



**Deutsche
Sporthochschule Köln**
German Sport University Cologne

■ Am Sportpark Müngersdorf 6 ■ 50933 Köln ■

AMTLICHE MITTEILUNGEN

Nr.: 26/2021

Dezernat 2
Köln, den 20.12.2021

INHALT

Richtlinie der Deutschen Sporthochschule Köln für die
Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell

Herausgeber: Der Rektor

Richtlinie der Deutschen Sporthochschule Köln für die Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell

Präambel

Mit der Richtlinie zur Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell (Blockteilzeit) soll dem Personal der DSHS Köln - neben der Option eines unbezahlten Sonderurlaubs - die Möglichkeit geboten werden, während des Beschäftigungs- bzw. Dienstverhältnisses eine familien-, erholungs-, sozial- oder fortbildungsorientierte Auszeit zu nehmen oder an dessen Ende vorzeitig in den Ruhestand überzugehen.

Das Blockteilzeitmodell ist eine Form der Teilzeitbeschäftigung mit einer Anspar- und einer Freistellungsphase, in der durchgängig das vereinbarte Teilzeitentgelt gezahlt wird.

Die Richtlinie gilt für das beschäftigte Personal in Technik und Verwaltung sowie in der Wissenschaft. Für das verbeamtete Personal gilt diese Richtlinie ebenfalls entsprechend der Maßgabe des § 65 Landesbeamtengesetzes NRW. Ein Antrag auf Blockteilzeit i. S. d. Richtlinie kann nur von Beschäftigten und Beamten in einem unbefristeten Arbeit- oder Dienstverhältnis und nach einer Mindestzugehörigkeitsdauer zur DSHS von mindestens drei Jahren gestellt werden. Für Professorinnen und Professoren sowie Hilfskräfte findet diese Richtlinie keine Anwendung.

§ 1 Besondere Form der Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell

- (1) Die Blockteilzeit ist eine besondere, zeitlich befristete Form der Teilzeitbeschäftigung, die sich über einen Zeitraum von einem bis fünf Jahren erstrecken kann. Sie besteht aus einer Ansparphase, in der die betroffene Person in der Regel ohne Arbeitszeitkürzung tätig ist, gefolgt von einer Freistellungsphase, in der die betroffene Person gänzlich vom Dienst/von der Arbeit freigestellt ist. Die Freistellungsphase erfolgt immer im direkten Anschluss an die Ansparphase. Die Dauer der Freistellungsphase liegt dabei in der Regel zwischen drei Monaten und einem Jahr. Der Beginn der Blockteilzeitmodelle ist immer zum ersten eines Monats und muss volle Monate umfassen.

Beispielsweise sind folgende Blockteilzeitmodelle möglich:

- a. 1 Jahr Teilzeitbeschäftigung mit $\frac{1}{2}$ der Vergütung
(davon 6 Monate Beschäftigung; anschließend 6 Monate Freistellung)
- b. 2 Jahre Teilzeitbeschäftigung mit $\frac{7}{8}$ der Vergütung
(davon 1 Jahr und 9 Monate Beschäftigung; anschließend 3 Monate Freistellung)
- c. 2 Jahre Teilzeitbeschäftigung mit $\frac{3}{4}$ der Vergütung
(davon 1,5 Jahr Beschäftigung; anschließend 6 Monate Freistellung)
- d. 3 Jahre Teilzeitbeschäftigung mit $\frac{2}{3}$ der Vergütung
(davon 2 Jahre Beschäftigung; anschließend 1 Jahr Freistellung)

- e. 4 Jahre Teilzeitbeschäftigung mit 3/4 der Vergütung
(davon 3 Jahre Beschäftigung; anschließend 1 Jahr Freistellung)
- f. 5 Jahre Teilzeitbeschäftigung mit 4/5 der Vergütung
(davon 4 Jahre Beschäftigung; anschließend 1 Jahr Freistellung)

Andere abweichende Blockteilzeitmodelle können vereinbart werden, sofern die Gesamtlaufzeit von fünf Jahren und die Freistellungsphase von maximal einem Jahr nicht überschritten wird.

Während der Ansparphase wird die regelmäßige Arbeitszeit der bisherigen, vertraglich vereinbarten Beschäftigung geleistet. Beschäftigte mit Lehrverpflichtung erbringen in der Ansparphase ihre reguläre Lehrverpflichtung und decken somit im Vorgriff ihre Lehrverpflichtung in der Freistellungsphase. Der angesparte Anteil der Lehrverpflichtung in der Ansparphase entspricht der Lehrverpflichtung in der Freistellungsphase.

- (2) Für Teilzeitbeschäftigte gelten die o. g. Blockteilzeitmodelle sinngemäß. Dabei bleibt der bisherige Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit während der Ansparphase unverändert. Dies gilt auch für die Reduzierung der Arbeitszeit für Schwerbehinderte. Dieser Absatz gilt entsprechend für Beamte nach Maßgabe des § 65 Abs. 2 LBG NRW.
- (3) Die Freistellungsphase des wissenschaftlichen Personals mit Lehrverpflichtung ist grundsätzlich auf die Semesterzeiten anzupassen. In Ausnahmefällen kann der Beginn – in Abhängigkeit von dienstlichen Belangen – auch im Rahmen der Vorlesungszeit liegen.
- (4) Das Blockteilzeitmodell vor Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Rente setzt voraus, dass die Freistellungsphase unmittelbar
 - a. mit der Regelaltersrente,
 - b. wegen vorzeitiger Rente wegen Schwerbehinderung oder
 - c. wegen vorgezogener Altersrenteendet. Das Blockteilzeitmodell in den Fällen des § 1 Abs. 4 b. oder c. erfordert eine Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses zum Ende der Freistellungsphase.
- (5) Absatz 4 gilt entsprechend für Beamte vor Beendigung des Dienstverhältnisses durch Ruhestand nach Maßgabe der §§ 31-40 LBG NRW.
- (6) Ein Rechtsanspruch auf ein Blockteilzeitmodell besteht nicht. Grundsätzlich kann diese Form der Blockteilzeitbeschäftigung nur bewilligt werden, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Es darf durch die Blockteilzeit nicht zu einer Beeinträchtigung der Arbeitsorganisation oder des Arbeitsablaufs kommen. Bei wissenschaftlichem Personal mit Lehrverpflichtung darf die Lehre nicht beeinträchtigt werden.

- (7) Bei Drittmittelfinanzierungen muss sichergestellt sein, dass die Blockteilzeit entweder in den Projekten abgerechnet werden kann oder eine andere Finanzierung gewählt werden kann, die eine Finanzierung der Freistellungsphase ermöglicht. Bei Drittmittelbeschäftigungen im wissenschaftlichen Bereich muss auch für die Freistellungsphase eine Finanzierung sichergestellt sein, die mit keinen kapazitätswirksamen Mitteln verbunden ist.
- (8) Eine einvernehmliche Lösung bei Anträgen auf Blockteilzeit ist anzustreben. Für die Ablehnung des Antrages auf Blockteilzeit ist die Zustimmung des zuständigen Personalrates erforderlich (§ 72 Abs. 1 Nr. 13 LPVG NRW).

§ 2 Antragstellung

- (1) Der Antrag muss mindestens 6 Monate vor Beginn des gewünschten Blockteilzeitmodells auf dem Dienstweg über den*die Dienstvorgesetzte*n im Dezernat 2 eingereicht werden. Der*die Antragssteller*in muss in einem Vorschlag darlegen, wie die dienstlichen Aufgaben während der Freistellungsphase sichergestellt werden können. Bei wissenschaftlichem Personal mit Lehrverpflichtung ist insbesondere die Sicherstellung der Lehre darzustellen (Kompensationskonzepte zum Ausgleich der Lehre in der Freistellungsphase).
- (2) Dem Antrag ist eine formlose Stellungnahme der Abteilungs- bzw. Institutsleitungen oder der Abteilungs- bzw. Dezernatsleitungen oder der jeweiligen Einrichtungsleitung beizufügen. Die Stellungnahme der personalverantwortlichen Person soll auf die geplante Kompensation während der Freistellungsphase eingehen. Die Kompensation muss kostenneutral erfolgen.
- (3) Zusätzlich zu der Stellungnahme nach Absatz 2 soll bei Beschäftigten mit Lehrverpflichtung durch die personalverantwortliche Person eine formlose schriftliche Stellungnahme der entsprechenden Studiengang(s)leitung(en) und der Lehrorganisation (STAPS, Arbeitsbereich 4.1 Lehrplanung, Lehrcontrolling und Curriculummanagement) eingeholt und dem Antrag beigelegt werden.

§ 3 Erholungsurlaub

- (1) Bei Tarifbeschäftigten ist der gesamte Erholungsurlaubsanspruch, der während der Freistellungsphase entsteht, auch während dieser Phase zu beantragen und zu genehmigen und zwar zu Beginn der Freistellungsphase bzw. nochmals zu Beginn des nächsten Kalenderjahres, falls sich die Freistellungsphase auf zwei Kalenderjahre erstreckt.
- (2) Bei Beamten wird der Erholungsurlaub um jeden vollen Monat der Freistellung gekürzt.

§ 4 Arbeitsunfähigkeit, Beurlaubung oder Elternzeit

- (1) Erkrankungen während der Ansparphase, deren Gesamtdauer bei Tarifbeschäftigten nicht über die jeweilige Entgeltfortzahlungsfrist nach § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz i. V. m. § 22 TV-L hinausgeht, haben keine Auswirkungen auf die einzelnen Phasen der Blockteilzeit. Darüber hinaus gehende Zeiten einer Erkrankung reduzieren die Ansparleistung, so dass diese Zeiten direkt im Anschluss an die Freistellungsphase nachgearbeitet werden. Sollte im Anschluss an die Freistellungsphase unmittelbar der Ruhestand eintreten, wird das Ende der Ansparphase hinausgeschoben. Eine Erkrankung während der Freistellungsphase hat grundsätzlich keine Auswirkung auf den vereinbarten Zeitraum.
- (2) Bei Beurlaubung oder Elternzeit während der Ansparphase muss die Arbeitsleistung im Umfang des Zeitraums der Beurlaubung oder Elternzeit nachgearbeitet werden, sofern die Beurlaubung oder Elternzeit mehr als fünf Arbeitstage im Kalenderjahr umfasst hat. Die Freistellungsphase verschiebt sich entsprechend nach hinten.

§ 5 Störfall und vorzeitige Beendigung

- (1) Bei vorzeitiger Beendigung des Beschäftigungs- bzw. Dienstverhältnisses durch Kündigung bzw. Entlassung oder einem sonstigen Grund (z. B. Umsetzung, Erwerbsminderung oder Dienstunfähigkeit) endet auch die Vereinbarung zur Blockteilzeit vorzeitig.
- (2) Sofern der betreffenden Personen die Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung nach dem Blockteilzeitmodell nicht mehr zuzumuten ist, soll in besonderen Härtefällen die Vereinbarung zur Blockteilzeit vorzeitig beendet werden.
- (3) Sofern die Vereinbarung aus den Gründen der Absätze 1 oder 2 vorzeitig beendet wird, sind die Vertragspartner finanziell so zu stellen, wie es der erbrachten Arbeitsleistung entspricht.

§ 6 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt zum 01.01.2022 in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Rektorats der Deutschen Sporthochschule Köln vom 29. November 2021.

Köln, den 20.12.2021

Der Rektor der Deutschen Sporthochschule Köln
Univ.-Prof. Dr. Heiko Strüder