Bundesministerium
des Innern

Teilzeit und Beurlaubung

im öffentlichen Dienst des Bundes









Vorwort

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in jeder Phase des Berufslebens ist ein wichtiges Anliegen des öffentlichen Dienstes des Bundes. Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung erleichtern Frauen und Männern die Betreuung der 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.

Die Gesellschaft altert. Der Anteil älterer Beschäftigter in der Wirtschaft und auch im öffentlichen Dienst des Bundes wächst. Dies erfordert eine demografiegerechte Personalpolitik in der Bundesverwaltung, die durch flexible Arbeitszeitmodelle attraktive Beschäftigungsbedingungen vom Anfang bis zum Ende des Berufslebens fördert. Mit Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung leistet die Bundesverwaltung hierzu einen Beitrag. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht Frauen und Männern gleichermaßen eine berufliche Karriere neben den Familienpflichten.

Flexible Arbeitszeitmodelle bilden zusammen mit einer gezielten Personal- und Führungskräfteentwicklung, Maßnahmen der Arbeitsgestaltung und des Arbeitsschutzes sowie der betrieblichen Gesundheitsförderung die Grundlage für zukunftsgerichtete Beschäftigungsbedingungen und eine moderne Verwaltung. Sie sind daher folgerichtig Teil des Modernisierungsprogramms der Bundesregierung „Vernetzte und transparente Verwaltung“, das die Bereiche Personal und Verwaltung eng miteinander verzahnt.

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

Dr. Hans-Peter Friedrich, MdB
Bundesminister des Innern

Inhalt

A. Einführung: Möglichkeiten längerfristiger Freistellung in der Bundesverwaltung 6

I. Die Bundesregierung fördert Teilzeitbeschäftigung 6

II. Beurlaubungen schaffen Freiräume für Engagement in Familie und Gesellschaft 7

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? 11

III. Welche Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung gibt es? 11

1. Rechtliche Grundlagen 11
   a. Beamtinnen und Beamte 11
   b. Tarifbeschäftigte 12
2. Formen der Teilzeitbeschäftigung 13
   a. Voraussetzungslose Antragsteilzeit/ Allgemeiner Teilzeitanspruch 13
   b. Familienbedingte Teilzeitbeschäftigung 14
   c. Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit 16

IV. Wie kann sich Teilzeitbeschäftigung auswirken? 17

1. Rechtsfolgen der Teilzeit für Beamtinnen und Beamte 17
   a. Besoldung 17
   b. Versorgung 18
   c. Beihilfe 21
   d. Erholungsurlaub 21
   e. Mehrarbeit 22
   f. Laufbahnrecht 22
   g. Benachteiligungsverbot 22
   h. Nebentätigkeiten 23

2. Rechtsfolgen der Teilzeit für Tarifbeschäftigte 24
a. Entgelt 24
b. Tarifliche Zusatzleistungen 24
c. Überstunden 24
d. Beihilfe 24
e. Erholungsurlaub 25
f. Beschäftigungszeit 25
g. Kündigungsschutz 25
h. Benachteiligungsverbot 25
i. Nebentätigkeiten 25
j. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen 26

V. Wie kann die Teilzeitbeschäftigung vorzeitig beendet werden? 28
1. Beamtinnen und Beamte 28
2. Tarifbeschäftigte 29

VI. Statistische Daten zur Teilzeitbeschäftigung 30
1. Beschäftigte in Teilzeit 2010 30
2. Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung 30

C. Längerfristige Beurlaubung 32
I. Was heißt Beurlaubung und welche Beurlaubungszeiträume sind möglich? 32

II. Wer kann sich beurlauben lassen? 32

III. Welche Möglichkeiten der Beurlaubung gibt es? 32
1. Rechtliche Grundlagen und Formen der Beurlaubung für Beamtinnen und Beamte 32
a. Familienbedingte Beurlaubung 35
b. Elternzeit 36
c. Beurlaubung ohne Besoldung 36
d. Sonderurlaub 38

2. Rechtliche Grundlagen und Formen der Beurlaubung für Tarifbeschäftigte 38
a. Familienbedingter Sonderurlaub 39
b. Elternzeit 39
c. Sonderurlaub 40

IV. Wie wirkt sich die Beurlaubung aus? 40
1. Rechtsfolgen der Beurlaubung für Beamtinnen und Beamte 40
a. Beamtenverhältnis 40
b. Besoldung 40
c. Versorgung 41
d. Beihilfe 41
e. Erholungsurlaub 42
f. Laufbahnrecht 42
g. Benachteiligungsverbot 42
h. Nebentätigkeiten 43
2. Rechtsfolgen der Beurlaubung für Tarifbeschäftigte 44
a. Arbeitsverhältnis 44
b. Entgelt 44
c. Beihilfe 44
d. Beschäftigungszeit 44
e. Erholungsurlaub 45
f. Kündigungsschutz 45
g. Benachteiligungsverbot 45
h. Nebentätigkeiten 45
i. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen 45

V. Wie kann die Beurlaubung vorzeitig beendet werden? 47
1. Beamtinnen und Beamte 47
2. Tarifbeschäftigte 48

A. Einführung: Möglichkeiten längerfristiger Freistellung in der Bundesverwaltung

I. Die Bundesregierung fördert 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 ist außerdem mit einem Ansteigen der Frauenerwerbstätigkeit zu rechnen. Teilzeitbeschäftigung hat eine wichtige gesellschaftspolitische Funktion. Die Bundesregierung fördert deshalb die Teilzeitbeschäftigung.

Als Arbeitgeber oder 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 geringerer Fluktuation des Personals. In den nächsten zwanzig Jahren ist Prognosen zufolge mit einem signifikanten Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials zu rechnen. Die Nachfrage nach Fachkräften wird daher in vielen Bereichen größer sein als das Angebot. Diese Entwicklung betrifft alle Arbeitgeber – auch den Bund. Die Bundesbeschäftigten sind im Vergleich zur übrigen Erwerbsbevölkerung älter. Das Durchschnittsalter von 45 Jahren steigt weiter an. Überproportional viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehen in den nächsten

zwanzig Jahren in den Ruhestand. Nicht alle werden ersetzt. 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.

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 Beschäftigungsgeber wird während der Freistellung haushaltsmäßig entlastet, denn die Beschäftigten erhalten in diesem Zeitraum keine Besoldung beziehungsweise 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 Fastvollzeitbeschäftigung.

Alle Beschäftigten in der Bundesverwaltung haben durch die Teilzeit Spielräume bei der individuellen Gestaltung ihrer Arbeitszeit. Telearbeitsplätze, besondere Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit und freiwillige Samstagsarbeit 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 zehn Prozent 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 zwölf 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 auch Sabbatmonate oder ein Sabbatjahr vorsehen. Nach § 13 Teilzeit- und Befristungsgesetz können sich mehrere Tarifbeschäftigte die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz teilen. Die Arbeitszeit wird dabei durch die Beschäftigten selbst eigenverantwortlich festgelegt.

II. Wer kann Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen?

Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte können Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

Teilzeitbeschäftigung kann bereits ab Begründung des Beamtenverhältnisses ausgeübt werden. Seit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz 2009 ist dies auch für Anwärterinnen und Anwärter im Beamtenverhältnis auf Widerruf (§ 92 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Bundesbeamtengesetz [BBG], § 1 Abs. 3 Nr. 1 Bundesbesoldungsgesetz) möglich.

III. Welche Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung gibt es?

1. Rechtliche Grundlagen

a. Beamtinnen und Beamte

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.

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 des Grundgesetzes 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 weitreichenden, 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 Satz 1 Nr. 1 BBG, § 13 Abs. 1 Satz 1 Bundesgleichstellungsgesetz)
- Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit (§ 7 Mutterschutz- und Elternzeitverordnung)

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 Teilzeitanspruch (§ 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz)
- Familienbedingte Teilzeitbeschäftigung (§ 13 Abs. 1 Satz 1 Bundesgleichstellungsgesetz, § 11 Abs. 1 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst [TVöD])
- Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit (§ 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz)

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 mit Familienpflichten wahrgenommen werden können.

2. Formen der 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

Der voraussetzungslosen Antragsteilzeit im Beamtenrecht vergleichbar ist die Teilzeitbeschäftigung von Tarifbeschäftigten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Tarifbeschäftigte haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, 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.

b. Familienbedingte Teilzeitbeschäftigung

Beamtinnen und Beamte

Die familienbedingte Teilzeitbeschäftigung (§ 92 Abs. 1 Satz 1 Nr. 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 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. Unterhälftige Teilzeitbeschäftigung wird – anders als Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit – auf die maximale Beurlaubungsdauer von 15 Jahren bei der Beurlaubung aus familienbedingten Gründen nach § 92 Abs. 1 Satz 2 BBG angerechnet.

Die familienbedingte Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich für die vereinbarte Dauer auszuüben.

Tarifbeschäftigte

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) sieht eine besondere Förderung der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen vor, damit Familie und Erwerbstätigkeit besser in Übereinstimmung gebracht werden können. Auf Antrag kann eine Teilzeitbeschäftigung aus familiären

Gründen bereits zu Beginn der Beschäftigung vereinbart werden (§ 11 Abs. 1 TVöD) und nicht erst nach Ablauf einer Mindestbeschäftigungsdauer von sechs Monaten (§ 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz).

Auf Antrag ist die Teilzeitbeschäftigung auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Das bedeutet, dass nach Ablauf dieses Zeitraums automatisch wieder ein Vollzeitarbeitsverhältnis entsteht. Die Unsicherheit, ob eine Rückkehr zur Vollbeschäftigung möglich ist, wird damit genommen. 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 oder als selbstständige 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 den Elterngeldbezug auswirken. Die Höhe des Elterngeldes orientiert sich an der Höhe des wegfallenden Einkommens, so dass das Einkommen aus der Teilzeitbeschäftigung bei der Berechnung des Elterngeldes mit zu berücksichtigen ist.

Bei einer Teilzeitbeschäftigung besteht gegebenenfalls ein Anspruch auf Elterngeld nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit, wenn das Einkommen vor der Geburt des Kindes höher war als das Einkommen während der Elternzeit.

Tarifbeschäftigte

Auch Tarifbeschäftigte können während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung von bis zu 30 Stunden wöchentlich ausüben, wenn keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen (§ 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz). Sofern der Arbeitgeber, bei dem die Elternzeit in Anspruch genommen wird, zustimmt, kann die Teilzeitbeschäftigung auch bei einem anderen Arbeitgeber oder als selbstständige Tätigkeit ausgeübt werden.

Bevor eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird, sollte man sich deshalb über die Auswirkungen im Einzelfall für den Elterngeldbezug und die Sozialversicherungen informieren. Aufgrund der unterschiedlichen rechtlichen Gestaltung des Arbeitsverhältnisses gibt es Unterschiede gegenüber dem Beamtenbereich.

IV. Wie kann sich Teilzeitbeschäftigung auswirken?

1. Rechtsfolgen der Teilzeit für Beamtinnen und Beamte

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 nur noch halbtags arbeiten.

Beträge ab 1. Januar 2011	von Vollzeit	auf Teilzeit (50 Prozent)
Grundgehalt[1]	2.674,23 €	1.337,12 €
Familienzuschlag, verheiratet	116,46 €	58,23 €
Familienzuschlag, 1 Kind	99,59 €	49,80 €
Brutto	2.890,28 €	1.445,15 €
./. Lohnsteuer[2]	452,32 €	93,00 €
./. Kirchensteuer[3]	40,70 €	8,37 €
./. Solidaritätszuschlag	24,87 €	2,40 €
Netto	2.372,39 €	1.341,38 €
+ Kindergeld	184,00 €	184,00 €
Auszahlbetrag	2.556,39 €	1.525,38 €

Der Anspruch auf Kindergeld wird durch die Teilzeitbeschäftigung nicht berührt.

[1] In der Erfahrungsstufe 3; beinhaltet auch die bisherige allgemeine Stellenzulage.
[2] Steuerklasse IV.
[3] Neun Prozent der Lohnsteuer von Steuerklasse IV, 0,5 Kinderfreibeträge.

Erfahrungsstufen

Seit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz 2009 orientiert sich die Entwicklung des Grundgehalts nicht mehr am Besoldungsdienstalter. Der Aufstieg in die nächsthöhere der acht Stufen erfolgt nach Dienstzeiten, in denen anforderungsgerechte Leistungen erbracht werden müssen. Diese sogenannten 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.

Vermögenswirksame Leistungen

Die vermögenswirksamen Leistungen richten sich für Teilzeitbeschäftigte nach dem Maß der Arbeitszeit im Verhältnis zur Vollzeitbeschäftigung. Bei 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. 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 Prozent 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. Berücksichtigungsfähig 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 nicht erwerbsmäßigen Pflege einer pflegebedürftigen Person, für die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung 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.

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 erdientes 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 unterhälftigen 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. Wenn die Arbeitszeit auf weniger Wochentage verteilt ist, ist die Zahl der für eine freie Woche benötigten Urlaubstage geringer. Die Zahl der Tage ist entsprechend umzurechnen. Ansonsten gelten die allgemeinen Urlaubsregelungen.

Beispiel 1:
Eine Beamtin, die an fünf Tagen in der Woche teilzeitbeschäftigt ist und jeden Tag vier Stunden arbeitet, erhält genauso viele Urlaubstage wie eine Vollzeitbeamtin. Durch einen Urlaubstag erfolgt eine Freistellung vom Dienst nur in dem Umfang, in dem ohne den Urlaub hätte gearbeitet werden müssen. Die teilzeitbeschäftigte Beamtin wird bei fünf Tagen Urlaub (5 x 4 = 20 Stunden) vom Dienst freigestellt. Eine vollzeitbeschäftigte Beamtin wird demgegenüber bei fünf Tagen Urlaub 41 Stunden vom Dienst freigestellt. Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit auf weniger oder mehr als fünf Tage in der Woche verteilt haben, erhalten dementsprechend weniger oder mehr Urlaubstage.

Beispiel 2:
Ein Beamter arbeitet nur an drei Tagen in der Woche. Er erhält drei Fünftel des Urlaubsanspruchs eines Vollzeitbeschäftigten, hat damit aber im Ergebnis genauso lange Urlaub, da er für eine freie Woche nur drei Urlaubstage benötigt.

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 Prozent 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 Probezeit, in der sich Beamtinnen und Beamte bewähren müssen, sind Teil- und Vollzeitbeschäftigte gleich zu behandeln. Gleiches gilt für die beförderungsrelevante Erprobungszeit, die vor Übertragung eines höher bewerteten Dienstpostens zurückzulegen ist. 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 Beamte 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 schuldhafte 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.

b. Tarifliche Zusatzleistungen

Auch die tariflichen Zusatzleistungen wie die Jahressonderzahlung oder die vermögenswirksamen Leistungen verringern sich im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit. Für die Berechnung der Jahressonderzahlung werden die durchschnittlichen Entgelte der Monate Juli, August und September des jeweiligen Jahres zugrunde gelegt.

Aufwendungsersatz wie zum Beispiel Reisekosten werden in voller Höhe gezahlt. Die Jubiläumszuwendungen werden auch in voller Höhe gezahlt, da sie eine Anerkennung der „Betriebstreue“ sind.

c. Überstunden

Tarifbeschäftigte in Teilzeit haben Anspruch auf Zeitzuschläge für Überstunden, wenn sie auf Anordnung des Arbeitgebers Arbeitsstunden geleistet haben, die über die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten hinausgehen.

Teilzeitbeschäftigte sind nur zur Leistung von Überstunden, Mehrarbeit, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verpflichtet, wenn hierfür ihre Zustimmung erfolgt oder eine arbeitsvertragliche Vereinbarung vorliegt.

d. 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.

e. Erholungsurlaub

Voll- und teilzeitbeschäftigte Tarifbeschäftigte haben die gleiche Anzahl von Urlaubstagen. Die für eine freie Woche benötigten Urlaubstage hängen, wie im Beamtenbereich, von der Verteilung der Arbeitstage auf die Woche ab.

f. Beschäftigungszeit

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

g. 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.

h. Benachteiligungsverbot

Teilzeitbeschäftigte dürfen wegen ihrer Teilzeitarbeit ohne sachliche Gründe nicht schlechter behandelt 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. Auch wegen der Inanspruchnahme von Rechten aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz dürfen Tarifbeschäftigte nicht benachteiligt werden.

i. Nebentätigkeiten

Für teilzeitbeschäftigte Tarifbeschäftigte gelten in Bezug auf 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 man beispielsweise eine Nebentätigkeit in der Regel nicht allein wegen ihres zeitlichen Umfangs untersagen können, solange der zeitliche Umfang zusammen mit der Teilzeittätigkeit nicht über den Umfang einer Vollzeitbeschäftigung nach dem TVöD hinausgeht.

j. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

Krankenversicherung

Teilzeitbeschäftigte Tarifbeschäftigte sind grundsätzlich wie Vollzeitbeschäftigte in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert.

Bei bisher nicht Pflichtversicherten, bei denen aufgrund der Herabsetzung der Arbeitszeit und folglich der Reduzierung des Arbeitsentgelts die Jahresarbeitsentgeltgrenze im Laufe eines Kalenderjahres nicht nur vorübergehend



unterschritten wird, 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 wöchentlichen 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 offenhalten möchten, kommt gegebenenfalls eine Anwartschaft beziehungsweise ein Ruhen 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.

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.

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 Versicherungsältesten 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.

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Teilzeitbeschäftigte haben gegenüber ihrem Arbeitgeber ebenso wie Vollzeitbeschäftigte einen Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Dieser Anspruch verringert sich entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten Teilzeitarbeit zur Vollzeitarbeit.

Nähere Auskünfte erteilt:

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 Prozent auf 75 Prozent

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.

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. Einen Anspruch auf Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz gibt es jedoch in allen Fällen nicht, wenn es sich um eine unbefristete Teilzeit handelt.

VI. Statistische Daten zur Teilzeitbeschäftigung

1. Beschäftigte in Teilzeit 2010

Im Jahr 2010 waren im öffentlichen Dienst des Bundes 11,4 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit (einschließlich Altersteilzeit) tätig (ohne Berufs- und Zeitsoldaten: 19,0 Prozent).

	Beschäftigte*	Teilzeit-beschäftigte	in Prozent
Tarifbeschäftigte	141.983	35.002	24,7
davon weiblich	62.926	23.291	37,0
Beamte, Richter, Soldaten	315.281	17.015	5,4
davon weiblich	49.269	10.889	22,1
Beschäftigte insgesamt	457.264	52.017	11,4
davon weiblich	112.195	34.180	30,5

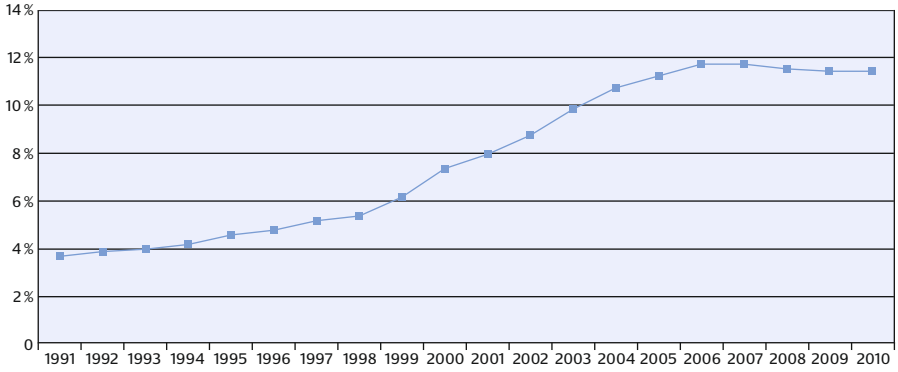
*ohne Bundeseisenbahnvermögen

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2010

2. Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung

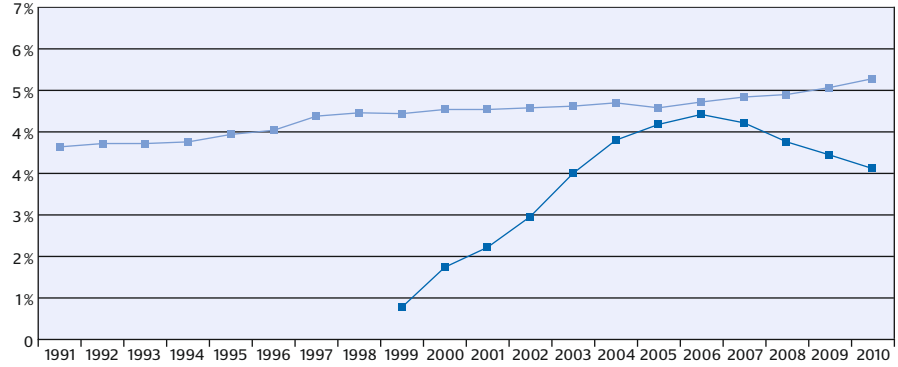
Die Zahl aller Beschäftigten in Teilzeit ist bis 2007 kontinuierlich angestiegen. Sie ist aber seit dem Jahr 2007 wegen der Einschränkungen der Altersteilzeit leicht gesunken: Im Jahr 1991 gab es circa 23.200 Teilzeitbeschäftigte, im Jahr 2007 waren es circa 55.300 und im Jahr 2010 52.000. Der Anteil an den Gesamtbeschäftigten stieg von 3,6 Prozent im Jahr 1991 auf 11,7 Prozent im Jahr 2007 und lag im Jahr 2010 bei 11,4 Prozent (siehe Diagramm).

Entwicklung des Anteils der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten im Bund



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2010

Ein anderes Bild zeigt sich bei der Betrachtung der Teilzeit ohne Altersteilzeit. Der Teilzeitanteil ist seit 1991 kontinuierlich gestiegen und hat im Jahr 2010 mit 6,9 Prozent (ohne Berufs- und Zeitsoldaten: 11,6 Prozent) den bisherigen Höchststand erreicht (siehe Diagramm).



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2010

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 beziehungsweise Zustimmung des Arbeitgebers von der Verpflichtung befreit sind, Dienst zu leisten oder zu arbeiten, das zugrunde liegende Beamten- beziehungsweise Arbeitsverhältnis aber bestehen bleibt.

Beurlaubungen können Tage, Monate oder aber Jahre umfassen. Gegenstand dieser Broschüre sind nur die längerfristigen Beurlaubungen ab drei Monaten.

Der Anlass der Beurlaubung entscheidet, ob die Bezüge weiter gezahlt werden. Für bestimmte ehrenamtliche Tätigkeiten, für kirchliche und sportliche Zwecke, aber auch für wichtige persönliche Anlässe kann Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge bewilligt werden.

Die Dauer einer Beurlaubung ist nicht generell für alle Beurlaubungstatbestände vorgegeben. Sie ist abhängig vom Grund der Beurlaubung.

II. Wer kann sich beurlauben lassen?

Grundsätzlich können sich alle Beamtinnen und Beamten, 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.

Einen Überblick über mögliche Formen der Beurlaubung gibt die nachfolgende Tabelle:

Beurlaubungstatbestand	Beurlaubungsgrund	Dauer	Rechtsgrundlage
Familienbedingte Beurlaubung	Beurlaubung zur Kinderbetreuung oder Pflege	höchstens 15 Jahre	§ 92 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BBG, § 13 Abs. 1 Satz 1 BGleiG
Elternzeit	Elternzeit zur Kinderbetreuung	bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres	§ 6 MuSchEltZV i. V. m. § 15 Abs. 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 Stellenabbaubereichen	höchstens 15 Jahre	§ 95 Abs. 2 BBG

Beurlaubungstatbestand	Beurlaubungsgrund	Dauer	Rechtsgrundlage
Sonderurlaub für eine internationale Verwendung	Ausübung einer hauptberuflichen Tätigkeit in öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtungen oder in einer öffentlichen Einrichtung eines Mitgliedstaates der Europäischen Union	für die Zeit der Entsendung auf der Grundlage der Entsendungsrichtlinien	§ 9 Abs. 1 SUrlV
	Ausübung einer hauptberuflichen Tätigkeit in öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtungen oder in einer Einrichtung eines Mitgliedstaates der Europäischen Union	für die Dauer der Tätigkeit bis zu einem Jahr	§ 9 Abs. 2 SUrlV
	Wahrnehmung von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit	für die Zeit der Wahrnehmung von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit auf der Grundlage der Beurlaubungsrichtlinien	§ 9 Abs. 3 SUrlV
Sonderurlaub in anderen Fällen	Vorliegen eines wichtigen Grundes	nur in besonderen Fällen länger als 3 Monate	§ 13 Abs. 1 SUrlV

[4] BGleiG: Bundesgleichstellungsgesetz, MuSchEltZV: Mutterschutz- und Elternzeitverordnung; BEEG: Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz; SUrlV: 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.

Anders als bei der familienbedingten Teilzeit gibt es 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 Prozent 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 und während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden arbeiten.

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 Zeiten innerhalb von zwei Jahren nach der Geburt des Kindes Elternzeit genommen werden soll. 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 zu. Die Elternzeit kann auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden, eine weitere Aufteilung ist mit Zustimmung des Dienstherrn möglich.

Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. 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 beantragt werden. Sollen zum Beispiel die letzten zwölf Monate des Elternzeitanspruchs 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 Arbeitsuchenden 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 Antragserfordernis 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 kann Sonderurlaub unter Wegfall der Besoldung für eine internationale Verwendung gewährt werden. Sind sie entsandt, um eine hauptberufliche Tätigkeit in öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtungen oder in einer öffentlichen Einrichtung eines Mitgliedstaates der Europäischen Union nach den Entsendungsrichtlinien des Bundesministeriums des Innern wahrzunehmen, besteht Anspruch auf Sonderurlaub für die Dauer ihrer Entsendung (§ 9 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung). Beispiel: Verwendung als sogenannter Zeitbediensteter bei EUROPOL oder als nationaler Beamter im Europäischen Auswärtigen Dienst (EAD). Für nicht entsandte Beamtinnen und Beamte besteht die Möglichkeit, sich bis zu einem Jahr beurlauben zu lassen (§ 9 Abs. 2 Sonderurlaubsverordnung). Die oberste Dienstbehörde kann auch für die Dauer der Wahrnehmung von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit, zum Beispiel bei der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ), nach den Beurlaubungsrichtlinien des Bundesministeriums des Innern Sonderurlaub gewähren (§ 9 Abs. 3 Sonderurlaubsverordnung). Die Entscheidung liegt in den beiden zuletzt genannten Fällen im Ermessen der obersten Dienstbehörde.

Daneben kann Sonderurlaub in anderen Fällen beantragt werden, wenn ein wichtiger Grund hierfür vorliegt und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen (§ 13 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung). Beispiel hierfür sind 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 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 (§ 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, § 13 Abs. 1 Satz 1 Bundesgleichstellungsgesetz beurlaubt werden. Danach ist Anträgen von Beschäftigten mit Familienpflichten auf Beurlaubung – 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. Die Zeiten innerhalb von zwei Jahren nach der Geburt des Kindes, in denen Elternzeit genommen werden soll, müssen verbindlich angegeben werden. 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. Auch eine Übertragung eines Elternzeitanteils von bis zu zwölf Monaten auf einen späteren Zeitraum bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes ist möglich.

c. Sonderurlaub

Auch für die Beurlaubung aus anderen Gründen als die 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 internationale Verwendungen ist möglich. Für entsandte Tarifbeschäftigte sind die Entsendungsrichtlinien zu beachten. Die Entscheidung über den Antrag auf Sonderurlaub trifft der Arbeitgeber nach Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen.

IV. Wie wirkt sich die Beurlaubung aus?

1. Rechtsfolgen der Beurlaubung für Beamtinnen und Beamte

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

Versorgung entsprechend Beurlaubung

Wie die Teilzeitbeschäftigung wirkt sich auch die Beurlaubung auf die Versorgung aus. Zeiten einer Beurlaubung ohne Besoldung sind grundsätzlich nicht ruhegehaltfähig. Es gibt allerdings eine Ausnahme: Die Beurlaubung kann als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt werden, wenn spätestens bei Beendigung des Urlaubs schriftlich zugestanden wird, dass der Urlaub öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dient und grundsätzlich ein Versorgungszuschlag gezahlt wird. Die Entscheidung über die Ruhegehaltfähigkeit wird regelmäßig bis zum Beginn der Beurlaubung zusammen mit einem sogenannten Gewährleistungsbescheid getroffen.

Zuschläge zum Ruhegehalt und Mindestversorgung bei Beurlaubung

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. Zum Ausgleich für die beitragsfreie Versicherung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung während der Elternzeit werden ihnen für diesen Zeitraum die Beiträge für ihre Kranken- und Pflegeversicherung bis zu monatlich 31 Euro erstattet. Die Besoldung darf vor Beginn der Elternzeit die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschritten haben. Bei gemeinsamer Elternzeit steht die Beitragserstattung nur dem Elternteil zu, bei dem das Kind im Familienzuschlag berücksichtigt wird oder berücksichtigt werden soll. Bis einschließlich Besoldungsgruppe A 8 werden außerdem auf Antrag die Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung für einen die Beihilfe ergänzenden Tarif in der privaten Krankenversicherung oder die Beiträge zu einer freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung in voller Höhe erstattet.

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 die Einstellung und das berufliche Fortkommen bei der Teilzeitbeschäftigung auswirken (§ 25 Satz 1 BBG, § 15 Bundesgleichstellungsgesetz). Das gilt grundsätzlich auch bei der familienbedingten Beurlaubung. Wie bei der Teilzeitbeschäftigung ist die 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 Bewerbers, 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 auszuüben, in dem sie auch einem Vollzeitbeschäftigten erlaubt sind.



Wird diese Pflicht schuldhaft verletzt, führt dies regelmäßig zu einem Widerruf der Beurlaubung.

Während der Elternzeit darf grundsätzlich auch eine Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt werden. Die Tätigkeit muss mit dem Beamtenverhältnis vereinbar sein. Der Dienstherr kann die Nebentätigkeitsgenehmigung versagen, wenn eine Beeinträchtigung dienstlicher Interessen aufgrund von Interessenkonflikten zu befürchten ist.

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.

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 behandelt 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 in Bezug auf 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 des Sonderurlaubs, insbesondere der Wegfall der hauptvertraglichen Leistungspflicht, zu berücksichtigen. So dürfte daher nur im Ausnahmefall gegenüber dem Beschäftigten ein Versagungsgrund oder Unterlassungsanspruch hinsichtlich der Ausübung einer Nebentätigkeit gegeben sein, zum Beispiel, wenn sonstige berechtigte Interessen des Arbeitgebers berührt werden.

i. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

Krankenversicherung

Nach dem ersten entgeltlosen Monat der Beurlaubung endet das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis und es besteht keine Krankenversicherungspflicht mehr. Kommt keine Absicherung über eine Familienversicherung in Betracht, kann ein Beitritt zur gesetzlichen Kranken-

versicherung als freiwilliges Mitglied erfolgen. Voraussetzung hierfür ist, dass eine Versicherung in den letzten fünf Jahren vor dem Ausscheiden aus der gesetzlichen Krankenversicherung ununterbrochen mindestens vierundzwanzig Monate oder unmittelbar vor dem Ausscheiden ununterbrochen zwölf Monate bestanden hat. Der Beitritt zur freiwilligen Versicherung ist der Krankenkasse innerhalb von drei Monaten anzuzeigen.

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 weitergeführt 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 für 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.

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

2. Tarifbeschäftigte

Vor Ablauf der vereinbarten Dauer des Sonderurlaubs kann die Vereinbarung grundsätzlich nicht einseitig aufgekündigt werden. Im Ausnahmefall kann ein ruhendes Arbeitsverhältnis wieder in ein aktives Arbeitsverhältnis umgewandelt werden. Ob bei nachhaltig geänderten Verhältnissen eine vorzeitige Beendigung des Sonderurlaubs möglich ist, kann nur im Einzelfall beurteilt werden.

Wie im Beamtenverhältnis ist eine vorzeitige Beendigung oder Verlängerung der Elternzeit von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig.



Diese Broschüre wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums des Innern kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerberinnen und Wahlbewerbern oder Wahlhelferinnen und Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich sind insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Impressum

Herausgeber:
Bundesministerium des Innern
Alt-Moabit 101 D
10559 Berlin

Redaktion:
Referat D 1

Gestaltung:
MEDIA CONSULTA Deutschland GmbH

Bildnachweis:
Colourbox, iStockphoto, laif, photothek.net, Westend61

Stand:
Januar 2011

www.bmi.bund.de