

**Rundschreiben zum Pilotprojekt zur Einführung von Langzeitkonten
nach § 10 Abs. 6 TV-L in der Landesverwaltung**

I. Präambel

Mit Rundschreiben des MdF vom 27.07.1999 (Az.: 16-5 B 4110 - 07.2) wurde für Beschäftigte des Landes Brandenburg das Sabbatical als besondere Form der Teilzeitbeschäftigung eingeführt. Durch das Gesetz zur Verbesserung von Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (Flexi II Gesetz) wurden zum 1. Januar 2009 die Rahmenbedingungen für die Führung eines Wertguthabens geändert bzw. erweitert.

Ab dem 1. Januar 2015 kann mit den Beschäftigten ein **Langzeitkonto** nach § 116 SGB IV in Verbindung mit § 10 Abs. 6 TV-L bzw. § 44 Nr. 2 TV-L nach Maßgabe der nachfolgenden Regelungen vereinbart werden.

Das Rundschreiben vom 27.07.1999 (Az.: 16-5 B 4110 - 07.2) wird geändert und wie nachfolgend dargestellt neu gefasst. Die nachfolgenden Regelungen sind für die Personalstellen abschließend und bindend.

Aufgrund der Komplexität der sozialversicherungsrechtlichen Regelungen und der ggf. einschneidenden finanziellen und rechtlichen Folgen für Beschäftigte und Arbeitgeber ist die vertragliche Vereinbarung nur im Rahmen der nachfolgenden Regelungen möglich. Einzelvertragliche abweichende Regelungen sind unzulässig. Der Abschluss von Betriebs-/Dienstvereinbarungen ist nicht gestattet.

**II. Langzeitkonto
§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Die nachfolgenden Regelungen gelten für alle Beschäftigten im Geltungsbereich des TV-L und TV-L-Forst, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zum Land Brandenburg stehen. Für Beschäftigte, die zugleich als Organ einer Körperschaft bestellt sind, gelten die nachfolgenden Regelungen nicht.
- (2) Die nachfolgenden Regelungen gelten auch für Beschäftigte im Geltungsbereich des TV-L und TV-L-Forst, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis zum Land Brandenburg stehen, sofern die Dauer der Befristung mehr als ein Jahr beträgt und bereits bei Abschluss der Vereinbarung über das Langzeitkonto feststeht, dass eine planmäßige Entsparung gewährleistet ist.
- (3) Die Regelungen gelten nicht für Arbeitsverhältnisse gemäß § 40 TV-L, die nicht in vollem Umfang vom Land Brandenburg finanziert werden (Drittmittelfinanzierung).

- (4) Die Regelungen gelten nicht für Beschäftigte, bei denen eine Lohnpfändung vorliegt bzw. diese droht.

§ 2 Zweck

Das Zeitwertguthaben auf dem Langzeitkonto kann aus Gründen der persönlichen Lebensführung der Beschäftigten für gesetzlich geregelte oder vertraglich vereinbarte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung sowie gesetzlich geregelte oder vertraglich vereinbarte Verringerungen der Arbeitszeit verwendet werden.

§ 3 Art des Langzeitkontos

- (1) Das Langzeitkonto wird ausschließlich als Zeitwertguthaben gem. § 116 SGB IV in Verbindung mit § 10 Abs. 6 TV-L geführt.
- (2) Die maximale Dauer der **Ansparphase beträgt zwölf Jahre** und die maximale Dauer der **verblockten, vollständigen Freistellung zwei Jahre**. Die Freistellung muss vollumfänglich durch angespartes Zeitguthaben vorfinanziert sein (keine Vorleistung des Arbeitgebers).

§ 4 Abschluss der Vereinbarung

- (1) Auf Antrag der Beschäftigten kann eine Vereinbarung eines Langzeitkontos jeweils durch schriftlichen Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag erfolgen. Der Antrag ist rechtzeitig bei der personalaktenführenden Dienststelle einzureichen. Zuständig für die Entscheidung über den Abschluss der Vereinbarung ist die personalaktenführende Dienststelle.
- (2) Die Verwendung des Zeitwertguthabens erfolgt zu den in § 2 genannten Zwecken. Die konkrete Ausgestaltung obliegt ausschließlich den Vertragsparteien und ist schriftlich zu vereinbaren.
- (3) In der Vereinbarung sind insbesondere zu folgenden Punkten Regelungen zu treffen:
- a) Beginn und Dauer der Ansparphase,
 - b) Dauer der Freistellung,
 - c) Verteilung der Arbeitszeit,
 - d) Art und Umfang der einzubringenden Zeiten oder der in Zeit umgewandelten Entgelttatbestände.

Die Ansparphase darf frühestens zwei Monate nach Vertragsabschluss beginnen.

- (4) In Fällen der gesetzlich geregelten vollständigen oder teilweisen Freistellung oder gesetzlich geregelten Verringerungen der Arbeitszeit bedarf es in der Vereinbarung keiner Festlegung des Be-

- gins und der Dauer der Freistellung. In diesen Fällen genügt für die bestimmungsgemäße Inanspruchnahme des Zeitwertguthabens die Einhaltung der jeweiligen gesetzlich vorgesehenen Frist.
- (5) Der Abschluss ist nur zulässig, soweit im Wege einer Prognoseentscheidung deutlich wird, dass ein vollständiges Aufbrauchen des Zeitwertguthabens mit einer Freistellung vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch möglich ist.
 - (6) Das monatlich fällige Arbeitsentgelt muss insgesamt 450 Euro monatlich übersteigen, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt. In der Zeit der Freistellung darf es nicht unangemessen von dem für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abweichen.
 - (7) Auf freiwilliger Basis können die Beschäftigten im Rahmen eines nach § 6 Abs. 2 Satz 2 TV-L verlängerten Ausgleichszeitraumes befristet für mindestens ein Jahr auch eine um bis zu drei Stunden erhöhte besondere regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vereinbaren. Voraussetzung ist, dass die jeweiligen Aufgaben nach Einzelfallprüfung eine höhere Arbeitszeit rechtfertigen und ein dienstliches Bedürfnis vorliegt. Weitere Einzelheiten hierzu sind in Abschnitt III. des Rundschreibens geregelt.
 - (8) Ein Rechtsanspruch der Beschäftigten auf Abschluss einer Vereinbarung oder eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit bzw. der Freistellung besteht nicht. Ausgenommen sind die in Absatz 4 aufgezählten Fälle. Die personalaktenführende Dienststelle hat mit den Beschäftigten deren Belange mit dem Ziel zu erörtern, zu einer einvernehmlichen Vereinbarung zu gelangen.
 - (9) Eine Versagung kann nur im billigen Ermessen erfolgen. Den Wünschen der Beschäftigten ist zu entsprechen, soweit personalwirtschaftliche, dienstliche oder betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.
 - (10) Eine vorzeitige Beendigung oder Veränderung der Vereinbarung sowie eine Auszahlung des Wertguthabens sind grundsätzlich unzulässig. In besonderen Härtefällen kann, wenn den Beschäftigten die Fortsetzung oder die unveränderte Fortsetzung nicht mehr zuzumuten ist, von der Vereinbarung abgewichen werden.
 - (11) Das sich aus § 106 Gewerbeordnung einschließlich § 4 TV-L ergebende Weisungs- und Direktionsrecht des Arbeitgebers bleibt sowohl während als auch nach der Vereinbarung unberührt.
 - (12) Vor Abschluss der Vereinbarung sind die Beschäftigten über mögliche tarifrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen schriftlich zu informieren.

§ 5 Einbringung

- (1) Auf Wunsch der Beschäftigten können folgende Zeiten oder in Zeit umgewandelte Entgelttatbestände in das Langzeitkonto eingebracht werden:
- a) max. 50 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 TV-L,
 - b) die Differenz zwischen der besonderen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 4 Abs. 7 des Rundschreibens und der allgemeinen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 c) TV-L,
 - c) Zeitzuschläge für Überstunden nach § 8 Abs. 1 S. 2 a) TV-L,
 - d) Mehrarbeit oder Überstunden nach § 8 Abs. 2 und 4 TV-L, die im Ausnahmefall nicht durch Freizeit ausgeglichen werden können,
 - e) Pauschalen für Rufbereitschaft nach § 8 Abs. 5 TV-L,
 - f) Bereitschaftsdienstentgelt nach § 8 Abs. 6 TV-L,
 - g) Zulage für ständige Schichtarbeit bzw. ständige Wechselschichtarbeit nach § 8 Abs. 7 und 8 TV-L,
 - h) Vorarbeiterzulage nach Vorbemerkung Nr. 8 zu Teil III der Entgeltordnung zum TV-L,
 - i) Vorarbeiterzuschlag nach § 2 Nr. 4 TV-L-Forst,
 - j) Erschwerniszuschläge nach § 19 TV-L und § 2 Nr. 8 TV-L-Forst,
 - k) Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L,
 - l) Leistungsentgelt nach § 2 Nr. 7 TV-L-Forst,
 - m) Entgeltgruppenzulage nach Teil II der Entgeltordnung zum TV-L,
 - n) Besitzstandszulage nach § 9 TVÜ-Länder (Vergütungsgruppenzulage) und/oder § 12 TVÜ-Länder (Strukturausgleich), soweit und solange ein tariflicher Anspruch darauf besteht,
 - o) Zulage nach § 14 TV-L (vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit)
 - p) Zeiten der Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft nach § 8 Abs. 5 TV-L,

Soweit sich steuer- oder sozialversicherungsrechtliche Änderungen der in Satz 1 genannten Tatbestände ergeben, können diese ab dem Zeitpunkt der Änderung nicht mehr in das Langzeitkonto eingebracht werden.

- (2) Eine Änderung der Entscheidung zur Einbringung kann nur einmal jährlich erfolgen. Sie ist mindestens zwei Monate vor Beginn der Änderung anzuzeigen. Darüber hinaus ist eine einvernehmliche Änderung möglich, wenn das Festhalten an der Entscheidung eine unbillige soziale Härte darstellen würde.
- (3) Bereits zur Auszahlung angewiesene und/oder fällige Ansprüche können nicht mehr in das Langzeitkonto eingebracht werden.

§ 6 Verwaltung des Langzeitkontos

- (1) Die Verwaltung des Langzeitkontos erfolgt ausschließlich durch die ZBB.

- (2) Die Kosten für die Einrichtung, Verwaltung und Abwicklung der Langzeitarbeitskonten trägt das Land Brandenburg als Arbeitgeber.
- (3) Die Beschäftigten erhalten mindestens einmal jährlich sowie einmalig am Ende der Ansparphase von der ZBB eine Mitteilung über das bestehende Zeitwertguthaben. Sie sind verpflichtet, die Zeitwertguthabenmitteilung auf Richtig- und Vollständigkeit zu prüfen. Einwendungen sind im Rahmen der Ausschlussfrist nach § 37 TV-L an die ZBB zu richten.

§ 7 Freistellung, Entnahme von Zeitwertguthaben

- (1) Der Arbeitgeber haftet dafür, dass bei der Inanspruchnahme des Zeitwertguthabens die Höhe der eingebrachten Zeiteile für die Entnahme in vollem Umfang zur Verfügung steht.
- (2) Der wöchentliche Zeitumfang der Entnahme in der Freistellung richtet sich nach der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der letzten 12 Monate in der Ansparphase. Davon ausgenommen sind Fälle des § 4 Abs. 7 dieses Rundschreibens. In diesen Fällen muss gewährleistet werden, dass im Ausgleichszeitraum die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden beträgt.
- (3) Ein negativer Saldo auf dem Langzeitkonto ist nicht zulässig. Der Arbeitgeber geht nicht in Vorleistung.
- (4) Das Zeitwertguthaben wird ausschließlich für die bezahlte Freistellung während des Arbeitsverhältnisses gewährt. Maßgeblich ist das jeweils aktuell geltende Tabellenentgelt.
- (5) Die Verpfändung oder Abtretung des Zeitwertguthabens ist ausgeschlossen.
- (6) Während der Freistellungsphase besteht das arbeits-, zusatzversorgungs- und sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis weiter fort; es besteht eine ununterbrochene Zusatzversorgungs- und Sozialversicherungspflicht.
- (7) Der Antrag auf bestimmungsgemäße Inanspruchnahme des Zeitwertguthabens ist auf dem Dienstweg spätestens

6 Monate	vor geplanter Freistellung für einen Zeitraum von	bis zu einem Jahr
9 Monate	vor geplanter Freistellung für einen Zeitraum von	einem Jahr oder mehr

schriftlich bei der personalaktenführenden Dienststelle zu beantragen. Alternativ kann bereits bei Abschluss der Vereinbarung des Langzeitkontos ein vorläufiger Entnahmezeitraum festgelegt werden, von dem nur aus dringenden dienstlichen Gründen und ansonsten nur einvernehmlich abgewichen werden kann.

- (8) Der Arbeitgeber kann die Genehmigung der Freistellung nur im Rahmen billigen Ermessens versagen. Eine Versagung kommt insbesondere bei einer Beeinträchtigung des Dienstbetriebes durch eine Häufung von Freistellungen während des beantragten Freistellungszeitraumes in Betracht. Hierbei muss gewährleistet sein, dass trotz der Versagung noch eine bestimmungsgemäße Inanspruchnahme des Zeitwertguthabens möglich ist.
- (9) Der Verzicht auf eine bereits beantragte Freistellung bzw. eine vorzeitige Beendigung auf Wunsch der Beschäftigten kann erfolgen, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Die Beschäftigten haben dies schriftlich zu beantragen. Der Arbeitgeber hat über den Antrag und den eventuellen Wiedereintritt der Arbeit spätestens innerhalb eines Monats nach Antragstellung nach billigem Ermessen zu entscheiden. Voraussetzung für eine Zustimmung ist, dass auch in diesem Fall noch eine bestimmungsgemäße Inanspruchnahme des Zeitwertguthabens möglich ist.

§ 8 Portabilität

Das Zeitwertguthaben ist nicht portabel. Die Regelungen des 7f SGB IV bleiben unberührt.

§ 9 Störfallregelung

- (1) Bei Eintritt eines Störfalls gelten besondere Regelungen. Ein Störfall liegt insbesondere vor, bei jeder Art der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Land Brandenburg, wenn die vereinbarungsgemäße Verwendung des Zeitwertguthabens nicht mehr möglich ist oder im Fall einer Lohnpfändung.
- (2) Das Zeitwertguthaben ist vererbbar. Wird das Arbeitsverhältnis vorzeitig durch Tod der/des Beschäftigten beendet, erfolgt die Auflösung des Zeitwertguthabens nach den nachfolgenden Regelungen. Die Auszahlung erfolgt gegen Vorlage des Erbscheins an die Erben.
- (3) Ab dem Zeitpunkt der Kenntnis über das Vorliegen eines Störfalls können keine weiteren Zeit- oder in Zeit umgewandelte Entgeltbestandteile in das Langzeitkonto eingebracht werden.
- (4) Bei Vorliegen eines Störfalls ist das Zeitwertguthaben aufzulösen. Grundsätzlich ist das Zeitwertguthaben zum Zweck der Freistellung zu verwenden. Sofern dringende dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen, kann von dem Grundsatz abgewichen werden. In diesem Fall ist das Zeitwertguthaben im Folgemonat nach Eintritt des Störfalls als Einmalbetrag zur Auszahlung zu bringen. Die darauf entfallende Lohnsteuer und die Beiträge zur Sozialversicherung werden einbehalten und durch die ZBB entsprechend abgeführt. Die Höhe richtet sich nach den zum Zeitpunkt der Auszahlung geltenden gesetzlichen Regelungen. Eine Auszahlung erfolgt von Amts wegen durch die ZBB, einer gesonderten Antragstellung bedarf es nicht.

- (5) Sofern das Zeitwertguthaben nicht oder nicht vollständig aufgrund von zeitweiser Erwerbsunfähigkeit aufgebraucht werden kann, erfolgt während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses keine Auszahlung des Zeitwertguthabens.

§ 10 Herabgruppierung

Werden Beschäftigte während der Ansparphase herabgruppiert, ist in Bezug auf das während der Freistellung zu zahlende Entgelt zwischen folgenden Fallgruppen zu unterscheiden:

1. Ist der aktuelle Stundensatz am letzten Tag vor Beginn der Freistellung höher als der durchschnittliche Stundensatz in der Ansparphase, dann wird bei der Entgeltzahlung in der Freistellungsphase der höhere Stundensatz zugrunde gelegt.
2. Ist der aktuelle Stundensatz am letzten Tag vor Beginn der Freistellung niedriger als der durchschnittliche Stundensatz in der Ansparphase, dann findet bezüglich der Entgeltzahlung in der Freistellungsphase eine Abschnittsbetrachtung statt. Für die bis zum Zeitpunkt der Herabgruppierung angesparte Anzahl an Stunden ist bei der Entgeltzahlung in der Freistellungsphase der zum Zeitpunkt der Herabgruppierung jeweils aktuelle Stundensatz zugrunde zu legen. Für die nach dem Zeitpunkt der Herabgruppierung angesparte Anzahl an Stunden ist bei der Entgeltzahlung in der Freistellungsphase der am letzten Tag vor der Freistellung jeweils aktuelle Stundensatz zugrunde zu legen.

§ 11 Krankheit

- (1) In der Ansparphase wird der Aufbau von Zeitguthaben für die Dauer der Zeit unterbrochen, in der die Beschäftigten kein Entgelt oder keine Entgeltfortzahlung erhalten.
- (2) In der Freistellungsphase besteht mangels Arbeitsverpflichtung grundsätzlich kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung oder Krankengeld. Eine Unterbrechung der Entspargung des Wertguthabens erfolgt nicht. Es bedarf daher keiner Anzeige und keines Nachweises der Arbeitsunfähigkeit durch die Beschäftigten. Wird das Guthaben nicht durch volle sondern durch teilweise Freistellung der Beschäftigten entspart, bleiben die Entgeltfortzahlungstatbestände für die neben der Entspargung von Guthaben durchgeführte Teilzeitbeschäftigung unberührt.

§ 12 Beschäftigungsverbote des Mutterschutzgesetzes (MuSchG)

- (1) Während der Beschäftigungsverbote des MuSchuG hat die Vereinbarung weiterhin Bestand.
- (2) In der Ansparphase wird der Aufbau von Zeitwertguthaben für die Dauer der Zeit unterbrochen, in der die Beschäftigten kein Entgelt oder keine Entgeltfortzahlung erhalten.

- (3) Fallen die Beschäftigungsverbote in die Freistellungsphase, findet während dieser Zeiten eine Minderung des Zeitwertguthabens nur für die Zeiten statt, in denen die Beschäftigten Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung haben.

§ 13 Ruhendes Arbeitsverhältnis

- (1) Während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses hat die Vereinbarung weiterhin Bestand.
- (2) Fällt das Ruhen in die Ansparphase, findet ein weiterer Aufbau von Zeitwertguthaben nicht statt.
- (3) Fällt das Ruhen in die Freistellungsphase, findet während dieser Zeit eine Minderung des Zeitwertguthabens nicht statt.

§ 14 Urlaub

- (1) Während der Arbeitsphase haben die Beschäftigten Anspruch auf den tariflichen Urlaub nach den Regelungen des § 26 TV-L. Maßgeblich hierfür ist die vertraglich vereinbarte Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit.
- (2) In der Freistellungsphase vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen gesetzlichen und tariflichen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat der vollständigen Freistellung um ein Zwölftel. Dies gilt nicht bei mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten.

§ 15 Sonderregelungen für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen (§ 40 TV-L)

Für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des § 40 TV-L fallen, kann die zuständige oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem für das Tarifrecht zuständigen Ministerium abweichende Regelungen zu § 4 Abs. 3 lit. a), b) und c) sowie zu § 18 dieses Rundschreibens treffen.

§ 16 Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte (§ 44 TV-L)

Nr. 1

Zu § 3 - Art des Langzeitkontos -

§ 3 Absatz 1 gilt in folgender Fassung:

„Das Langzeitkonto wird ausschließlich als Zeitwertguthaben gem. § 116 SGB IV in Verbindung mit § 44 Nr. 2 TV-L in Verbindung mit § 76 Absatz 1 des Landesbeamtengesetzes in Verbindung mit § 16 Absatz 4 der Arbeitszeitverordnung geführt.“

Nr. 2

Zu § 4 - Abschluss der Vereinbarung

1. § 4 Absatz 3 gilt in folgender Fassung:

- „(3) In der Vereinbarung sind zumindest
- a) Beginn und Dauer der Ansparphase und
 - b) Art und Umfang der einzubringenden Zeiten oder der in Zeit umgewandelten Entgelttatbestände

zu regeln. Der Beginn der Freistellungsphase kann ggf. in einer späteren (ergänzenden) Vereinbarung festgelegt werden.

Die Ansparphase darf frühestens zwei Monate nach Vertragsabschluss beginnen.“

2. § 4 Absatz 7 gilt in folgender Fassung:

- „(7) Auf freiwilliger Basis können die Beschäftigten befristet für mindestens ein Schulhalbjahr auch eine um bis zu 3 Unterrichtsstunden über die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung hinausgehende Arbeitszeit vereinbaren. Voraussetzung ist, dass die jeweiligen Aufgaben nach Einzelfallprüfung eine höhere Arbeitszeit rechtfertigen und ein dienstliches Bedürfnis vorliegt.“

Nr. 3

Zu § 5 Einbringung

1. § 5 Absatz 1 gilt in folgender Fassung:

- „(1) Auf Wunsch der Beschäftigten können folgende Zeiten oder in Zeit umgewandelte Entgelttatbestände in das Langzeitkonto eingebracht werden:
- a) max. 50 % der wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung nach § 44 Nr. 2 TV-L in Verbindung mit der Anlage zu § 16 Absatz 2 Satz 1 AZV,
 - b) Mehrarbeit, wenn im Rahmen der einschlägigen Bestimmungen die Voraussetzungen für eine Vergütung der Mehrarbeit vorliegen,
 - c) die in einem Schulhalbjahr nach § 4 Abs. 7 freiwillig und mit dem Ziel, sie in das Langzeitkonto einzubringen, über die gesetzliche Unterrichtsverpflichtung hinaus geleisteten Unterrichtsstunden,
 - d) Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L,

- e) Besitzstandszulage nach § 9 TVÜ-Länder (Vergütungsgruppenzulage) und/oder § 12 TVÜ-Länder (Strukturausgleich), soweit und solange ein tariflicher Anspruch darauf besteht,

Soweit sich steuer- oder sozialversicherungsrechtliche Änderungen der in Satz 1 genannten Tatbestände ergeben, können diese ab dem Zeitpunkt der Änderung nicht mehr in das Langzeitkonto eingebracht werden.“

2. § 5 Absatz 2 gilt in folgender Fassung:

- „(2) Eine Änderung der Entscheidung zur Einbringung kann nur einmal im Schulhalbjahr und bezogen auf das folgende Schulhalbjahr erfolgen. Sie ist mindestens zwei Monate vor Beginn des folgenden Schulhalbjahres anzuzeigen. Darüber hinaus ist eine einvernehmliche Änderung möglich, wenn das Festhalten an der Entscheidung eine unbillige soziale Härte darstellen würde.“

Nr. 4

Zu Teil III. Ergänzende Regelungen zu § 4 Abs. 7 des Rundschreibens

Die schulspezifische Ausgestaltung der ergänzenden Regelungen zu § 4 Abs. 7 des Rundschreibens in Teil III. erfolgen durch ergänzende Vorschriften des MBS. Die Regelung der Ziffer 7 des Teil III. findet für Lehrkräfte keine Anwendung.

§ 17 Übergangsregelungen

Bereits bestehende Sabbatical-Vereinbarungen nach dem Rundschreiben des MdF vom 27.07.1999 (Az.: 16-5 B 4110 - 07.2) und darauf beruhende ressortspezifische Erlasse haben zur Fortführung bereits begonnener Vereinbarungen bzw. bereits abgeschlossener Verträge weiterhin Bestand. Anpassungen (bspw. eine Verlängerung der Ansparphase in Anwendung dieser Richtlinie) sind nur durch einvernehmliche schriftliche Vertragsänderung möglich. Eine Vorleistung des Arbeitgebers erfolgt ab 1. Januar 2015 nicht mehr.

§ 18 Inkrafttreten

- (1) Diese Richtlinie tritt zum 1. Januar 2015 in Kraft und gilt zunächst bis zum 31.12.2019. Die Auswirkungen dieser Richtlinie werden einer im Jahr 2019 beginnenden und abzuschließenden Evaluation unterzogen. Der Evaluation werden die vor dem 1. Januar 2019 liegenden Zeiträume zugrunde gelegt. Es wird eine Fortführung der Regelungen unter Berücksichtigung der gesammelten Erfahrungen angestrebt.

- (2) Bereits bestehende Vereinbarungen über Zeitwertguthaben nach dieser Richtlinie bleiben von einer eventuellen Beendigung des Pilotprojektes unberührt und werden zum vereinbarten Zweck fortgeführt (Bestandsschutz).

III. Ergänzende Regelungen zu § 4 Abs. 7 des Rundschreibens

1. Die Vereinbarung soll so ausgestaltet sein, dass einer möglichen Arbeitsüberlastung durch „Selbstaussbeutung“ vorgebeugt und unproduktive Mehrarbeit gleichzeitig verhindert wird. Über die Vereinbarung erhält der Arbeitgeber Möglichkeiten der Steuerung und Planung („Dienstherrensteuerung“).
2. Die Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit um bis zu drei Stunden wöchentlich ist möglich, soweit nach Einzelfallprüfung die jeweiligen Aufgaben eine höhere Arbeitszeit rechtfertigen. Durch eine Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit können im Jahr bis zu 156 Stunden auf das Langzeitarbeitskonto übertragen werden. Berechnungsgrundlage sind regelmäßig 52 Wochen pro Kalenderjahr. Die Notwendigkeit der Arbeitszeiterhöhung ist jährlich vom unmittelbaren Vorgesetzten zu überprüfen.
3. Zeiten berechtigter Abwesenheit („Entgeltfortzahlungszeiten“) werden mit der erhöhten Regelarbeitszeit bewertet.
4. Die zuständigen Fachvorgesetzten haben in einer Stellungnahme zu den Anträgen der Beschäftigten jeweils darzulegen, ob insbesondere folgende Voraussetzungen für die Einrichtung eines Langzeitarbeitskontos erfüllt sind:
 - a) Im Falle einer angestrebten Erhöhung der wöchentlichen Regelarbeitszeit rechtfertigen die bestehenden Aufgaben oder die zu diesem Zweck neu festzulegenden Aufgaben der Beschäftigten die vereinbarte besondere erhöhte regelmäßige Arbeitszeit. Das heißt, es entstehen keine unproduktiven Arbeitszeiten. Bei einer Errichtung des Langzeitarbeitskontos muss absehbar sein, dass die Arbeitsbelastung innerhalb des Ansparzeitraums tatsächlich eine solche Mehrauslastung hergibt. Als Indiz könnten der Umfang der in Vergangenheit erreichten positiven Gleitzeitsalden oder die Anzahl der angeordneten Überstunden gelten. Der Bedarf kann auch durch die konkrete Darstellung etwaiger Aufgabenzuwächse begründet werden. Erforderlich ist in jedem Fall eine plausible Begründung dafür, dass die anfallenden Aufgaben die erhöhte Arbeitszeit rechtfertigen.
 - b) Die Darlegung der Aufgaben sollte auch die Prüfung enthalten, aufgrund welcher Anforderung die neuen Aufgaben anstehen (Erforderlichkeit) bzw. wie die bestehenden Aufgaben vorher erledigt wurden, wenn kein Aufgabenzuwachs vorliegt.
 - c) Im Rahmen der Fürsorgepflicht ist darüber hinaus zu prüfen, ob die mit einer Erhöhung der Regelarbeitszeit verbundene Mehrbelastung von den Beschäftigten ohne gesundheitliche,

psychische oder soziale Beeinträchtigung erbracht werden kann (Schutz vor Selbstausbeutung).

5. Das bislang bestehende Gleitzeitkonto wird auf Basis der (erhöhten) besonderen regelmäßigen Arbeitszeit weitergeführt. Soweit die erhöhte regelmäßige Arbeitszeit erreicht wird, ist der Saldo ausgeglichen.
6. Wird die erhöhte regelmäßige Arbeitszeit überschritten, entsteht ein positiver Saldo, der nach den Regeln des Gleitzeitkontos abgebaut werden muss. Dagegen entsteht ein Negativsaldo, wenn die erhöhte regelmäßige Arbeitszeit nicht in vollem Umfang erreicht wird. Passiert dies 3 Monate hintereinander, muss die Vereinbarung der erhöhten besonderen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beendet werden, wenn nicht mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen werden kann, dass der Negativsaldo bis zum Ende des Jahres ausgeglichen werden kann.
7. Eine Nichterreicherung der vereinbarten erhöhten Regelarbeitszeit führt nicht zu disziplinarischen bzw. arbeitsrechtlichen Konsequenzen, da in diesen Fällen eine Arbeitszeiterhöhung im vereinbarten Maße offensichtlich nicht dienstlich erforderlich war. In diesen Fällen muss aber eine Anpassung bzw. eine Aufhebung der Vereinbarung geprüft werden.
8. Sofern absehbar ist, dass die erhöhte besondere regelmäßige Arbeitszeit auch im weiteren Verlauf der Ansparphase nicht anfallen wird bzw. keine hinreichenden Aufgaben (mehr) vorliegen, ist die Vereinbarung aufzuheben und den Beschäftigten das bereits angesparte Zeitguthaben auf dem Langzeitarbeitskonto bis zur vollständigen Entnahme gutzuschreiben.
9. Wenn eine Abordnung, Umsetzung, Versetzung oder Zuweisung der Beschäftigten während der Ansparphase in eine andere Organisationseinheit oder zu einem anderen Arbeitgeber erfolgt, ist die bestehende Ansparvereinbarung bezüglich der erhöhten Regelarbeitszeit anzupassen. Ein Neuantrag der Beschäftigten ist möglich.
10. Es wird in die Vereinbarungen eine Klausel aufgenommen, die die nach dem Pilot-Modell erforderliche Evaluierung (auch aus arbeitsmedizinischer Sicht) ermöglicht (Einverständnis der Beschäftigten zur Erhebung der erforderlichen Daten sowie Verpflichtung zur Mitwirkung z.B. zur Angabe von Bewertungen und zur Erteilung von Auskünften). Die Evaluierung erfolgt unter Beteiligung des Personalrats, der Gleichstellungsbeauftragten und der Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen.