



Bundesministerium
des Innern

Teilzeit und Beurlaubung im öffentlichen Dienst des Bundes



Vorwort

Unsere Gesellschaft wird immer älter. Der demografische Wandel ist eine der großen Herausforderungen, vor denen unser Land in den kommenden Jahrzehnten steht. Für den öffentlichen Dienst des Bundes wollen wir mit einer demografiegerechten Personalpolitik und flexiblen Arbeitszeitmodellen attraktive Beschäftigungsbedingungen vom Anfang bis zum Ende des Berufslebens bieten. Und damit Frauen und Männern gleichermaßen eine berufliche Karriere im Einklang mit den Familienpflichten ermöglichen. Denn die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in jeder Phase des Berufslebens ist eine wichtige Aufgabe für den öffentlichen Dienst. Dazu gehören nicht nur eine familienfreundliche Kultur, sondern auch familiengerechte Rechtsrahmen und konkrete Angebote.



Teilzeitbeschäftigung, Familienpflegezeit und Beurlaubung erleichtern Männern und Frauen die Betreuung ihrer Kinder, die häusliche Pflege von Angehörigen in der Lebensmitte und die Anpassung der Arbeitsbelastung an die persönlichen Bedürfnisse gegen Ende des Berufslebens. Unabhängig von der Lebensphase bedeutet mehr Zeitsouveränität auch mehr Spielraum zur Aus- und Weiterbildung oder für ein ehrenamtliches oder soziales Engagement.

Lebensphasengerechte und flexible Arbeitszeitmodelle bilden zusammen mit einer gezielten Personal- und Führungskräfteentwicklung, Maßnahmen der Arbeitsgestaltung und des Arbeitsschutzes sowie der betrieblichen Gesundheitsförderung die Grundlage für zukunftsgerichtete attraktive Beschäftigungsbedingungen und eine moderne Verwaltung.

Diese Broschüre ist als erste Information für Beschäftigte der Bundesverwaltung angelegt. Sie kann jedoch die Beratung durch die Dienststelle im Einzelfall nicht ersetzen.

Die neue Auflage wurde an die aktuelle Rechtslage angepasst.

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Thomas de Maizière'. The signature is written in a cursive style and is positioned above the printed name.

Dr. Thomas de Maizière, MdB
Bundesminister des Innern

Inhaltsverzeichnis

A	Einführung: Möglichkeiten längerfristiger Freistellung in der Bundesverwaltung	5
	I. Förderung von Teilzeitbeschäftigung	5
	II. Beurlaubungen schaffen Freiräume für Engagement in Familie und Gesellschaft	6
B	Teilzeitbeschäftigung	8
	I. Was heißt Teilzeitbeschäftigung und wie kann sie aussehen?	8
	1. Auswirkungen des Bundesgleichstellungsgesetzes	8
	2. Beamtinnen und Beamte	9
	3. Tarifbeschäftigte	10
	II. Wer kann Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen?	10
	III. Welche Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung gibt es?	10
	1. Rechtliche Grundlagen	10
	a. Beamtinnen und Beamte	10
	b. Tarifbeschäftigte	11
	2. Voraussetzungen für Teilzeitbeschäftigung	12
	a. Voraussetzungslose Antragsteilzeit/ Allgemeiner Teilzeitanspruch	12
	b. Familienbedingte Teilzeitbeschäftigung	13
	c. Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit	15
	d. Familienpflegezeit	16
	e. Flexibler Eintritt in den Ruhestand	17
	IV. Wie kann sich Teilzeitbeschäftigung auswirken?	20
	1. Rechtsfolgen der Teilzeit für Beamtinnen und Beamte	20
	a. Besoldung	20
	b. Versorgung	22
	c. Beihilfe	26
	d. Erholungsurlaub	27
	e. Mehrarbeit	27
	f. Laufbahnrecht	27

g. Benachteiligungsverbot	28
h. Nebentätigkeiten	28
2. Rechtsfolgen der Teilzeit für Tarifbeschäftigte	29
a. Entgelt	29
b. Überstunden	30
c. Beihilfe	30
d. Erholungsurlaub	30
e. Beschäftigungszeit	31
f. Kündigungsschutz	31
g. Benachteiligungsverbot	31
h. Nebentätigkeiten	31
i. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen	32
V. Wie kann die Teilzeitbeschäftigung vorzeitig beendet werden?	34
1. Beamtinnen und Beamte	34
2. Tarifbeschäftigte	35
VI. Statistische Daten zur Teilzeitbeschäftigung	36
1. Beschäftigte in Teilzeit 2012	36
2. Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung	37
C Längerfristige Beurlaubung	38
I. Was heißt Beurlaubung und welche Beurlaubungszeiträume sind möglich?	38
II. Wer kann sich beurlauben lassen?	38
III. Welche Möglichkeiten der Beurlaubung gibt es?	38
1. Rechtliche Grundlagen und Formen der Beurlaubung für Beamtinnen und Beamte	38
a. Familienbedingte Beurlaubung	41
b. Elternzeit	42
c. Beurlaubung ohne Besoldung	43
d. Sonderurlaub	44

2. Rechtliche Grundlagen und Formen der Beurlaubung für Tarifbeschäftigte	44
a. Familienbedingter Sonderurlaub	44
b. Elternzeit	45
c. Sonderurlaub	46
IV. Wie wirkt sich die Beurlaubung aus?	46
1. Rechtsfolgen der Beurlaubung für Beamtinnen und Beamte	46
a. Beamtenverhältnis	46
b. Besoldung	46
c. Versorgung	47
d. Beihilfe	47
e. Erholungsurlaub	48
f. Laufbahnrecht	48
g. Benachteiligungsverbot	48
h. Nebentätigkeiten	49
2. Rechtsfolgen der Beurlaubung für Tarifbeschäftigte	50
a. Arbeitsverhältnis	50
b. Entgelt	50
c. Beihilfe	50
d. Beschäftigungszeit	50
e. Erholungsurlaub	51
f. Kündigungsschutz	51
g. Benachteiligungsverbot	51
h. Nebentätigkeiten	51
i. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen	51
V. Wie kann die Beurlaubung vorzeitig beendet werden?	53
1. Beamtinnen und Beamte	53
2. Tarifbeschäftigte	54

A Einführung: Möglichkeiten längerfristiger Freistellung in der Bundesverwaltung

I. Förderung von Teilzeitbeschäftigung

Flexible Arbeitszeiten haben in der Arbeitswelt eine wachsende Bedeutung. Teilzeitbeschäftigung hat sich im Arbeitsleben zu einer regulären Beschäftigungsform neben der Vollzeitbeschäftigung entwickelt. Der öffentliche Dienst des Bundes hat diese Entwicklung auch vollzogen. Die Beschäftigung mit reduzierter Arbeitszeit ist fester Bestandteil des Dienstrechts.

Die Teilzeit gibt den Beschäftigten mehr Zeit für die Familie. Sie bietet individuelle Lösungen, um Beruf und Privatleben miteinander in Einklang zu bringen und eröffnet dadurch Perspektiven für die eigene Berufstätigkeit. Teilzeit ist eine weitere Option neben der Vollzeit oder dem Ausscheiden aus dem Beruf.

Noch sind es überwiegend Frauen, die ihre Arbeitszeit zugunsten der Familie reduzieren. Die Altersstruktur der Gesellschaft lässt Veränderungen dieser Situation erwarten. Die Pflege der Angehörigen wird an Bedeutung gewinnen und damit mehr Männer als bisher fordern. Denn es wird voraussichtlich mehr Hochbetagte geben, die auf Hilfe und Pflege angewiesen sind, jedoch insgesamt weniger Personen, die diese Pflege übernehmen können. Pflege kann daher jeden Beschäftigten betreffen. Infolge des demografischen Wandels wird außerdem ein Ansteigen der Frauenerwerbstätigkeit angestrebt. Teilzeitbeschäftigung hat eine wichtige gesellschaftspolitische Funktion.

Als Arbeitgeber und als Dienstherr hat der Bund ein Interesse an Teilzeitbeschäftigung. Denn auch die Beschäftigung mit reduzierter Arbeitszeit führt erfahrungsgemäß zu langfristiger Identifikation mit der ausgeübten Tätigkeit und zu weniger Fluktuation des Personals.

In den nächsten zwanzig Jahren ist mit einem signifikanten Rückgang des Erwerbspersonenpotentials zu rechnen. Die Nachfrage nach Fachkräften wird daher in vielen Bereichen größer als das Angebot sein. Diese Entwicklung betrifft alle Arbeitgeber - auch den Bund. Die Bundesbeschäftigten sind im Vergleich zur übrigen Erwerbsbevölkerung älter. Das Durchschnittsalter von 45,5 Jahren steigt weiter an. Überproportional viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehen in den nächsten zwanzig Jahren in den Ruhestand. Nicht alle werden ersetzt werden können. Neue Fachkräfte zu gewinnen und zu binden sowie das vorhandene Personal gezielt zu fördern, ist damit verstärkt die Aufgabe einer demografiegerechten Personalpolitik. Mehr denn je kommt es auf den Beitrag jedes einzelnen Beschäftigten für das reibungslose Funktionieren der Verwaltung an. Wo eine Vollzeitbeschäftigung sich nicht mit der persönlichen Lebenssituation vereinbaren lässt, ermöglicht vielfach erst Teilzeit eine eigene Berufstätigkeit. Das Potenzial dieser Fachkräfte kann auf diese Weise für den öffentlichen Dienst des Bundes genutzt werden. Teilzeitbeschäftigung ist ein aktiver Beitrag zu einer zukunftsgerichteten Personalpolitik in der Bundesverwaltung.

Auch die Einführung der Familienpflegezeit will den Herausforderungen des demografischen Wandels begegnen. Die Familienpflegezeit soll eine weitere Möglichkeit des flexiblen Umgangs mit der bereits in vielen Familien bestehenden Doppelbelastung durch Beruf und Pflege naher Angehöriger schaffen. Zum Ausgleich von Einbußen beim Ruhegehalt, die auf familienbedingter Teilzeit oder Beurlaubung beruhen, wurde im Beamtenbereich zudem die Möglichkeit geschaffen, den Eintritt in den Ruhestand um bis zu drei Jahre hinauszuschieben.

II. Beurlaubungen schaffen Freiräume für Engagement in Familie und Gesellschaft

Die Tendenz zu größerer Flexibilisierung der Arbeitszeit bezieht sich nicht nur auf die Wochenarbeitszeit, sondern umfasst das gesamte Beschäftigungsverhältnis.

In erster Linie werden Beurlaubungen wie auch Teilzeitbeschäftigung zur Kinderbetreuung in Anspruch genommen. Beschäftigte können im Rahmen ihrer individuellen Bedürfnisse wählen, ob sie sich für eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Beurlaubung entscheiden. Beurlaubungen unterstützen Beschäftigte in der Familienarbeit. Solchen Freistellungen

können jedoch auch andere Motive zugrunde liegen - zum Beispiel der Wunsch, sich für eine begrenzte Dauer ehrenamtlich zu engagieren.

Der Bund als Arbeitgeber wird während der Freistellung haushaltsmäßig entlastet, denn die Beschäftigten erhalten in diesem Zeitraum keine Besoldung bzw. kein Entgelt. Von Nutzen sind auch die außerhalb des öffentlichen Dienstes erworbenen Kenntnisse. Das können im Berufsleben förderliche Erfahrungen oder soziale Kompetenzen sein. Gerade die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen schärfen erfahrungsgemäß den Blick für das Wesentliche und schulen das Organisations- und Verhandlungsgeschick - Fähigkeiten, die in einer dienstleistungsorientierten Bundesverwaltung gefragt sind. Künftig wird die Rückkehr einer qualifizierten Fachkraft stärker in den Vordergrund rücken. Beurlaubungen als Angebot an die Beschäftigten können zu einer stärkeren Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den öffentlichen Dienst des Bundes führen. Bei der Nachwuchsgewinnung sind sie ein Pluspunkt im Wettbewerb mit der Privatwirtschaft um die fähigsten Arbeitskräfte.



B Teilzeitbeschäftigung

I. Was heißt Teilzeitbeschäftigung und wie kann sie aussehen?

Allgemein versteht man unter Teilzeitbeschäftigung jede Teilnahme am Berufsleben, die unterhalb der regelmäßigen Arbeitszeit für Vollzeitkräfte liegt. Bei den Beamtinnen und Beamten des Bundes sind das derzeit 41 Wochenstunden, in bestimmten Ausnahmefällen nach § 3 Abs. 1 der Arbeitszeitverordnung 40 Stunden pro Woche und bei Tarifbeschäftigten 39 Stunden pro Woche.

Teilzeitbeschäftigung gibt es mit ganz unterschiedlicher Arbeitszeitdauer. Das Spektrum reicht von wenigen Stunden pro Woche bis hin zur Fast-vollzeitbeschäftigung.

Alle Beschäftigten in der Bundesverwaltung haben durch die Teilzeit Spielräume bei der individuellen Gestaltung ihrer Arbeitszeit. Telearbeitsplätze, besondere Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit und freiwillige Sams-tagsarbeit sind weitere Elemente der flexiblen Arbeitsbedingungen.

1. Auswirkungen des Bundesgleichstellungsgesetzes

Die Dienststelle ist nach dem Bundesgleichstellungsgesetz allen Beschäftigten - Beamtinnen und Beamten und Tarifbeschäftigten – gegenüber verpflichtet, Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit erleichtern (§ 12 Bundesgleichstellungsgesetz).

Anträgen auf familienbedingte Teilzeit ist nach dem Bundesgleichstellungsgesetz zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 13 Abs. 1 Satz 1 Bundesgleichstellungsgesetz). Dies gilt ausdrücklich auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (§ 13 Abs. 1 Satz 1 Bundesgleichstellungsgesetz). Dienstposten sind einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben auch zur Besetzung in Teilzeit auszuschreiben (§ 6 Abs. 1 Satz 3 Bundesgleichstellungsgesetz).

Nach dem nur für Tarifbeschäftigte geltenden Teilzeit- und Befristungsgesetz ist der Arbeitgeber verpflichtet, Teilzeitarbeit auch den Beschäftigten in leitenden Positionen zu ermöglichen und einen Arbeitsplatz auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn er sich hierfür eignet (§§ 6, 7 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz).

2. Beamtinnen und Beamte

Die Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit im Beamtenverhältnis richten sich nach der Arbeitszeitverordnung. Die Arbeitszeit kann ungleichmäßig auf die Wochentage verteilt werden. Das gilt nicht, wenn die Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit weniger als 10 % beträgt. In diesem Fall ist die Arbeitszeit nach § 3 Abs. 2 Arbeitszeitverordnung wie bei Vollzeitbeschäftigten auf Montag bis Freitag zu verteilen. Häufig wird bei Teilzeitbeschäftigung die Zahl der täglichen Arbeitsstunden verringert. Teilzeitbeschäftigung kann aber auch bedeuten, dass die Beschäftigten an bestimmten Arbeitstagen voll und an anderen Arbeitstagen nicht arbeiten oder aber Arbeitszeit für längere Freistellungen ansparen. Freistellungen können Zeiträume bis zu einem Jahr umfassen. In allen Fällen ist Voraussetzung, dass dienstliche Belange der Verteilung der Arbeitszeit nicht entgegenstehen.

Beispiele:

- Eine Beamtin mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit arbeitet zwei volle und einen halben Tag pro Woche.
- Eine Beamtin mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit arbeitet in einer Woche an drei und in der nächsten Woche an zwei vollen Tagen.
- Ein Beamter mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit arbeitet in einer Woche wie ein Vollzeitbeschäftigter und hat in der folgenden Woche frei.
- Eine Beamtin mit drei Vierteln der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit arbeitet drei Wochen wie eine Vollzeitbeschäftigte und hat dann eine Woche frei.
- Ein Beamter mit drei Vierteln der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit arbeitet zunächst sechs Monate wie ein Vollzeitbeschäftigter, hat danach drei Monate frei und arbeitet wieder drei Monate wie ein Vollzeitbeschäftigter.

Freistellungen aufgrund angesparter Arbeitszeit von bis zu drei Monaten können beliebig innerhalb der Gesamtzeit der bewilligten Teilzeitbeschäftigung liegen. Für Freistellungen von bis zu einem Jahr müssen Beschäftigte „vorleisten“. Die Freistellungsphase muss am Ende des bewilligten Zeitraumes liegen. So kann zum Beispiel für 12 Monate Teilzeit mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit in der Form bewilligt werden, dass sechs Monate Vollzeittätigkeit (bei halben Bezügen) mit sechs Monaten Freistellung (ebenfalls bei halben Bezügen) kombiniert werden. Diese langfristige Ausgleichsmöglichkeit von Sabbatmonaten und Sabbatjahr als besonderes Arbeitszeitmodell ist für Beamtinnen und Beamte in § 9 Abs. 1 Arbeitszeitverordnung geregelt.

3. Tarifbeschäftigte

Grundsätzlich können Arbeitgeber und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den Umfang der Arbeitszeit individuell vereinbaren, die Arbeitszeit frei auf die Woche oder den Monat verteilen und Sabbatmonate oder Sabbatjahre vorsehen. Nach § 13 Teilzeit- und Befristungsgesetz kann unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen vereinbart werden, dass sich mehrere Tarifbeschäftigte die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz teilen.

II. Wer kann Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen?

Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte können Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

III. Welche Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung gibt es?

1. Rechtliche Grundlagen

a. Beamtinnen und Beamte

Im Jahr 1969 wurde die familienbedingte Teilzeitbeschäftigung eingeführt. 1980 kam die „arbeitsmarktpolitische“ Teilzeitbeschäftigung hinzu. Durch das Dienstrechtsreformgesetz 1997 wurde die voraussetzungslose Antragsteilzeit eingeführt. Sie ermöglicht auf Antrag Teilzeitbeschäftigung von Beamtinnen und Beamten ohne Vorliegen weiterer Voraussetzungen, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Neu ist die Familienpflegezeit für Beamtinnen und Beamte. Diese

Möglichkeit ist eine Maßnahme innerhalb der Demografiestrategie der Bundesregierung, um der Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch besser Rechnung zu tragen und eine familienfreundliche Arbeitswelt zu schaffen.

Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis stellt eine Ausnahme des verfassungsrechtlich normierten Leitbildes des Berufsbeamtentums dar. Dieses Leitbild geht von hauptberuflich tätigen, auf Lebenszeit beschäftigten und voll alimentierten Beamtinnen und Beamten aus. Die familienbedingte Teilzeit trägt der Schutzpflicht des Staates für Ehe und Familie aus Artikel 6 GG und den damit geänderten Anforderungen der Arbeitswelt an flexible Arbeitszeiten Rechnung.

Teilzeit kann nur auf Antrag bewilligt werden. Verfassungsrechtlich darf niemand gegen seinen Willen zur Teilzeit, die mit weit reichenden, insbesondere finanziellen Folgen verbunden ist, gezwungen werden. Der Dienstherr hat bei der Entscheidung über den Antrag auf Teilzeitbeschäftigung die dienstlichen Belange zu berücksichtigen. Folgende Formen der Teilzeitbeschäftigung sind möglich:

- Voraussetzungslose Antragsteilzeit (§ 91 Abs. 1 BBG),
- Familienbedingte Teilzeitbeschäftigung (§ 92 Abs. 1 BBG, § 13 Abs. 1 Satz 1 Bundesgleichstellungsgesetz),
- Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit (§ 7 Mutterschutz- und Elternzeitverordnung) und
- Teilzeitbeschäftigung als Familienpflegezeit (§ 92a BBG).

b. Tarifbeschäftigte

Zwischen den Arbeitsvertragsparteien im öffentlichen Dienst kann jederzeit ein Teilzeitarbeitsvertrag vereinbart werden. Grenzen werden nur durch besondere dienstliche oder betriebliche Belange gesetzt. Tarifbeschäftigte haben vergleichbare Ansprüche auf Teilzeitbeschäftigung wie Beamtinnen und Beamte:

- Allgemeiner Teilzeitanpruch (§ 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz),

- Familienbedingte Teilzeitbeschäftigung (§ 13 Abs. 1 Satz 1 Bundesgleichstellungsgesetz, § 11 Abs. 1 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst -TVöD),
- Teilzeitbeschäftigung aus anderen Gründen (§ 11 Abs. 2 TVöD), Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit (§ 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) und
- Teilzeitbeschäftigung als Familienpflegezeit (§ 2 Abs. 1 Familienpflegezeitgesetz).

Die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes haben sich 1994 auf eine verstärkte Förderung der Teilzeitbeschäftigung aus familienbedingten Gründen geeinigt. Damit verfügt der Bund über die notwendigen rechtlichen Rahmenbedingungen, um sowohl Frauen als auch Männern eine Balance zwischen Beruf und Familie zu ermöglichen. Teilzeitbeschäftigung wird von Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten weitestgehend akzeptiert. Bestehende Vorbehalte basieren häufig darauf, dass berufliches Engagement mit kontinuierlicher Präsenz am Arbeitsplatz gleichgesetzt wird. Gezielte Änderungen der Arbeitsorganisation und ein verbesserter Informationsaustausch können Vorbehalte überwinden, damit auch Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können.

2. Voraussetzungen für Teilzeitbeschäftigung

Für die verschiedenen Formen der Teilzeitbeschäftigung bestehen im Einzelnen folgende Voraussetzungen:

a. Voraussetzungslose Antragsteilzeit/Allgemeiner Teilzeitanspruch

Beamtinnen und Beamte

Im Beamtenverhältnis kann auf Antrag Teilzeit bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 91 Abs. 1 BBG). Weitere Voraussetzungen für die Gewährung der Teilzeitbeschäftigung sind nicht erforderlich. In diesem Fall muss jedoch mindestens mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit Dienst geleistet werden. Die Dauer der Teilzeitbeschäftigung hängt von der beantragten Dauer ab. Eine zeitliche Obergrenze für Teilzeitbeschäftigung gibt es nicht. Nach Ablauf einer bewilligten Teilzeitbeschäftigung ist eine erneute Teilzeit möglich.

Es besteht grundsätzlich die Verpflichtung, die Teilzeitbeschäftigung für die beantragte Dauer auszuüben.

Tarifbeschäftigte

Tarifbeschäftigte haben nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz einen vergleichbaren Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung wie die Beamtinnen und Beamten, wenn das Arbeitsverhältnis seit mehr als sechs Monaten besteht, sie eine Arbeitszeitverringerung verlangen und weder der Reduzierung noch der gewünschten Verteilung der Arbeitszeit betriebliche Gründe entgegenstehen (§ 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz). Die Verringerung der Arbeitszeit und der Umfang der Verringerung sind spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend zu machen. Dabei soll die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angegeben werden. Der Arbeitgeber muss den Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtern. Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Arbeitgeber spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen. Wird kein Einvernehmen erzielt und nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn eine ablehnende Entscheidung über die Arbeitszeitverringerung und die Verteilung der Arbeitszeit getroffen, sieht das Teilzeit- und Befristungsgesetz zur Förderung der Teilzeitarbeit eine Besonderheit vor: Die Arbeitszeit verringert sich automatisch in dem gewünschten Umfang und die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit gilt als festgelegt. Der Arbeitgeber kann die Verteilung der Arbeitszeit ändern, wenn das dienstliche Interesse daran das Interesse des Tarifbeschäftigten an der Beibehaltung erheblich überwiegt. Er muss die Änderung spätestens einen Monat vorher ankündigen.

Eine erneute Verringerung der Arbeitszeit kann frühestens nach Ablauf von zwei Jahren nach Zustimmung des Arbeitgebers oder seiner berechtigten Ablehnung verlangt werden. Darüber hinaus besteht nach § 11 Abs. 2 TVöD ohne eine zeitlich vorgegebene Dauer eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses die Möglichkeit eine Teilzeitbeschäftigung zu vereinbaren.

b. Familienbedingte Teilzeitbeschäftigung

Beamtinnen und Beamte

Die familienbedingte Teilzeitbeschäftigung (§ 92 Abs. 1 BBG) können Beamtinnen und Beamte in Anspruch nehmen, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen oder



pflegen. Dies gilt auch für Anwärterinnen und Anwärter im Beamtenverhältnis auf Widerruf. Anders als bei der voraussetzungslosen Antragsteilzeit besteht ein Anspruch auf Bewilligung der Teilzeitbeschäftigung, wenn die genannten Voraussetzungen vorliegen und zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die familienbedingte Teilzeitbeschäftigung kann ausgeübt werden, solange die Voraussetzungen dafür vorliegen. Möglich ist jede Arbeitszeitdauer. Die Arbeitszeit kann auch weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit betragen. Zu beachten ist dann aber, dass es eine Höchstgrenze von 15 Jahren gibt. Auf diese Höchstgrenze werden sowohl Teilzeitbeschäftigungen mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, als auch familienbedingte Beurlaubungszeiten ohne Besoldung (§ 92 Abs. 1 S. 2 BBG) sowie Zeiten einer Beurlaubung ohne Besoldung wegen eines Überhangs an Bewerberinnen und Bewerbern (§ 95 Abs. 4 S. 1) angerechnet. Für Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit besteht keine solche Höchstdauer.

Die familienbedingte Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich für die vereinbarte Dauer auszuüben.

Tarifbeschäftigte

Der TVöD sieht eine besondere Förderung der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen vor, damit Familie und Erwerbstätigkeit besser in Übereinstimmung gebracht werden können. Auf Antrag soll eine Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen bei Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines/einer pflegebedürftigen Angehörigen vereinbart werden, wenn dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen (§ 11 Abs. 1 TVöD). Hierzu ist keine Mindestbeschäftigungsdauer (vgl. § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz = 6 Monate) erforderlich.

Auf Antrag ist die Teilzeitbeschäftigung auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Das bedeutet, dass nach Ablauf dieses Zeitraums das Beschäftigungsverhältnis automatisch mit der Arbeitszeit auflebt, die vor der befristeten Teilzeit vereinbart war. Die Befristung kann auf Antrag verlängert werden. Der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

c. Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Beamtinnen und Beamte

Während der Elternzeit ist Beamtinnen und Beamten auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von bis zu 30 Stunden wöchentlich zu bewilligen, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen (§ 7 Mutterschutz- und Elternzeitverordnung). Mit Genehmigung des Dienstvorgesetzten kann auch eine Teilzeitbeschäftigung außerhalb des Beamtenverhältnisses in abhängiger Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber oder als selbständige Tätigkeit mit bis zu 30 Stunden wöchentlich ausgeübt werden.

Bei einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit gelten die allgemeinen Regelungen für die Teilzeitbeschäftigung. Eine Teilzeitbeschäftigung kann sich auf die Höhe des Elterngeldes auswirken. Eine Teilzeit von bis zu 30 Wochenstunden ist während des Elterngeldbezuges zulässig, das Teilzeiteinkommen wird aber in die Elterngeldberechnung einbezogen. Das Elterngeld ersetzt nur das tatsächlich wegfallende Einkommen. Liegt während des Elterngeldbezuges Einkommen vor, fällt das Elterngeld geringer aus.

Tarifbeschäftigte

Während der Elternzeit kann nach § 15 Abs. 4 Satz 1 BEEG eine Teilzeitbeschäftigung mit nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats ausgeübt werden.

In der Regel wird diese Teilzeitbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber (freistellenden Arbeitgeber) ausgeübt. Mit Zustimmung des freistellenden Arbeitgebers kann die Beschäftigung aber auch bei einem anderen Arbeitgeber oder als selbstständige Tätigkeit ausgeübt werden (§ 15 Abs. 4 Satz 3 BEEG).

Wegen der zahlreichen Sonderregelungen und Einzelheiten wird auf die detaillierten Hinweise in der Broschüre zu Elterngeld und Elternzeit des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend verwiesen.

d. Familienpflegezeit

Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamten, die Anspruch auf Besoldung haben (also auch Anwärterinnen und Anwärtern), kann auf Antrag Familienpflegezeit für die Dauer von längstens 48 Monaten zur Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen bewilligt werden, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen (§ 92a BBG). Für den Antrag gibt es keine Form- und Fristerfordernisse. Ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit besteht nicht.

Die Familienpflegezeit gliedert sich in zwei Phasen, die Pflege- und die Nachpflegephase mit unterschiedlichem Umfang der Arbeitszeiten. In der Pflegephase von längstens 24 Monaten wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit reduziert. Sie muss mindestens 15 Stunden betragen.

In der anschließenden Nachpflegephase, die genauso lange dauert wie die Pflegephase, muss die Arbeitszeit mindestens der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entsprechen, die vor der Pflegephase geleistet worden ist. In besonderen Härtefällen gibt es die Möglichkeit, von diesen zeitlichen Vorgaben abzuweichen. Für die Zeit der Pflegephase wird neben der Besoldung ein monatlicher Vorschuss auf die Dienstbezüge gewährt. Mit Beginn der Nachpflegephase wird der Vorschuss verrechnet.

Tarifbeschäftigte

Auch Tarifbeschäftigte können nach schriftlicher Vereinbarung ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in einer bis zu 24 Monate umfassenden Familienpflegezeit zur Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen reduzieren (§ 2 Abs. 1 Familienpflegezeitgesetz). Es muss eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden für diese Zeit vereinbart werden. Nach Ablauf der vereinbarten Zeit der Pflegephase wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, in der sog. Nachpflegephase, mindestens wieder auf das Niveau der Arbeitszeit vor Beginn der Familienpflegezeit angehoben. Der genaue Umfang wird bereits in der anfänglichen Vereinbarung festgelegt.

e. Flexibler Eintritt in den Ruhestand

Beamtinnen und Beamte

Ziel ist es, Beamtinnen und Beamten einen flexibleren Ruhestandseintritt im Rahmen der bestehenden gesetzlichen Altersgrenzen zu ermöglichen.

1. Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand auf Antrag

Der Eintritt in den Ruhestand kann auf Antrag bis zu drei Jahre nach Erreichen der Regelaltersgrenze oder einer besonderen Altersgrenze hinausgeschoben werden. Voraussetzung ist, dass die Arbeitszeit mindestens 50% der regelmäßigen Arbeitszeit beträgt und die Dienstzeitverlängerung im dienstlichen Interesse liegt (§ 53 Abs. 1 BBG). Der Antrag muss spätestens sechs Monate vor dem Eintritt in den Ruhestand gestellt werden.

Bei Bewilligung wird die reguläre Besoldung entsprechend der wöchentlichen Arbeitszeit gezahlt. Entsprechend der verlängerten Dienstzeit erhöht sich auch der für die Versorgung maßgebliche Ruhegehaltssatz. Wenn dieser bereits erreicht ist, wird für die Dauer der verlängerten Dienstzeit ein Zuschlag auf die Besoldung gewährt (§ 7a BBesG).

Zum Ausgleich von Einbußen bei der Versorgung auf Grund von familienbedingter Teilzeit- oder Beurlaubung sowie von Familienpflegezeit haben Beamtinnen und Beamte einen Anspruch auf einen späteren Ruhestandseintritt, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Sie können damit durch eine längere Lebensarbeitszeit Versorgungslücken kompensieren. Das Ruhegehalt muss wegen der familienbedingten Abwesenheitszeiten unterhalb der Höchstgrenze liegen sowie eine Voll- oder Teilzeit-

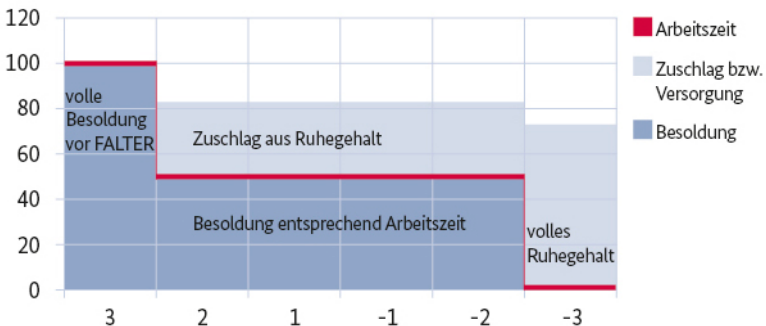
beschäftigung von mindestens 50% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ausgeübt werden. Auch hier ist ein Antrag zu stellen.

2. FALTER-Arbeitszeitmodell

Das FALTER-Arbeitszeitmodell ermöglicht Beamtinnen und Beamten einen gleitenden Übergang in den Ruhestand bei gleichzeitig längerer Teilhabe am Berufsleben. Das Modell verlängert die aktive Dienstzeit über die individuelle Regelaltersgrenze oder die besondere Altersgrenze nach § 51 Absatz 1 bis 3 hinaus um höchstens zwei Jahre und sieht somit höchstens für die letzten vier Berufsjahre vor dem tatsächlichen Eintritt in den Ruhestand eine eigene Form der Teilzeitbeschäftigung vor.

Damit der Zeitraum von maximal vier Jahren erreicht wird, beginnt die Teilzeitbeschäftigung höchstens zwei Jahre vor dem Monat, ab dem der Ruhestand nach der jeweils geltenden Altersgrenze eintreten würde. Ein Rechtsanspruch besteht nicht. Die Teilzeitbeschäftigung nach diesem Modell ist befristet und muss vor dem 1. Januar 2017 beginnen. Während der gesamten Zeit wird Dienst in Teilzeit mit 50% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geleistet (§ 53 Abs. 4 BBG).

Die Dienstbezüge werden entsprechend des Arbeitszeitanteils von 50% gezahlt. Hinzu kommt ein Zuschlag in Höhe von 50% des individuell zustehenden Ruhegehalts. Das FALTER-Arbeitszeitmodell führt allerdings nicht zur Erhöhung zusätzlicher ruhegehaltfähiger Dienstzeiten, da die Dienstzeit, die bis zum Ruhestand zu leisten ist, im Ergebnis bloß auf bis zu vier Jahre gestreckt wird. Auf den FALTER-Zeitraum folgt die Zahlung des vollen individuellen Ruhegehalts.



Tarifbeschäftigte

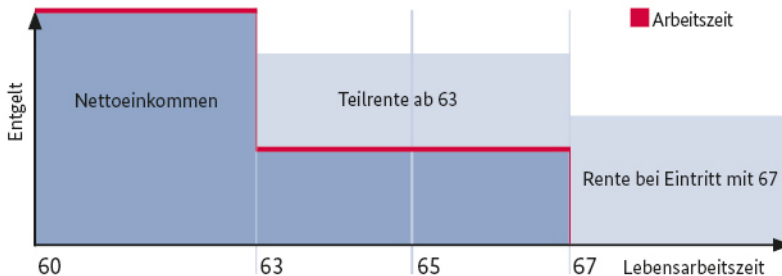
1. Beschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Nach § 33 Abs. 5 TVöD können Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis wegen Erreichens der Regelaltersgrenze endet, weiterbeschäftigt werden. Hierzu muss ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen werden. Es kann auch ein Teilzeitarbeitsverhältnis vereinbart werden. Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht nicht.

2. FALTER-Arbeitszeitmodell

Der Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte (TV Falter) trägt den besonderen Belangen älterer Beschäftigter Rechnung. Er sieht mit dem FALTER-Arbeitszeitmodell einen gleitenden Übergang in den Ruhestand bei gleichzeitiger längerer Teilhabe am Berufsleben vor. Das Modell verbindet dabei eine Teilzeitbeschäftigung mit dem gleichzeitigen Bezug einer Teilrente. Das Modell kann für die Dauer von maximal vier Jahren vereinbart werden. Es beginnt frühestens zwei Jahre vor dem Erreichen des maßgebenden Alters für eine abschlagsfreie Altersrente für langjährig Versicherte und wird maximal zwei Jahre über diesen Zeitpunkt hinaus fortgesetzt.

Das FALTER-Arbeitszeitmodell ist vereinfacht dargestellt wie folgt aufgebaut:



Die Teilrente wird nicht nur bis zum Erreichen des maßgebenden Alters für eine abschlagsfreie Rente in Anspruch genommen, sondern noch maximal zwei Jahre darüber hinaus fortgeführt. Beschäftigte, die das Modell wählen, verzichten dabei zunächst auf den Bezug der Vollrente, bis das Modell ausläuft. Rentenabschläge, die durch die vorzeitige Inanspruchnahme der Teilrente entstehen, werden durch Rentenzuschläge für den anderen Teil der Rente, der erst zu einem späteren Zeitpunkt (nämlich mit der Vollrente) in Anspruch genommen wird, im Ergebnis ausgeglichen.

IV. Wie kann sich Teilzeitbeschäftigung auswirken?

1. Rechtsfolgen der Teilzeit für Beamtinnen und Beamte

Beschäftigte, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung stellen, sind gem. § 13 Absatz 2 BGlG insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen sowie auf die Möglichkeit einer Befristung mit Verlängerung und deren Folgen hinzuweisen.

a. Besoldung

Dienstbezüge und Anwärterbezüge

Die Dienstbezüge, das heißt das Grundgehalt, der Familienzuschlag, Zulagen, Vergütungen und Auslandsdienstbezüge werden grundsätzlich im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt (§ 6 Abs. 1 Bundesbesoldungsgesetz). Dasselbe gilt für die Anwärterbezüge.

Beispiel:

Ein Regierungsoberinspektor mit einem Kind möchte halbtags arbeiten.

Beträge ab 1. August 2013	von Vollzeit	...auf Teilzeit (50 %)
Grundgehalt¹	2.906,90 €	1.453,45 €
Familienzuschlag, verheiratet	126,62 €	63,31 €
Familienzuschlag, 1 Kind	108,26 €	54,13 €
Brutto	3.141,78 €	1.570,89 €
./. Lohnsteuer²	596,33 €	134,41 €
./. Kirchensteuer³	49,28 €	8,85 €
./. Solidaritätszuschlag	30,12 €	3,48 €
Netto	2.466,05 €	1.424,15 €
+ Kindergeld	184,00 €	184,00 €
Auszahlungsbetrag	2.650,05 €	1.608,15 €

1 in der Erfahrungsstufe 3; beinhaltet auch die bisherige allgemeine Stellenzulage

2 Steuerklasse IV

3 9 % der Lohnsteuer von Steuerklasse IV, 0,5 Kinderfreibeträge

Der Anspruch auf Kindergeld wird durch die Teilzeitbeschäftigung nicht berührt.

Familienpflegezeit

Während der Pflegephase der Familienpflegezeit wird zusätzlich zu den Dienstbezügen (§ 6 Abs. 1 BBesG) ein Vorschuss gewährt. Dieser Vorschuss ist in der Nachpflegephase mit den laufenden Dienstbezügen zu verrechnen oder in einer Summe zurückzuzahlen (§ 7 BBesG).

Beispiel (vereinfacht):

Ein bisher in Vollzeit beschäftigter Beamter reduziert seine Arbeitszeit in der Pflegephase der Familienpflegezeit auf 50 Prozent. Er erhält während der Pflegephase anteilig zur Arbeitszeit gekürzte Dienstbezüge (§ 6 Absatz 1 BBesG) sowie einen Vorschuss. Der Vorschuss beträgt 50 % der Differenz zwischen den Dienstbezügen vor Beginn der Pflegephase und den Dienstbezügen während der Pflegephase. Drei Prozent des Vorschusses werden bei der Auszahlung abgezogen. In der Nachpflegephase wird der gewährte Vorschuss mit den laufenden Dienstbezügen verrechnet⁴.

Erfahrungsstufen

Seit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz 2009 orientiert sich die Entwicklung des Grundgehalts nicht mehr am Besoldungsdienstalter. Der Aufstieg in die nächst höhere der acht Stufen erfolgt nach Dienstzeiten, in denen anforderungsgerechte Leistungen erbracht werden müssen. Diese so genannten Erfahrungszeiten betragen in der ersten Stufe zwei Jahre, in den Stufen zwei bis vier jeweils drei Jahre und in den Stufen fünf bis sieben jeweils vier Jahre.

Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden beim Aufstieg in den Grundgehaltsstufen genauso berücksichtigt wie die einer Vollzeitbeschäftigung.

Bezüge während des Urlaubs

Bei Erholungsurlaub oder Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung, zum Beispiel im Fall der Erkrankung eines Kindes, wird die entsprechend der ermäßigten Dienstzeit verringerte Besoldung weitergezahlt. Gleiches gilt während der Zeit einer Dienstunfähigkeit oder eines Beschäftigungsverbots wegen Schwangerschaft.

⁴ Rechtsgrundlage ist § 7 BBesG i. V. m. der Beamten-Pflegezeitvorschuss-Verordnung (BpflZV)

Vermögenswirksame Leistungen

Die vermögenswirksamen Leistungen richten sich für Teilzeitbeschäftigte nach dem Maß der Arbeitszeit im Verhältnis zur Vollzeitbeschäftigung. Für Vollzeitbeschäftigung liegt der Betrag bei 6,65 Euro.

Anwärterinnen und Anwärter mit Bleibeverpflichtung

Bei Anwärterinnen und Anwärtern mit Bleibeverpflichtung zählt die Zeit einer Teilzeitbeschäftigung für die Erfüllung der Bleibeverpflichtung voll. Hiervon betroffen sind Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes, die Anwärterbezüge unter der Auflage erhalten, dass sie im Anschluss an ihre Ausbildung nicht vor Ablauf einer Mindestdienstzeit von fünf Jahren aus einem von ihnen zu vertretenden Grund ausscheiden. Entsprechendes gilt, wenn die Gewährung eines Anwärtersonderzuschlages, der im Fall eines erheblichen Mangels an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern vorgesehen werden kann, an eine Bleibeverpflichtung gebunden war.

b. Versorgung

Versorgung entsprechend Teilzeit

Die Versorgung errechnet sich aus der ruhegehaltfähigen Dienstzeit und den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen. Bei Teilzeitbeschäftigten wie bei Vollzeitbeschäftigten werden zur Ermittlung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge die vollen Dienstbezüge zugrunde gelegt. Die Teilzeit kommt bei der Bestimmung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit zum Tragen: Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung rechnen nur arbeitszeitanteilig als ruhegehaltfähige Dienstzeit.

Beispiel:

Ein Jahr Teilzeitbeschäftigung zu 50 % entspricht einem halben Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit.

Zuschläge zum Ruhegehalt bei Teilzeit

Teilzeitbedingte Lücken in der Altersversorgung (Nichterreichen des Höchstruhegehaltsatzes von z.Zt. 71,75% der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge infolge einer Teilzeitbeschäftigung) durch Zeiten der Kindererziehung und der Pflege werden in gewissem Umfang durch monatliche Zuschläge zum Ruhegehalt ausgeglichen.

Kinderbezogene Zuschläge können nur demjenigen Elternteil gewährt werden, dem die Kindererziehungszeiten zugeordnet sind. Bei gemeinsamer Erziehung durch die Eltern werden die Zeiten dem Elternteil

zugeordnet, der das Kind überwiegend erzogen hat. Die Eltern können unabhängig davon durch übereinstimmende Erklärung bestimmen, welchem Elternteil diese Zeiten zugeordnet werden sollen.

Durch die Zuschläge darf die Höchstversorgung (Ruhegehalt ermittelt aus dem Höchstruhegehaltssatz und den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen aus der Endstufe der versorgungswirksamen Besoldungsgruppe) nicht überschritten werden.

Im Interesse der Gleichbehandlung von Rentnern und Pensionären dürfen die Zuschläge nicht höher sein als eine für diese Zeit für sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer erreichbare Rentensteigerung.

Die Zuschläge werden nicht gezahlt, wenn eine rentenrechtliche Berücksichtigung der Kindererziehung oder Pflege erfolgt.

a) Kindererziehungszuschlag

Für die Zeit der Erziehung eines nach dem 31. Dezember 1991 geborenen Kindes wird grundsätzlich ein Kindererziehungszuschlag gewährt.

Zu berücksichtigen sind Kindererziehungszeiten mit längstens 36 Kalendermonaten nach Ablauf des Monats der Geburt des Kindes. Werden im maßgeblichen Zeitraum mehrere Kinder erzogen, werden für zwei Kinder sechs Jahre, für drei Kinder neun Jahre usw. berücksichtigt.

Die Höhe des Kindererziehungszuschlages entspricht aktuell für jeden Monat der Kindererziehungszeit dem 0,0833fachen des aktuellen Rentenwerts. Für die höchstmögliche berücksichtigungsfähige Kindererziehungszeit steht somit ein Zuschlag in Höhe von $(36 \text{ Monate} \times 0,0833 \times 28,14 \text{ €}) = 84,39 \text{ €}$ zu (Stand Herbst 2013).

b) Kindererziehungsergänzungszuschlag

Darüber hinaus werden nach dem 31. Dezember 1991 liegende Zeiten der Erziehung eines Kindes bis zum vollendeten zehnten Lebensjahr für einen Kindererziehungsergänzungszuschlag berücksichtigt, wenn während dieser Zeitspanne ein weiteres Kind erzogen, Dienst verrichtet oder eine pflegebedürftige Person nicht erwerbsmäßig gepflegt worden ist.

Die Höhe des Kindererziehungsergänzungszuschlages entspricht für jeden angefangenen Monat, in dem ein weiteres Kind erzogen wird, dem 0,0278fachen des aktuellen Rentenwerts (Zuschlag bei einem Jahr gleich-

zeitiger Erziehung zweier Kinder bis 10 Jahre ca. 9,39 €, Stand Herbst 2013) und für jeden angefangenen Monat, in dem Dienst verrichtet bzw. eine pflegebedürftige Person gepflegt wurde, dem 0,0208fachen des aktuellen Rentenwerts (Zuschlag bei einem Jahr gleichzeitiger Erziehung eines Kindes bis 10 Jahre und Teilzeitbeschäftigung ca. 7,02 €, Stand Herbst 2013).

c) Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlag

Für Zeiten der nichts erwerbsmäßigen Pflege einer pflegebedürftigen Person wird ein Pflege- bzw. Kinderpflegeergänzungszuschlag gewährt, wenn der Beamte einen Pflegebedürftigen mindestens 14 Stunden wöchentlich in seiner häuslichen Umgebung pflegt und der Pflegebedürftige Anspruch auf Leistungen aus der sozialen oder einer privaten Pflegeversicherung hat.

Die Kinderpflegezeit beginnt mit dem Tag der Geburt und wird längstens bis zum Ablauf des Monats der Vollendung des 18. Lebensjahres des pflegebedürftigen Kindes berücksichtigt.

Die Höhe der Zuschläge ist abhängig von den Umständen des Einzelfalles, wie u.a. dem Jahreseinkommen oder der Pflegestufe.

Mindestversorgung

Die Versorgungsbezüge dürfen grundsätzlich die Mindestversorgung, die eine Mindestsicherung im Alter gewährleisten soll, nicht unterschreiten und werden ggf. aufgestockt.

Wie bei Vollzeitbeschäftigten werden bei Teilzeitbeschäftigten die vollen Dienstbezüge zugrunde gelegt. Die Teilzeit kommt bei der ruhegehaltfähigen Dienstzeit zum Tragen: Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung rechnen nur arbeitszeitanteilig als ruhegehaltfähige Dienstzeit (Beispiel: ein Jahr Teilzeitbeschäftigung zu 50 % entspricht einem halben Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit).

Zuschläge zum Ruhegehalt bei Teilzeit

Teilzeitbedingte Lücken in der Altersversorgung durch Zeiten der Kindererziehung und der Pflege werden in gewissem Umfang durch Zuschläge zum Ruhegehalt ausgeglichen.

Für die Zeit der Erziehung eines nach dem 31. Dezember 1991 geborenen Kindes wird grundsätzlich ein Kindererziehungszuschlag gewährt. Be-

rücksichtigungsfähig ist für diesen Zuschlag die Zeit der Erziehung bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes.

Darüber hinaus werden nach dem 31. Dezember 1991 liegende Zeiten der Erziehung eines Kindes bis zum vollendeten zehnten Lebensjahr für einen Kindererziehungsergänzungszuschlag berücksichtigt. Während dieser Zeitspanne muss ein weiteres Kind erzogen, Dienst verrichtet oder eine pflegebedürftige Person nicht erwerbsmäßig gepflegt worden sein.

Diese Zuschläge können nur demjenigen Elternteil gewährt werden, dem die Kindererziehungszeiten zugeordnet sind. Bei gemeinsamer Erziehung durch die Eltern werden die Zeiten dem Elternteil zugeordnet, der das Kind überwiegend erzogen hat. Die Eltern können unabhängig davon durch übereinstimmende Erklärung bestimmen, welchem Elternteil diese Zeiten zugeordnet werden sollen. Die Erklärung ist grundsätzlich mit Wirkung für die Zukunft abzugeben. Sie kann rückwirkend auf den Zeitraum der letzten zwei Monate vor Abgabe der Erklärung erstreckt werden.

Für Zeiten der nichterwerbsmäßigen Pflege einer pflegebedürftigen Person, für die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversiche-



zung bestand, wird ein Pflegezuschlag gewährt. Voraussetzung ist, dass die Pflegezeiten nicht zu Ansprüchen in der gesetzlichen Rentenversicherung führen, weil etwa die rentenrechtliche Wartezeit von fünf Jahren nicht erfüllt wurde.

Zeiten der nicht erwerbsmäßigen Pflege eines Kindes werden bis zum vollendeten 18. Lebensjahr des Kindes für einen Kinderpflegeergänzungszuschlag zusätzlich berücksichtigt.

Die Zuschläge werden nur gezahlt, wenn keine rentenrechtliche Berücksichtigung der Kindererziehung oder Pflege erfolgt.

Durch die Zuschläge darf die Höchstversorgung nicht überschritten werden. Im Interesse der Gleichbehandlung von Rentnern und Pensionären dürfen die Zuschläge nicht höher sein als eine für diese Zeit erreichbare Rentensteigerung.

Eine Teilzeitbeschäftigung ist ungeachtet dessen, ob sie während oder außerhalb einer Elternzeit ausgeübt wird, zu dem Teil ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.

Mindestversorgung bei Teilzeit

Die Versorgungsbezüge im Beamtenrecht dürfen grundsätzlich die Mindestversorgung, die eine Mindestsicherung im Alter gewährleisten soll, nicht unterschreiten. Teilzeitbeschäftigte, die nicht wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden sind, erhalten jedoch nur ihr verdientes Ruhegehalt, wenn dieses allein aufgrund langer Freistellungszeiten unter der Mindestversorgung liegt. Diese Regelung beruht darauf, dass Teilzeitbeschäftigte freiwillig ihre Dienstleistung reduziert haben.

Konkrete Auswirkungen der Teilzeit können nur aufgrund der persönlichen Verhältnisse beurteilt und daher nur für den jeweiligen Einzelfall getroffen werden. Nähere Informationen erteilt die Pensionsregelungsbehörde. Anfragen an diese können über die zuständige Personaldienststelle gerichtet werden.

c. Beihilfe

Bei einer Teilzeitbeschäftigung bleibt der Beihilfeanspruch für Beamtinnen und Beamte des Bundes erhalten. Dies gilt auch bei einer unterhäft-

tigen Beschäftigung. Es gibt somit keine Abweichungen gegenüber einer Vollzeitbeschäftigung.

d. Erholungsurlaub

Teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten steht in der Regel die gleiche Zahl an Urlaubstagen zu wie Vollzeitbeschäftigten, wenn ihre Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche verteilt ist. Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit auf weniger oder mehr als fünf Tage in der Woche verteilt haben, erhalten dementsprechend weniger oder mehr Urlaubstage. Bei Verteilung der Arbeitszeit auf weniger Wochentage werden z.B. schon für eine freie Woche weniger Urlaubstage benötigt. Der Urlaubsanspruch wird entsprechend der tatsächlich geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit umgerechnet. Ansonsten gelten die allgemeinen Urlaubsregelungen.

e. Mehrarbeit

Teilzeitbeschäftigte unterliegen hinsichtlich des Ausgleichs von Mehrarbeit grundsätzlich keinen anderen Regelungen als Vollzeitbeschäftigte. Mehrarbeit ist die mehr als fünf Stunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit, wenn diese dienstlich angeordnet oder genehmigt wurde. Bei Teilzeitbeschäftigten ist nicht von fünf Stunden im Monat, sondern von der entsprechend der jeweiligen Teilzeitquote gekürzten Stundenzahl auszugehen. Das heißt, bei einer Teilzeitbeschäftigung mit 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit sind 2,5 Stunden im Monat als Grenze für ausgleichspflichtige Mehrarbeit zugrunde zu legen. Für die Mehrarbeit wird vorrangig Dienstbefreiung gewährt. Sofern dies nicht möglich ist, erhalten teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte bis zum Erreichen der vollen Arbeitszeit anteilige Besoldung und ab dann Mehrarbeitsvergütung.

f. Laufbahnrecht

Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden für die Anerkennung der Laufbahnbefähigung, für Beförderungen und Aufstieg voll berücksichtigt, wenn sie hauptberuflich ausgeübt werden. Daher entstehen laufbahnrechtlich keine Nachteile gegenüber einer Vollzeitbeschäftigung. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit.

Auch hinsichtlich der regelmäßigen dreijährigen Probezeit, in der sich Beamtinnen und Beamte bewähren müssen, sind Teil- und Vollzeitbeschäftigte gleich zu behandeln. Führen bestimmte Umstände im Einzelfall dazu, dass die Bewährung nicht festgestellt werden kann, kann die Probezeit um höchstens zwei Jahre auf maximal fünf Jahre verlängert werden. Eine Gleichbehandlung von Teil- und Vollzeitbeschäftigten gilt auch bei der beförderungsrelevanten Erprobungszeit, die vor Übertragung eines höher bewerteten Dienstpostens für einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten bis maximal einem Jahr zurückzulegen ist. Eine Verlängerung der Erprobungszeit ist nur bis zu einer Gesamtdauer von einem Jahr möglich, wenn eine weniger als einjährige Erprobungszeit festgelegt wurde. Die im Teilzeitstatus verbrachten Zeiten werden deshalb vollständig auf Probe- und Erprobungszeit angerechnet. Nur wenn nach deren Ablauf die Bewährung (noch) nicht festgestellt werden kann, weil es im Einzelfall faktisch an bewertbaren Arbeitsergebnissen fehlt, kann die Probezeit um höchstens zwei Jahre und die Erprobungszeit bis zu einer Gesamtdauer von maximal einem Jahr verlängert werden.

g. Benachteiligungsverbot

Nach § 25 Satz 2 BBG und § 15 Abs. 1 und Abs. 2 Bundesgleichstellungsgesetz darf sich Teilzeit weder bei der Einstellung noch beim beruflichen Fortkommen nachteilig auswirken. Eine unterschiedliche Behandlung von teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Für das berufliche Fortkommen ist ausschließlich auf die Leistung abzustellen.

h. Nebentätigkeiten

Beamtinnen und Beamten müssen sich während der Dauer der voraussetzungslosen Antragsteilzeit verpflichten, genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten nur in dem für Vollzeitbeschäftigte zulässigen Umfang auszuüben. In der Regel darf ein zeitlicher Umfang von acht Stunden in der Woche nicht überschritten werden. Die schuldhaftige Verletzung dieser Pflicht führt regelmäßig zu einem Widerruf der bewilligten Teilzeitbeschäftigung.

Während einer familienbedingten Teilzeitbeschäftigung dürfen nur solche genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten ausgeübt werden, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen. Sie dürfen die Betreuung von

Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen - zum Beispiel wegen des zeitlichen Umfangs der Nebentätigkeit - nicht unmöglich machen. Freie zeitliche Kapazitäten sollen vorrangig beim Dienstherrn eingesetzt werden. Die Erhöhung des Teilzeitanteils hat Vorrang vor einer Nebentätigkeit bei einem Dritten. Unabhängig vom Umfang der Nebentätigkeit wird keine Nebentätigkeitsgenehmigung erteilt, wenn die Tätigkeit, insbesondere bei Interessenkonflikten, dienstliche Interessen beeinträchtigen kann.

Dies gilt entsprechend auch für eine Teilzeitbeschäftigung außerhalb des Beamtenverhältnisses während der Elternzeit.

2. Rechtsfolgen der Teilzeit für Tarifbeschäftigte

a. Entgelt

Das Entgelt verringert sich grundsätzlich im gleichen Verhältnis wie sich die Arbeitszeit verringert. Wer zum Beispiel nur die Hälfte der Arbeitszeit beschäftigt ist, erhält auch nur die Hälfte des Tabellenentgelts. Das gilt in der Regel auch für die sonstigen Entgeltbestandteile, zum Beispiel für Zulagen sowie für die vermögenswirksamen Leistungen. Es bestehen jedoch zahlreiche Ausnahmen, beispielsweise für das Jubiläumsgeld, das in voller Höhe gezahlt wird und die Jahressonderzahlung, bei der für die Berechnung die durchschnittlichen Entgelte der Monate Juli, August und September des jeweiligen Jahres zu Grunde gelegt werden.

Handelt es sich um eine Teilzeitarbeit, die während der Elternzeit ausgeübt wird, bestehen zahlreiche Besonderheiten. Insoweit wird auf die detaillierten Hinweise in der Broschüre zu Elterngeld und Elternzeit des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend verwiesen.

Wird die Teilzeitarbeit im Rahmen einer Familienpflegezeit geleistet, wird das Entgelt um die Hälfte des reduzierten Arbeitsentgelts während der Pflege- und Nachpflegephase aufgestockt (vgl. § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b Familienpflegezeitgesetz).

Beispiel (vereinfacht):

Wenn Vollzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit von 100 auf 50 Prozent verringern, um Angehörige zu pflegen, erhalten sie ein Entgelt von 75 Prozent des letzten Bruttoeinkommens. In der Nachpflegephase wird bei einer

vollen Arbeitszeit das reduzierte Entgelt solange fortgezahlt, bis der Gehaltsvorschuss ausgeglichen ist.

Für die Dauer der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase müssen die Beschäftigten eine vom Bundesamt für zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) zertifizierte Familienpflegezeitversicherung gem. § 4 PpZG abschließen. Diese deckt das mögliche Ausfallrisiko der Rückzahlung ab, das durch Berufsunfähigkeit oder Tod des/der Beschäftigten eintreten kann.

b. Überstunden

Teilzeitbeschäftigte erhalten nach Maßgabe der tariflichen Bestimmungen einen Ausgleich für Überstunden. Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten hinausgehen.

Teilzeitbeschäftigte sind zur Leistung von Überstunden, Mehrarbeit, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verpflichtet, wenn hierfür eine arbeitsvertragliche Vereinbarung getroffen wurde.

c. Beihilfe

Für teilzeitbeschäftigte Tarifbeschäftigte des Bundes, die bis zum 31. Juli 1998 eingestellt worden sind und aufgrund der geltenden Regelungen noch Beihilfe erhalten (Protokollerklärung zu § 13 Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts - TVÜ-Bund) verringert sich die Beihilfe im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit.

d. Erholungsurlaub

Der Urlaubsanspruch der Teilzeitbeschäftigten besteht unter den gleichen Voraussetzungen und in entsprechendem Umfang wie bei Vollzeitbeschäftigten. Das bedeutet, dass Teilzeitbeschäftigte, die an allen Arbeitstagen mit gleichmäßig verkürzter Arbeitszeit tätig sind, ebenso viele Urlaubstage haben wie Vollzeitbeschäftigte. Bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf weniger Arbeitstage pro Woche vermindert sich die Anzahl der Urlaubstage entsprechend.

Bei einem Wechsel von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung innerhalb des Urlaubsjahres findet keine Kürzung der für die Dauer der Voll-

zeitbeschäftigung erworbenen Urlaubsansprüche statt. Aus der Vollzeit bestehende Urlaubsansprüche bleiben also in vollem Umfang erhalten.

e. Beschäftigungszeit

Die Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden auf die Beschäftigungszeit voll angerechnet. Nachteile gegenüber einer Vollzeitbeschäftigung entstehen nicht.

f. Kündigungsschutz

Die kündigungsrechtlichen Bestimmungen machen keinen Unterschied zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz normiert darüber hinaus besondere Kündigungsverbote. Das Arbeitsverhältnis darf nicht gekündigt werden, weil sich zum Beispiel der Tarifbeschäftigte weigert, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln. Teilen sich zwei Tarifbeschäftigte einen Arbeitsplatz und scheidet einer aus, darf dem anderen aus diesem Grund nicht gekündigt werden. Insoweit kommt nur eine Änderungskündigung in Betracht.

g. Benachteiligungsverbot

Teilzeitbeschäftigte dürfen wegen ihrer Teilzeitarbeit ohne sachliche Gründe nicht schlechter gestellt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte. Der durch die gesetzlichen und tariflichen Regelungen garantierte Benachteiligungsausschluss ist sowohl im Bundesgleichstellungsgesetz als auch im Teilzeit- und Befristungsgesetz ausdrücklich normiert.

h. Nebentätigkeiten

Für teilzeitbeschäftigte Tarifbeschäftigte gelten hinsichtlich der Ausübung von Nebentätigkeiten grundsätzlich die gleichen Regelungen wie für Vollzeitbeschäftigte. So haben auch Teilzeitbeschäftigte jede Nebentätigkeit gegen Entgelt anzuzeigen (§ 3 Abs. 3 TVöD). Bei der Frage, ob eine Nebentätigkeit untersagt oder mit Auflagen versehen werden kann oder muss, ist auch die besondere Situation aufgrund der Teilzeittätigkeit zu berücksichtigen. So wird beispielsweise eine Nebentätigkeit in der Regel nicht allein wegen ihres zeitlichen Umfangs untersagt werden, solange der zeitliche Umfang der beabsichtigten Nebentätigkeit zusammen mit der Teilzeittätigkeit den Umfang einer Vollzeitbeschäftigung nicht übersteigt.

i. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

Krankenversicherung

Teilzeitbeschäftigte Tarifbeschäftigte sind grundsätzlich wie Vollzeitbeschäftigte mit einem Jahresarbeitsentgelt unterhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze (Versicherungspflichtgrenze) in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert.

Für Beschäftigte, die bisher wegen des Überschreitens der Versicherungspflichtgrenze versicherungsfrei waren und aufgrund der Herabsetzung ihrer Arbeitszeit und folglich der Reduzierung des Arbeitsentgelts die Jahresarbeitsentgeltgrenze im Laufe eines Kalenderjahres nicht nur vorübergehend unterschreiten, endet die Versicherungsfreiheit unmittelbar und nicht erst am Ende des Kalenderjahres. Auf Antrag kann jedoch eine Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung erfolgen, wenn der Teilzeitbeschäftigte seit mindestens fünf Jahren wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei ist. Der Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht bei der Krankenkasse zu stellen. Die Befreiung kann nicht widerrufen werden.



Bislang privat Krankenversicherte, die wegen der Reduzierung ihrer regelmäßigen wöchentliche Arbeitszeit versicherungspflichtig werden, können ihren Versicherungsvertrag bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen mit Wirkung vom Eintritt in die Versicherungspflicht an kündigen. Für die, die sich eine Rückkehr zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung offen halten möchten, kommt gegebenenfalls eine Anwartschafts- bzw. Ruhensversicherung bei der privaten Kranken- und Pflegeversicherung in Betracht.

Werden Tarifbeschäftigte bei Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach Vollendung des 55. Lebensjahres versicherungspflichtig, besteht kein Zugang mehr zur gesetzlichen Krankenversicherung, wenn die Beschäftigten unter anderem in den letzten fünf Jahren vor Eintritt in die Versicherungspflicht nicht gesetzlich versichert waren und sie in dieser Zeit mindestens zweieinhalb Jahre lang versicherungsfrei, von der Versicherungspflicht befreit oder hauptberuflich selbständig tätig waren.

Von der gesetzlichen Krankenversicherung befreite Teilzeitbeschäftigte, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder in der privaten Krankenversicherung versichert sind, erhalten nach § 257 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch einen Arbeitgeberzuschuss zu ihrem Krankenversicherungsbeitrag.

Pflegeversicherung

Die Pflegeversicherung folgt der Krankenversicherung. Sowohl Vollzeitbeschäftigte als auch Teilzeitbeschäftigte, die in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert oder freiwilliges Mitglied sind, sind in der gesetzlichen Pflegeversicherung pflichtversichert.

Freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder bei einer privaten Krankenversicherung Versicherte haben einen Anspruch auf einen Beitragszuschuss ihres Arbeitgebers zur Pflegeversicherung nach § 61 Elftes Buch Sozialgesetzbuch.

Rentenversicherung

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zahlen geringere Beiträge für die Rentenversicherung und erhalten damit geringere persönliche Entgeltpunkte für die Rentenberechnung.

Während der **Familienpflegezeit** wird gewährleistet, dass sowohl in der Pflegephase als auch in der Nachpflegephase gleichmäßige Beiträge zur Sozialversicherung abgeführt werden.

Bei Zweifelsfragen wegen der Auswirkungen einer Teilzeitarbeit auf die späteren Rentenansprüche empfiehlt es sich, sich von den zuständigen Rentenversicherungsträgern, den Beratungsstellen, den Versicherungsämtern oder den Versicherungältesten beraten zu lassen.

Arbeitslosenversicherung

Teilzeitbeschäftigung wirkt sich wegen der reduzierten Entgelte und damit geringeren Beiträge zur Arbeitslosenversicherung grundsätzlich auch mindernd auf die Zahlung von Arbeitslosengeld im Falle der Arbeitslosigkeit aus.

Zusatzversorgung

Teilzeitbeschäftigte sind wie Vollzeitbeschäftigte bei der VBL pflichtversichert. Die während der Teilzeit erworbenen Anwartschaften verringern sich entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten Teilzeitarbeit zur Vollzeitarbeit.

Nähere Auskünfte sind erhältlich bei der
Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL)
Postfach 65 53
76128 Karlsruhe.

V. Wie kann die Teilzeitbeschäftigung vorzeitig beendet werden?

1. Beamtinnen und Beamte

Bei der voraussetzungslosen Antragsteilzeit kann von dem Grundsatz, dass die Teilzeitbeschäftigung für die beantragte Dauer auszuüben ist, ausnahmsweise abgewichen werden. Wenn die Fortsetzung der Teilzeit nicht mehr zumutbar ist, soll die Dienstbehörde einen Übergang zur Vollzeitbeschäftigung oder eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung (Beispiel: Erhöhung der Arbeitszeit von 50 % auf 75 % der regelmäßigen Arbeitszeit) zulassen, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Ein solcher Fall kann eintreten, weil sich die privaten, insbesondere finanziellen, Lebensverhältnisse geändert haben.

Allerdings kann auch die Dienstbehörde die Dauer der Teilzeitbeschäftigung entgegen der ursprünglichen Bewilligung beschränken (Beispiel: Verkürzung von ursprünglich fünf auf drei Jahre) oder den Umfang der zu leistenden Arbeitszeit erhöhen, wenn zwingende dienstliche Belange dies erfordern (Beispiel: nur der Teilzeitbeschäftigte verfügt über Spezialkenntnisse, die wegen schwerer Erkrankung eines anderen Mitarbeiters dringend benötigt werden).

Auch bei der familienbedingten Teilzeitbeschäftigung kann die Dienstbehörde die Dauer der Teilzeitbeschäftigung entgegen der ursprünglichen Bewilligung beschränken oder den Umfang der zu leistenden Arbeitszeit erhöhen, wenn zwingende dienstliche Belange dies erfordern. Eine Erhöhung der Arbeitszeit oder eine Vollzeitbeschäftigung kann von der Dienstbehörde zugelassen werden. Ein Anspruch hierauf besteht nicht. Die Dienstbehörde hat eine veränderte individuelle Lebenssituation jedoch im Rahmen der Fürsorgepflicht bei ihrer Ermessensentscheidung zu berücksichtigen. Bei der Besetzung von Vollzeitstellen sind Teilzeitbeschäftigte vorrangig zu berücksichtigen.

Wenn die Voraussetzungen für die Gewährung der Familienpflegezeit nachträglich entfallen, ist die Dienstbehörde verpflichtet, mit Ablauf des zweiten Monats, der auf den Wegfall der Voraussetzungen folgt, die Bewilligung zu widerrufen. Sie ist auch dann zu widerrufen, wenn die genehmigte Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der Familienpflegezeit der Beamtin oder dem Beamten im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und keine dringenden dienstlichen Belange entgegenstehen.

Die bewilligte kürzere Dauer der Pflegephase kann auch noch nachträglich auf bis zu 24 Monate erhöht werden, sofern die Voraussetzungen für die Familienpflegezeit vorliegen. Eine für die Nachpflegephase vereinbarte höhere regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann ebenfalls noch nachträglich bis auf das Mindestmaß reduziert werden. Dieses Mindestmaß der Arbeitszeit entspricht der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, die vor Beginn der Familienpflegezeit geleistet wurde.

2. Tarifbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigte nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, die ihre Arbeitszeit erhöhen wollen, hat der Arbeitgeber bei der Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Ausnahmen bestehen bei entgegenstehenden dringenden dienstlichen

Gründen oder Arbeitszeitwünschen anderer Teilzeitbeschäftigter. Eine vergleichbare Verpflichtung enthält § 14 Abs. 1 Bundesgleichstellungsgesetz für Teilzeitbeschäftigte mit Familienpflichten.

Nach § 11 Abs. 3 TVöD sind nur Teilzeitbeschäftigte, die früher vollzeitbeschäftigt waren und deren Teilzeitbeschäftigung nicht befristet ist, bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten bevorzugt zu berücksichtigen. Ein Anspruch auf Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz gibt es jedoch in allen Fällen nicht, wenn es sich um eine unbefristete Teilzeit handelt.

Die Familienpflegezeit endet vorzeitig, wenn die Pflege vor dem vereinbarten Ende nicht mehr erfolgt, z.B. weil die oder der pflegebedürftige Angehörige verstirbt oder nicht mehr pflegebedürftig ist. Ebenso endet die Familienpflegezeit, sofern die wöchentliche Arbeitszeit der oder des Beschäftigten weniger als 15 Stunden beträgt. Die Pflegezeit endet mit Ablauf des zweiten Monats, der auf den Zeitpunkt des Beendigungsgrundes folgt.

VI. Statistische Daten zur Teilzeitbeschäftigung

1. Beschäftigte in Teilzeit 2012

Im Jahr 2012 waren im öffentlichen Dienst des Bundes 10,9 % der Beschäftigten in Teilzeit (einschließlich Altersteilzeit) tätig (ohne Berufs- und Zeitsoldaten: 18,0 %).

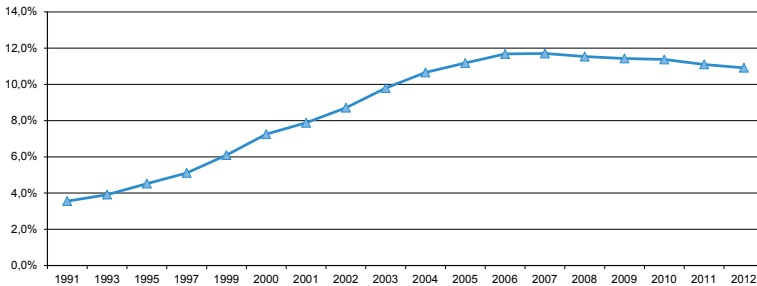
Tabelle	Beschäftigte*	Teilzeitbeschäftigte	in %
Tarifbeschäftigte	133.469	30.841	23,1
davon weiblich	59.621	21.588	36,2
Beamte, Richter, Soldaten	309.990	17.538	5,7
davon weiblich	51.811	12.227	23,6
Beschäftigte insgesamt	443.459	48.379	10,9
davon weiblich	111.432	33.815	30,3

*ohne Bundeseisenbahnvermögen

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14 Reihe 6, 2012

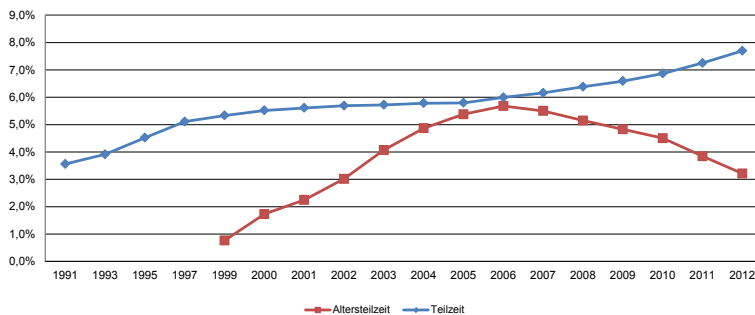
2. Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung

Die Zahl aller Beschäftigten in Teilzeit ist bis 2007 kontinuierlich angestiegen. Sie ist aber seit dem Jahr 2007 wegen der Einschränkungen der Altersteilzeit leicht gesunken: Im Jahr 1991 gab es ca. 23.200 Teilzeitbeschäftigte, im Jahr 2007 waren es ca. 55.300 und im Jahr 2012 48.400. Der Anteil an den Gesamtbeschäftigten stieg von 3,6 % im Jahr 1991 auf 11,7 % im Jahr 2007 und lag im Jahr 2012 bei 10,9 % (siehe Diagramm).



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14 Reihe 6, 2012

Ein anderes Bild zeigt sich bei der Betrachtung der Teilzeit ohne Altersteilzeit. Der Teilzeitanteil ist seit 1991 kontinuierlich gestiegen und hat im Jahr 2012 mit 7,7 % (ohne Berufs- und Zeitsoldaten 12,9 %) den bisherigen Höchststand erreicht (siehe Diagramm).



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14 Reihe 6, 2012

C Längerfristige Beurlaubung

I. Was heißt Beurlaubung und welche Beurlaubungszeiträume sind möglich?

Unter Beurlaubung sind allgemein Zeiträume zu fassen, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Genehmigung des Dienstherrn bzw. Zustimmung des Arbeitgebers von der Verpflichtung befreit sind, Dienst zu leisten oder zu arbeiten, das zugrunde liegende Beamten- bzw. Arbeitsverhältnis aber bestehen bleibt.

Beurlaubungen können Tage, Monate oder aber Jahre umfassen. Die folgenden Ausführungen beziehen sich nur auf die längerfristigen Beurlaubungen ab drei Monaten.

II. Wer kann sich beurlauben lassen?

Grundsätzlich können sich alle Beamtinnen und Beamte, die Anspruch auf Besoldung haben, somit auch Anwärterinnen und Anwärter, sowie Tarifbeschäftigte beurlauben lassen.

III. Welche Möglichkeiten der Beurlaubung gibt es?

1. Rechtliche Grundlagen und Formen der Beurlaubung für Beamtinnen und Beamte

Im Jahr 1969 wurde die Beurlaubung zur Betreuung eigener Kinder eingeführt. Seit 1984 sind Freistellungen aus arbeitsmarktpolitischen Gründen möglich. Seit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz 2009 können Beurlaubungen ohne Besoldung in Bereichen mit Stellenüberhang bewilligt werden.

Für Beamtinnen und Beamte in der Bundesverwaltung finden sich die Rechtsgrundlagen für Beurlaubungen aus familienbedingten und arbeitsmarktpolitischen Gründen im Bundesbeamtengesetz, für die Elternzeit in der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung und für den Sonderurlaub

(Urlaub aus anderen Anlässen als Erholung) in der Sonderurlaubsverordnung. Wie Teilzeitbeschäftigung sind auch Beurlaubungen Ausnahmen des verfassungsrechtlichen Leitbilds des Beamtenverhältnisses in Vollzeitbeschäftigung und setzen wegen der damit verbundenen Auswirkungen einen Antrag voraus. Aufgrund des Lebenszeitprinzips sind Beurlaubungen stets zeitlich zu befristen. Sie dürfen nicht dazu genutzt werden, einer zweiten hauptberuflichen Tätigkeit nachzugehen.

Zu den einzelnen Beurlaubungstatbeständen wird auf die nachfolgende Übersicht verwiesen.

Überblick über mögliche Formen der Beurlaubung:

Beurlaubungstatabestand	Beurlaubungsgrund	Dauer	Rechtsgrundlage ⁵
Familienbedingte Beurlaubung	Beurlaubung zur Kinderbetreuung oder Pflege	höchstens 15 Jahre	§ 92 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BBG, § 13 Abs. 1 Satz 1 BGlG
Elternzeit	Elternzeit zur Kinderbetreuung	bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres	§ 6 MuSchEltZV i. V. m. § 15 Abs. 2 Satz 1 BEEG
Beurlaubung ohne Besoldung	Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen bei außergewöhnlichem Bewerberüberhang	höchstens 6 Jahre	§ 95 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 4 Satz 1 BBG
	Beurlaubung bis zum Ruhestand bei Vorliegen arbeitsmarktpolitischer Gründe (s.o.)	höchstens 15 Jahre, es sei denn Rückkehr zu Voll- oder Teilzeitbeschäftigung ist unzumutbar	§ 95 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 4 Satz 1 und 2 BBG
	Beurlaubung in Stellenabbau-bereichen	höchstens 15 Jahre	§ 95 Abs. 2 BBG
Sonderurlaub für eine internationale Verwendung	Ausübung einer hauptberuflichen Tätigkeit in öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtungen oder in einer öffentlichen Einrichtung eines Mitgliedsstaates der Europäischen Union	für die Zeit der Entsendung auf der Grundlage der Entsendungsrichtlinie Bund (EntsR)	§ 9 Abs. 1 SUrIV
	Ausübung einer hauptberuflichen Tätigkeit in öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtungen oder in einer Einrichtung eines Mitgliedsstaates der Europäischen Union	für die Dauer der Tätigkeit bis zu einem Jahr	§ 9 Abs. 2 SUrIV
	Wahrnehmung von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit	für die Zeit der Wahrnehmung von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit auf der Grundlage der Entsendungsrichtlinie Bund (EntsR)	§ 9 Abs. 3 SUrIV
Sonderurlaub in anderen Fällen	Vorliegen eines wichtigen Grundes	nur in besonderen Fällen länger als 3 Monate	§ 13 Abs. 1 SUrIV

⁵ BGlG: Bundesgleichstellungsgesetz, MuSchEltZV: Mutterschutz- und Elternzeitverordnung; BEEG: Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetz; SUrIV: Sonderurlaubsverordnung;

a. Familienbedingte Beurlaubung

Die familienbedingte Beurlaubung ist aus denselben Gründen geschaffen worden wie die familienbedingte Teilzeitbeschäftigung und unterliegt denselben Voraussetzungen.

Beamtinnen und Beamte mit Anspruch auf Besoldung (damit auch Anwärterinnen und Anwärter) haben einen Beurlaubungsanspruch, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen oder pflegen und zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 92 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BBG). Ein vergleichbarer Beurlaubungsanspruch ergibt sich auch aus § 13 Abs. 1 Satz 1 Bundesgleichstellungsgesetz.

Sie können sich so lange beurlauben lassen, wie die Voraussetzungen hierfür vorliegen. Die familienbedingte Beurlaubung ist dabei grundsätzlich für die bewilligte Dauer bindend.

Es gibt jedoch eine Höchstdauer für die familienbedingte Beurlaubung. Diese beträgt 15 Jahre. Auf diese Höchstdauer sind die Zeiten einer Beurlaubung ohne Besoldung wegen eines Überhangs an Bewerberinnen und Bewerbern und die einer Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit anzurechnen. Alle drei Arbeitszeitmodelle dürfen auch zusammen 15 Jahre nicht überschreiten. Die Elternzeit wird nicht angerechnet.

Beispiel 1:

Eine Beamtin, die drei Jahre Elternzeit nach der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung genommen hat, kann sich anschließend 15 Jahre lang aus familienbedingten Gründen beurlauben lassen.

Beispiel 2:

Ein Beamter, der nach drei Jahren Elternzeit vier Jahre in Teilzeit mit weniger als 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit Dienst geleistet hat, kann sich noch elf Jahre aus familienbedingten Gründen beurlauben lassen.

Besonders bei langjährigen Beurlaubungen muss der berufliche Wiedereinstieg vorbereitet werden. Zwar ist es in erster Linie Aufgabe der Beamtinnen und Beamten, den Kontakt zur Dienstbehörde zu halten, allerdings hat die Dienststelle die Wiederaufnahme des Dienstes durch geeignete Maßnahmen zu erleichtern. Dazu gehören zum Beispiel das Angebot von

Urlaubs- und Krankheitsvertretungen, die rechtzeitige Unterrichtung über Fortbildungsmöglichkeiten und die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen schon während der Beurlaubung.

b. Elternzeit

Die Anspruchsvoraussetzungen der Elternzeit im Beamtenbereich ergeben sich aus § 6 der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung in Verbindung mit § 15 Abs. 1 bis 3 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. Beamtinnen und Beamte haben Anspruch auf Elternzeit, wenn sie mit ihrem Kind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen.

Anders als bei der familienbedingten Beurlaubung besteht ein Rechtsanspruch auf Elternzeit ohne Rücksicht auf die dienstlichen Belange. Elternzeit wird nicht auf die Höchstgrenzen der familienbedingten Beurlaubung angerechnet. Die Inanspruchnahme von Elternzeit muss sieben Wochen vor Beginn schriftlich erklärt werden. In der Erklärung muss eine verbindliche Festlegung erfolgen, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Mutterschutzfristen werden bei der Zweijahresfrist für die verbindliche Festlegung der Elternzeit angerechnet (§ 6 Abs. 1 MuSchEltZV i.V.m. § 16 BEEG).

Eltern haben die Wahl, ob sie die Elternzeit gemeinsam oder aber jeweils allein nehmen. Jedem Elternteil steht die volle Zeit bis zum dritten Geburtstag des Kindes unabhängig vom Verhalten des anderen Elternteils als Elternzeit zu. Die Elternzeit kann auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden. Eine Aufteilung der Elternzeit auf mehr als zwei Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Dienstherrn möglich.

Ein Anteil von bis zu zwölf Monaten kann auf einen späteren Zeitraum bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden. Die Übertragung muss rechtzeitig vor Beginn des jeweiligen Abschnitts der Elternzeit angezeigt werden. Sollen zum Beispiel die letzten zwölf Monate des Elternzeitanpruchs übertragen werden, muss der entsprechende Antrag vor dem zweiten Geburtstag des Kindes gestellt werden.

c. Beurlaubung ohne Besoldung

Die Beurlaubung ohne Besoldung fasst verschiedene Tatbestände mit vorwiegend arbeitsmarktpolitischer Zielsetzung zusammen. Sie dient in Bereichen mit Bewerberüberhang der Einstellung von Arbeitssuchenden

für die beurlaubte Person oder in Bereichen mit einem Stellenüberhang dem Stellenabbau.

Beamtinnen und Beamte mit Anspruch auf Besoldung, damit auch Anwärterinnen und Anwärter, die in einem Bereich mit einem außergewöhnlichen Bewerberüberhang tätig sind, können sich bis zu sechs Jahre (§ 95 Abs.1 Nr. 1 BBG) oder für einen Zeitraum, der sich bis zum Ruhestand erstrecken muss (§ 95 Abs. 1 Nr. 2 BBG), beurlauben lassen. In Stellenabbaubereichen ist neben dem Antragsersfordernis nur die Höchstdauer der Beurlaubung von 15 Jahren zu beachten (§ 95 Abs. 2 und 4 BBG). Voraussetzung ist in allen Fällen, dass dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Beurlaubung ist unabhängig vom Lebensalter möglich. Die Entscheidung liegt im Ermessen des Dienstherrn.

Die Beurlaubung erfolgt grundsätzlich für die bewilligte Dauer und ist in allen Fällen des § 95 BBG höchstens für einen Zeitraum von 15 Jahren möglich. Auf diese Höchstdauer sind die Zeiten der familienbedingten Beurlaubung und die der Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit anzurechnen. Elternzeit wird nicht angerechnet.



d. Sonderurlaub

Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richtern kann Sonderurlaub unter Wegfall der Besoldung für eine Tätigkeit im internationalen Bereich gewährt werden. Die Entsendungsrichtlinie Bund findet Anwendung, wenn die Bediensteten beurlaubt werden zur vorübergehenden Wahrnehmung von hauptberuflichen Tätigkeiten in öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtungen (internationale Organisationen) oder in der Verwaltung oder einer öffentlichen Einrichtung eines Mitgliedstaates der Europäischen Union (§ 9 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung). Ebenso ist eine Beurlaubung zur vorübergehenden Wahrnehmung von Aufgaben im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit (§ 9 Absatz 3 Sonderurlaubsverordnung) vom Anwendungsbereich der Entsendungsrichtlinie Bund erfasst. Nicht entsandte Bedienstete können bis zu einem Jahr beurlaubt werden (§ 9 Abs. 2 Sonderurlaubsverordnung).

Daneben kann Sonderurlaub in anderen Fällen bewilligt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen (§ 13 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung). Das gilt z.B. für Tätigkeiten bei Abgeordneten, Fraktionen und Parteien.

2. Rechtliche Grundlagen und Formen der Beurlaubung für Tarifbeschäftigte

Tarifbeschäftigte des Bundes können sich aus denselben Gründen wie Beamtinnen und Beamte unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts beurlauben lassen. Ansprüche ergeben sich aus folgenden Vorschriften:

- Familienbedingter Sonderurlaub (§ 28 TVöD, § 13 Abs. 1 Satz 1 Bundesgleichstellungsgesetz),
- Elternzeit (§ 15 Abs. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz),
- Sonderurlaub aus anderen Gründen (§ 28 TVöD).

a. Familienbedingter Sonderurlaub

Tarifbeschäftigte können zur Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder zur Pflege eines Angehörigen nach § 28 TVöD und § 13 Abs. 1 Satz 1 Bundesgleichstellungsgesetz beurlaubt werden. Danach ist Anträgen von Beschäftigten mit Familienpflichten auf Beur-

laubung – genauso wie auf Teilzeitarbeit - zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

b. Elternzeit

Für die Inanspruchnahme von Elternzeit gelten bei Tarifbeschäftigten die Vorschriften der §§ 15, 16 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes unmittelbar. Elternzeit kann bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres in jedem Arbeitsverhältnis genommen werden, also auch bei befristeten Verträgen, bei Teilzeitbeschäftigung und bei geringfügiger Beschäftigung. Auch Auszubildende können Elternzeit nehmen. Die Inanspruchnahme der Elternzeit ist spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber zu verlangen. Im Elternzeitantrag muss eine verbindliche Festlegung erfolgen, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Elternzeit kann pro Elternteil auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden, eine weitere Verteilung ist ebenso wie Änderungen hinsichtlich der Dauer einer bereits angemeldeten Elternzeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann eine Übertragung eines Elternzeitanteils von bis zu zwölf Monaten auf einen späteren Zeitraum bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes vereinbart werden. Mutterschutzfristen werden bei der Zweijahresfrist für die verbindliche Festlegung der Elternzeit angerechnet.



c. Sonderurlaub

Auch für die Beurlaubung aus anderen Gründen als zur Wahrnehmung von Familienpflichten gilt § 28 TVöD. Voraussetzung für den Sonderurlaub ist das Vorliegen eines wichtigen Grundes. Neben den familiären Anlässen zählen hierzu auch andere persönliche Gründe. Auch Sonderurlaub für eine Tätigkeit im internationalen Bereich ist möglich. In diesen Fällen findet die Entsendungsrichtlinie Bund Anwendung. Die Entscheidung über den Antrag auf Sonderurlaub trifft der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen.

IV. Wie wirkt sich die Beurlaubung aus?

1. Rechtsfolgen der Beurlaubung für Beamtinnen und Beamte

Beschäftigte, die einen Antrag auf Beurlaubung stellen, sind gem. § 13 Absatz 2 BGlG insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen sowie auf die Möglichkeit einer Befristung mit Verlängerung und deren Folgen hinzuweisen.

a. Beamtenverhältnis

Das Beamtenverhältnis besteht mit Ausnahme der Dienstleistungspflicht fort. Das statusrechtliche und das abstrakt-funktionelle Amt bei der bisherigen Beschäftigungsbehörde bleiben bestehen. Eine Beamtin ist beispielsweise weiterhin Oberinspektorin beim Bundesverwaltungsamt. Die Pflichten aus dem aktiven Beamtenverhältnis gelten weiter mit der Folge, dass Pflichtverletzungen während der Beurlaubung unter den gesetzlichen Voraussetzungen disziplinarisch verfolgt werden können.

b. Besoldung

Während des Zeitraums der Beurlaubung wird für die in dieser Broschüre vorgestellten Beurlaubungsformen keine Besoldung gezahlt. Der weitere Aufstieg in den Erfahrungsstufen wird durch Zeiten der Beurlaubung ohne Besoldung unterbrochen. Eine Ausnahme hiervon bilden Zeiten der Kinderbetreuung von bis zu drei Jahren für jedes Kind sowie Zeiten der Pflege von Angehörigen im Umfang von ebenfalls jeweils bis zu drei Jahren.

c. Versorgung

Zeiten einer Beurlaubung ohne Besoldung sind grundsätzlich nicht ruhegehaltfähig. Die Beurlaubung kann ausnahmsweise als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt werden, wenn spätestens bei Beendigung der Beurlaubung schriftlich zugestanden wird, dass die Beurlaubung öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dient; daneben wird die Berücksichtigung der Beurlaubungszeit als ruhegehaltfähig regelmäßig von der Erhebung eines Versorgungszuschlages abhängig gemacht. Dieser beläuft sich auf 30 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge.

Für die Zuschläge zum Ruhegehalt und zur Mindestversorgung bei Beurlaubung gelten die Ausführungen zu den Zuschlägen zum Ruhegehalt und zur Mindestversorgung bei Teilzeitbeschäftigung entsprechend.

d. Beihilfe

Grundsätzlich knüpft der Beihilfeanspruch an den Anspruch auf Besoldung an. Ausnahmsweise wird trotz einer Beurlaubung ohne Besoldung Beihilfe gewährt, wenn dies die Beurlaubungsvorschriften ausdrücklich vorsehen.

Beamtinnen und Beamte in Elternzeit haben Anspruch auf Beihilfe. Da während der Elternzeit kein Anspruch auf Besoldung besteht und für den Elternteil in Elternzeit und gegebenenfalls für die Kinder (wenn diese nicht beitragsfrei in der gesetzlichen Krankenversicherung mitversichert sind) weiterhin Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung gezahlt werden müssen, erhalten sie für die Dauer der Elternzeit ihre Beiträge für die private beziehungsweise die freiwillige gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung bis 31 Euro im Monat erstattet. Diese Fürsorgeleistung erhalten nur diejenigen, deren Dienst- oder Anwärterbezüge vor Beginn der Elternzeit die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschritten haben oder überschritten hätten. Beamtinnen und Beamte bis zur Besoldungsgruppe A 8 sowie Empfänger von Anwärterbezügen können über die 31 Euro hinaus die Erstattung der Beiträge in voller Höhe beantragen. Erstattet werden die Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung, soweit diese auf einen auf den Beihilfebemessungssatz abgestimmten Prozenttarif oder einen die jeweilige Beihilfe ergänzenden Tarif einschließlich etwaiger darin enthaltener Altersrückstellungen entfallen. Nicht erstattet werden also Beiträge, die sich auf zusätzliche Versicherungen (zum Beispiel zur besseren Absicherung

von Zahnersatz) beziehen. Diese Leistung des Dienstherrn wird auf Antrag gewährt, solange der betreffende Elternteil nach § 4 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz Elterngeld bezieht. Für die übrigen Monate einer Elternzeit erhält er weiter die volle Erstattung, wenn er keine Beschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ausübt.

Bei Beurlaubungen aus familienbedingten Gründen besteht Anspruch auf Krankheitsfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilfevorschriften. Dies gilt nicht für Beurlaubte, die bereits als Angehörige bei der Beihilfe berücksichtigt werden oder Anspruch auf Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung haben.

e. Erholungsurlaub

Für jeden vollen Kalendermonat einer Beurlaubung wird der Anspruch auf Erholungsurlaub um ein Zwölftel gekürzt.

f. Laufbahnrecht

Grundsätzlich verlängert sich die Probezeit um die Zeit einer Beurlaubung ohne Besoldung. Von diesem Grundsatz gibt es aber einige Ausnahmen. Insbesondere Elternzeit wirkt sich nicht verlängernd auf die Probezeit aus. Vor der Lebenszeiternennung ist aber die Mindestprobezeit von einem Jahr zu absolvieren. Zudem gibt es eine Ausnahme für Beurlaubungen, die dienstlichen oder öffentlichen Belangen dienen. Dafür müssen die Voraussetzungen bei Gewährung des Urlaubs festgestellt worden sein.

In den Fällen von Elternzeit, Beurlaubungen für eine internationale Verwendung nach § 9 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung und bei Beurlaubungen zur Ausübung einer gleichwertigen Tätigkeit bei Fraktionen des Deutschen Bundestages, der Landtage oder des Europäischen Parlaments gilt Folgendes bei Auswahlentscheidungen für Beförderungen, sofern keine aktuellen dienstlichen Beurteilungen vorliegen. In der Regel sind die dienstlichen Beurteilungen fiktiv fortzuschreiben. Dadurch soll eine bessere Einbeziehung der beurlaubten Beamtinnen und Beamten in die berufliche Fortentwicklung gewährleistet werden.

g. Benachteiligungsverbot

Elternzeit darf sich nicht negativ auf Einstellung und das berufliche Fortkommen auswirken (§ 25 Satz 1 BBG, § 15 Bundesgleichstellungsgesetz).

Das gilt grundsätzlich auch bei der familienbedingten Beurlaubung. Wie bei Teilzeitbeschäftigung ist eine unterschiedliche Behandlung von Beurlaubten aus familienbedingten Gründen ausnahmsweise aus zwingenden sachlichen Gründen gerechtfertigt. Ein solcher Grund liegt beispielsweise in der zeitnahen Besetzung einer Stelle. Die Einstellung einer Bewerberin oder eines Bewerber, die oder der eine familienbedingte Beurlaubung anstrebt und deshalb den Dienst nicht alsbald antreten kann, kann aus diesem Grund abgelehnt werden.

h. Nebentätigkeiten

Für Zeiten der Beurlaubung gelten die Regelungen des Nebentätigkeitsrechts uneingeschränkt. Danach unterliegt eine entgeltliche Tätigkeit grundsätzlich der Genehmigungspflicht und darf einen Umfang von acht Stunden in der Woche nicht überschreiten.

Noch stärkere Beschränkungen bestehen bei einer Beurlaubung aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen. Wie bei der familienbedingten Teilzeitbeschäftigung dürfen die Nebentätigkeiten bei der familienbedingten Beurlaubung dem Zweck der Beurlaubung nicht zuwiderlaufen. Bei der Beurlaubung ohne Besoldung (§ 95 BBG) müssen sich Beamtinnen



und Beamte verpflichten, auf genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten zu verzichten und genehmigungsfreie Nebentätigkeiten nur in dem Umfang ausüben, in dem sie auch einem Vollzeitbeschäftigten erlaubt sind. Wird diese Pflicht schuldhaft verletzt, führt dies regelmäßig zu einem Widerruf der Beurlaubung.

2. Rechtsfolgen der Beurlaubung für Tarifbeschäftigte

a. Arbeitsverhältnis

Das Arbeitsverhältnis bleibt bestehen. Es ruhen aber die Pflicht des Beschäftigten zur Arbeitsleistung sowie die Pflicht des Arbeitgebers zur Fortzahlung des Entgelts bei den in dieser Broschüre vorgestellten Beurlaubungsmöglichkeiten.

b. Entgelt

Tarifbeschäftigte erhalten kein Entgelt während der Elternzeit oder des Sonderurlaubs, es sei denn, dass während der Elternzeit eine zulässige Teilzeittätigkeit ausgeübt wird.

c. Beihilfe

Beihilfe wird grundsätzlich nur gewährt, wenn ein Anspruch auf Entgelt besteht. Ausnahmen bestehen derzeit nur für Beschäftigte, die nach der Protokollerklärung zu § 13 Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts - TVÜ-Bund) einen Beihilfeanspruch haben und diesen für den Zeitraum der Elternzeit behalten.

d. Beschäftigungszeit

Zeiten unbezahlten Sonderurlaubs bleiben bei der Feststellung von Beschäftigungszeiten unberücksichtigt, soweit der Arbeitgeber nicht vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches Interesse anerkannt hat (§ 34 Abs. 3 Satz 2 TVöD).

e. Erholungsurlaub

Die Dauer des Erholungsurlaubs - einschließlich des Zusatzurlaubs - vermindert sich um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat des Sonderurlaubs.

f. Kündigungsschutz

Die kündigungsrechtlichen Bestimmungen gelten auch für Tarifbeschäftigte im Sonderurlaub.

g. Benachteiligungsverbot

Beurlaubte Beschäftigte dürfen wegen ihrer Beurlaubung nicht ohne zwingende sachliche Gründe schlechter gestellt werden als nicht beurlaubte Beschäftigte. Neben dem allgemeinen Benachteiligungsverbot des § 612a Bürgerliches Gesetzbuch, das für alle Beurlaubungstatbestände gilt, schützt § 15 Abs. 2 und 3 Bundesgleichstellungsgesetz Beurlaubte mit Familienpflichten vor einer ungerechtfertigten Ungleichbehandlung.

h. Nebentätigkeiten

Für Tarifbeschäftigte im unbezahlten Sonderurlaub gelten hinsichtlich der Ausübung von Nebentätigkeiten grundsätzlich die gleichen Regelungen wie für alle anderen Tarifbeschäftigten. So haben auch Tarifbeschäftigte im Sonderurlaub jede Nebentätigkeit gegen Entgelt anzuzeigen (§ 3 Abs. 3 TVöD). Bei der Frage, ob eine Nebentätigkeit untersagt oder mit Auflagen versehen werden kann oder muss, ist die besondere Situation aufgrund des Sonderurlaubs, insbesondere der Wegfall der hauptvertraglichen Leistungspflicht zu berücksichtigen. Ein Versagungsgrund oder Unterlassungsanspruch hinsichtlich der Ausübung einer Nebentätigkeit kann bei berechtigtem Interesse des Arbeitgebers gegeben sein.

i. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

Krankenversicherung

Nach dem ersten entgeltlosen Monat der Beurlaubung endet das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis und somit auch die Pflichtmitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung. Sind die Voraussetzungen für eine Familienversicherung nicht gegeben und besteht auch kein anderweitiger Anspruch auf Absicherung im Krank-

heitsfall, so setzt sich die Versicherung als freiwillige Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung fort. Erklärt das Mitglied seinen Austritt innerhalb einer bestimmten Frist, wird dieser nur wirksam, wenn eine anderweitige Absicherung im Krankheitsfall nachgewiesen wird.

Die Beiträge für die freiwillige Versicherung sind selbst zu tragen. Der Arbeitgeber zahlt für die Zeit des unbezahlten Sonderurlaubs keinen Arbeitgeberanteil zu den Beiträgen und leistet keinen Beitragszuschuss nach § 257 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch zu einer freiwilligen oder privaten Krankenversicherung.

Pflegeversicherung

Während des unbezahlten Sonderurlaubs können bisher in der sozialen Pflegeversicherung Pflichtversicherte gegebenenfalls über die Familienversicherung abgesichert werden. Wenn diese Möglichkeit nicht besteht, kann auf Antrag eine freiwillige Versicherung weiter geführt werden. Die Bedingungen hierfür sind dieselben wie bei der Krankenversicherung.

Die Beiträge für die freiwillige Versicherung sind selbst zu tragen. Der Arbeitgeber zahlt für die Zeit des unbezahlten Sonderurlaubs keinen Arbeitgeberanteil zu den Beiträgen und leistet keinen Beitragszuschuss nach § 61 Elftes Buch Sozialgesetzbuch für freiwillige Mitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung und Privatversicherte.

Rentenversicherung

Tarifbeschäftigte können sich auch in einer gesetzlichen Rentenversicherung freiwillig versichern. Für solche Versicherungen werden keine Arbeitgeberbeitragsanteile oder Zuschüsse gewährt, sondern diese Beiträge sind selbst zu tragen.

Arbeitslosenversicherung

Bei einem unbezahlten Sonderurlaub endet die Sozialversicherungspflicht. Es besteht keine Pflicht zur Arbeitslosenversicherung mehr.

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Umlagen für die Pflichtversicherung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) werden während eines unbezahlten Sonderurlaubs nicht entrichtet. Betriebsrenten werden erst nach der Erfüllung der Wartezeit von 60 Kalendermonaten gewährt. Volle Kalendermonate ohne Umlagen zählen nicht für die Erfüllung dieser Wartezeit. Anwartschaften, die

auf zusatzversorgungspflichtigem Entgelt beruhen, entstehen für diesen Zeitraum nicht. Bestehende Anwartschaften bleiben unberührt.

Wenn das Arbeitsverhältnis wegen einer Elternzeit nach § 15 Bundeselterngeld- und Erziehungsgeldgesetz ruht, werden nach § 37 VBL-Satzung Versorgungspunkte als soziale Komponente gewährt. Für jeden vollen Kalendermonat werden für jedes Kind die Versorgungspunkte berücksichtigt, die sich bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 500 Euro ergeben würden. Es werden je Kind höchstens 36 Kalendermonate berücksichtigt.

Nähere Auskünfte erteilt:

Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL)

Postfach 65 53

76128 Karlsruhe.

V. Wie kann die Beurlaubung vorzeitig beendet werden?

1. Beamtinnen und Beamte

Wird bei einer familienbedingten Beurlaubung eine vorzeitige Rückkehr in den Dienst angestrebt, kann dies von der Dienstbehörde zugelassen werden, wenn die Fortsetzung des Urlaubs aufgrund einer veränderten Lebenssituation nicht mehr zumutbar ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn sich die Pflegesituation für einen kranken Angehörigen geändert hat und er nicht mehr wie bisher zu Hause gepflegt wird. Die Dienstbehörde kann die Dauer der familienbedingten Beurlaubung nur aus zwingenden dienstlichen Belangen beschränken.

Eine vorzeitige Rückkehr aus dem Urlaub ist bei der Beurlaubung ohne Besoldung (§ 95 BBG) unter denselben Voraussetzungen möglich wie bei der familienbedingten Beurlaubung. Unterschiede gibt es jedoch bei der Begrenzung des Urlaubs durch die Dienstbehörde. Ein Widerruf des bewilligten Urlaubs ist für solche Fälle im Bundesbeamtengesetz nicht ausdrücklich vorgesehen und nur in den engen Grenzen des allgemeinen Verwaltungsrechts möglich. Sie bleibt damit eine Ausnahme im Einzelfall.

Eine vorzeitige Beendigung oder Verlängerung der Elternzeit ist nur mit Zustimmung des Dienstherrn möglich. Eine Beendigung der Elternzeit auf

einseitigen Wunsch des Dienstherrn ist nicht vorgesehen. Wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder, bei Vorliegen eines besonderen Härtefalls (wie z.B. schwerer Erkrankung oder Tod eines Elternteils oder Kindes) oder wenn die wirtschaftliche Existenz der Eltern erheblich gefährdet ist, kann der Dienstherr die vorzeitige Beendigung der Elternzeit nur innerhalb von vier Wochen schriftlich aus dringenden dienstlichen Gründen ablehnen.

Zur Inanspruchnahme von Mutterschutzfristen vor und nach der Entbindung kann die Elternzeit auch ohne Zustimmung des Dienstherrn vorzeitig beendet werden; in diesen Fällen soll die Beamtin dem Dienstherrn die Beendigung der Elternzeit rechtzeitig mitteilen.

Ein Elternteil kann die Verlängerung seiner Elternzeit verlangen, wenn zunächst ein Wechsel der Inanspruchnahme zwischen beiden Elternteilen vorgesehen war, dieser Wechsel später jedoch aus wichtigem Grund nicht stattfinden kann.

2. Tarifbeschäftigte

Vor Ablauf der vereinbarten Dauer des Sonderurlaubs kann grundsätzlich die Vereinbarung nicht einseitig gekündigt werden. Im Ausnahmefall kann eine vorzeitige Beendigung des Sonderurlaubs vereinbart werden.

Wie im Beamtenverhältnis ist eine vorzeitige Beendigung oder Verlängerung der Elternzeit von der Zustimmung des Arbeitgebers bzw. dem Vorliegen oben genannter Voraussetzungen des BEEG abhängig.



Impressum

Herausgeber:

Bundesministerium des Innern
Alt-Moabit 101 D
10559 Berlin

Redaktion:

Referat D 1

Gestaltung und Produktion:

MediaCompany – Agentur für Kommunikation GmbH (Neuaufgabe)

Bildnachweis:

Colourbox, iStockphoto, laif, photothek.net, Westend61

Druck:

Silber Druck oHG, 34266 Niestetal

Stand:

April 2014

Artikelnummer: BMI09302

Publikationsbestellung:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock

Servicetelefon: 0180 577 8090 (kostenpflichtig)

E-Mail: publikationen@bundesregierung.de

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung.
Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

www.bmi.bund.de

