von ca. 72.200 Euro.

### 3. Befristete Teilzeitverträge

In den Jahren 2000 – 2003 sind insgesamt **82 Beschäftigte** vorübergehend in Teilzeit gegangen (36 in 2000 – ca. 126.000 Euro; weitere 12 in 2001 – ca. 42.600 Euro , 9 in 2002 – ca. 32.400 Euro und weitere 25 in 2003 – ca. 95.000 Euro).

### 4. Sabbatical

Insgesamt nahmen **7 Beschäftigte** in den Jahren 2000 – 2003 die Sabbaticalregelung in Anspruch. Im Jahr 2003 erbrachte dies eine Einsparung in Höhe von ca. 38.000 Euro.

### 5. Arbeitszeitreduzierungen aus familiären, gesundheitlichen oder sonstigen Gründen

Es reduzierten in den Jahren 2000 – 2003 durchgehend ca. **70 – 80 Beschäftigte** aus den unterschiedlichsten Gründen vorübergehend ihre Arbeitszeit. Gegenüber den Personalkosten einer Vollzeitbeschäftigung betragen 2003 die Einsparungen ca. 319.200 Euro.

### 6. Einstellungen in Teilzeit

Während in den Jahren 2000 – 2002 mit verkürzter Arbeitszeit lediglich **5 Neueinstellungen** vorgenommen wurden, sind seit der Grundsatzentscheidung der Verwaltung zur befristeten Neueinstellung regelmäßig mit 36 Stunden / Woche im Jahr 2003 bereits **16 Neueinstellungen in Teilzeit** erfolgt. Dies ergab eine Einsparung in Höhe von ca. 30.400 Euro. Insgesamt 116 ( 18 in 2000, 31 in 2002, 29 in 2002 und 38 in 2003) Beschäftigte in AB- bzw. ASS – Maßnahmen wurden in Teilzeit befristet seit dem Jahr 2000 eingestellt.

Insgesamt ist aus Sicht der Verwaltung festzustellen, dass eine Vielzahl von Teilzeitmodellen bei der Stadtverwaltung existieren, die durch die Beschäftigten mit unterschiedlichster Ausprägung und mit einem durchgehend verstärkten Anspruch<sup>3</sup> gegenüber der Dienststelle in Anspruch genommen wurden und werden.

Über die vorhandenen Regelungen hinausgehende Bedarfe an zusätzlichen Modellen und Möglichkeiten sind aus dem Beschäftigtenkreis heraus derzeit nicht, auch nicht über die Personalvertretung, festzustellen.

---

<sup>3</sup> letztmalig verstärkt durch die Stellenplanverfügung 2003/2004 aus dem vergangenen Jahr