



Unterlage zur Sitzung im öffentlichen Teil

Gremium	am	TOP
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen	02.02.2009	

Anlass:

- Mitteilung der Verwaltung
- Beantwortung von Anfragen aus früheren Sitzungen
- Beantwortung einer Anfrage nach § 4 der Geschäftsordnung
- Stellungnahme zu einem Antrag nach § 3 der Geschäftsordnung

Erfahrungen im Bereich Sabbatical

1. *Wie viele Beschäftigte der Stadtverwaltung jeweils aus dem mittleren, gehobenen und höheren Dienst haben diese Möglichkeit bisher genutzt und wie viele nutzen sie aktuell? Wie viele Anträge in entsprechender Unterscheidung wurden bisher abgelehnt.*

Bereits 11 Beschäftigte der Stadtverwaltung Köln sind aus der Freiphase des Sabbatical-Modells wieder in den aktiven Dienst zurückgekehrt. Hiervon waren 5 Beschäftigte des mittleren Dienstes und 6 Beschäftigte des gehobenen Dienstes.

Aktiv (Anspar- oder Freiphase) wird das Sabbatical-Modell derzeit von 23 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt.

Auf die Laufbahngruppen verteilen sich diese Beschäftigten wie folgt:

mittlere Dienst = 9 Beschäftigte
gehobener Dienst = 13 Beschäftigte
höherer Dienst = 1 Beschäftigter

Eine statistische Erfassung von abgelehnten Anträgen auf Teilnahme am Sabbatical-Modell ist bis dato nicht erfolgt. Eine Auswertung und Analyse entsprechender Daten ist insofern nicht möglich.

2. *Welches Anspar- und Freizeitmodell wird am häufigsten genutzt? Bevorzugt eine bestimmte Altersgruppe dieses Modell oder wird es breit gestreut angenommen?*

Bezogen auf die Gesamtdauer bevorzugen rd. 33 % der o.g. 34 Beschäftigten einen Zeitraum von 3 Jahren und rd. 20 % einen Zeitraum von 7 Jahren.

Rd. 55 % der betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben eine Freiphase mit der Höchstdauer von 12 Monaten und weitere 25 % eine Freiphase von 6 Monaten gewählt.

Hinsichtlich der Ansparphase bevorzugt der Hauptteil der Beschäftigten (rd. 55%) eine kurze Ansparphase von bis zu 36 Monaten. Eine lange Ansparphase von 6 oder mehr Jahren nutzen etwa 20 % der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sabbatical-Modell.

Die aktuelle Alterstruktur stellt sich bei den Teilnehmern und Teilnehmerinnen am Sabbatical-Modell wie folgt dar:

25 – 29 Jahre = rd. 10 %

30 – 39 Jahre = rd. 20 %

40 – 49 Jahre = rd. 50 %

50 – 59 Jahre = rd. 20 %

Dabei bevorzugen die Beschäftigten bis 39 Jahre zu fast 100 % eine lange Freiphase von 12 Monaten bei einer meist kurzen Ansparphase von bis zu 36 Monaten. Bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ab einem Alter von 40 Jahren ist die Dauer der Frei- und Ansparphasen unterschiedlich.

3. *Wie gehen die jeweiligen Dienststellen bzw. die konkreten Arbeitsbereiche mit den zu überbrückenden Freizeitphasen um?*

Meist in Abhängigkeit der Dauer von der Freizeitphase im Sabbatical-Modell wird entweder seitens der Dezernate/Dienststellen durch geeignete organisatorische Maßnahmen die Sicherstellung der Arbeitserledigung gewährleistet und somit eine Überlastung der Kolleginnen und Kollegen vermieden oder es wird im Rahmen eines einzuleitenden Stellenbesetzungsverfahrens eine Nachbesetzung (je nach Aufgabengebiet befristet oder unbefristet) initiiert.

Insbesondere bei längeren Ansparphasen ist bei Beginn des Sabbatical-Modells der Einsatz des/der Mitarbeiter/in nach Beendigung der Freiphase noch nicht konkret vereinbar. Diese Vereinbarung ist dann vor Beginn der Freiphase zu treffen.

4. *Ergeben sich durch diese Teilzeitvariante Einsparmöglichkeiten für die Stadtverwaltung? Wenn ja, in welchem Umfang?*

Durch das Arbeitszeitmodell des Sabbaticals werden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen angesprochen für die eine durchgängig reduzierte Arbeitszeit nicht attraktiv ist sondern eine Freiphase im Blockmodell in Frage kommt.

Bei der Teilzeitvariante des Sabbaticals handelt es sich um ein Ansparmodell, in dem in den ersten Jahren die Arbeitsleistung bei anteilig gekürzten Bezügen erbracht wird. Am Ende des Gesamtzeitraums liegt eine bis zu einem Jahr dauernde

Freizeitphase unter Fortzahlung der gekürzten Bezüge.

Durch das Angebot der Erarbeitung eines Langzeiturlaubes unter durchgängiger Zahlung von reduzierten Bezügen werden Beschäftigte zur „Teilzeitarbeit“ angeregt und dadurch Einsparpotentiale generiert.

Ist während der Freizeitphase allerdings eine Wiederbesetzung der Stelle zwingend notwendig und diese Wiederbesetzung (ggf. in der Kette der Stellenbesetzungen) mit einer externen Einstellung verbunden, ist die Bewilligung des Sabbatical-Teilzeitmodells für die Stadtverwaltung mit entsprechenden zusätzlichen Personalaufwendungen verbunden.

5. *Fördert die Verwaltung die stärkere Nutzung dieses Angebots? Wenn ja, in welcher Form?*

Die Möglichkeit, das Sabbatical-Modell in Anspruch zu nehmen, steht grundsätzlich allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung offen.

Das Modell ist im Rahmen des Teilzeitkonzeptes sowie der angehörigen Regelungspapiere seitens des Personalamtes veröffentlicht worden und die entsprechenden Informationen sind jederzeit erneut über das Intranet der Stadt Köln zugänglich.