

Thema des Dokuments:

Arbeitszeit und Urlaub

*Quellenangabe: Taschenbuch
„Wissenswertes für Beamtinnen und
Beamte“, Januar 2006*

INFORMATIONEN

für Beamtinnen und Beamte

www.beamten-informationen.de

Arbeitszeit und Urlaub

Regelmäßige Arbeitszeit

Zum 1. Januar 2006 ist für Beamtinnen und Beamte des Bundes eine neue Arbeitszeitverordnung (AZVO) in Kraft getreten. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 41 Stunden. Schwer behinderte Beamtinnen und Beamte können gemäß § 3 der AZVO eine Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden in der Woche beantragen. Gleiches gilt für Beamtinnen und Beamte, die für ein Kind unter zwölf Jahren Kindergeld erhalten oder zu deren Haushalt ein Elternteil, eine Ehepartnerin oder ein Ehepartner, eine Lebenspartnerin oder ein Lebenspartner oder ein Kind gehört, bei der oder bei dem Pflegebedürftigkeit nach den Beihilfavorschriften des Bundes, nach § 18 des Elften Buches Sozialgesetzbuch oder durch ein entsprechendes Gutachten festgestellt worden ist.

Arbeitszeit in den neuen Ländern

Mit der Änderung der AZV ist auch die Arbeitszeit der Bundesbeamtinnen und -beamten in den neuen Ländern auf 40 Stunden erhöht worden, nachdem das Bundesverwaltungsgericht erst mit Urteil vom 21. Dezember 2000 (Az. 2 C 42/99 und 2 C 1/00) entschieden hatte, dass auch die wöchentliche Arbeitszeit für Bundesbeamtinnen und -beamte im Beitrittsgebiet seit dem 1. Oktober 1992 38,5 Stunden betrage. Aufgrund einer unrichtigen Auslegung des Einigungsvertrages durch die Bundesrepublik Deutschland hatten die Beamtinnen und Beamten in den neuen Ländern – einige acht Jahre lang – 40 Stunden statt der auch im Beitrittsgebiet geltenden 38,5 Stunden pro Woche arbeiten müssen. Das Verwaltungsgericht Berlin hatte erstinstanzlich entschieden, dass die Beamtinnen und Beamten im Beitrittsgebiet deswegen keinen Anspruch auf Freizeitausgleich oder Geld gegen den Dienstherrn haben (VG Berlin v. 15.03.2002, Az. 5 A 96/99, 5 A 243/01, 5 A 255/01, 5 A 259/01, 5 A 268/01, 5 A 310/01). Das Verwaltungsgericht hatte keine Rechtsgrundlage für einen solchen Anspruch erkannt.

Mit Urteil vom 28.05.2003 (Az. 2 C 28/02) hat das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig den Bundesbeamtinnen und -beamten, die in den neuen Ländern tätig waren, dann doch einen Freizeitausgleich dafür zugesprochen, dass sie in der Vergangenheit über die maßgebende Arbeitszeit hinaus Dienst leisten mussten. Es hat den Klägern wegen rechtswidriger 40-Stunden-Woche einen nachträglichen Freizeitausgleich von einer Stunde pro Monat zuerkannt.

Die Länder haben die Arbeitszeit für ihre Beamtinnen und Beamte bereits vor dem Bund angehoben. Eine Übersicht über die derzeit geltenden Wochenarbeitszeiten im öffentlichen Dienst der Länder vermittelt die folgende Tabelle (→ siehe Seite 146). Die westdeutschen Länder haben die Bestimmungen des Bundesangestelltentarifvertrags (BAT) zur Arbeitszeit zum 30. April 2004 gekündigt. Durch die Nachwirkung bleibt es für bis zu diesem Zeitpunkt bereits in einem Beschäftigungsverhältnis stehende ArbeiterInnen und Angestellte bei der 38,5-Stunden-Woche. Für die seit dem 1. Mai 2004 neu eingestellten ArbeiterInnen und Angestellten gelten neue Arbeitszeitregelungen.

Wochenarbeitszeit im öffentlichen Dienst der Länder (Stand: Januar 2006)

| Länder | Beamtinnen und Beamte | Tarifbeschäftigte | neu eingestellte ArbeiterInnen und Angestellte |
|------------------------|--|-------------------|--|
| Baden-Württemberg | 41 | 38,5 | 41 |
| Bayern | 40-42 (seit 1.9.2004)** | 38,5 | 40-42 |
| Berlin | 40 (seit 1.8.2003) | 38,5* | |
| Brandenburg | 40 | 40* | |
| Bremen | 40 | 38,5 | 38,5 |
| Hamburg | 40 | 38,5 | 40 |
| Hessen | 40-42** (seit 1.1.2004) | 38,5 | 40-42 |
| Mecklenburg-Vorpommern | 40 | 40* | |
| Niedersachsen | 40 | 38,5 | 40 |
| Nordrhein-Westfalen | 39-41** (seit 1.1.2004) | 38,5 | 41 |
| Rheinland-Pfalz | 40 | 38,5 | 40 (seit 1.11.2004) |
| Saarland | 40 | 38,5 | 40 |
| Sachsen | 40 | 40 | |
| Sachsen-Anhalt | 40 | 40* | |
| Schleswig-Holstein | 40 | 38,5 | 38,5 |
| Thüringen | 42 (bei Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftige Angehörigen 40 Stunden) | 40 | |

* In mehreren ostdeutschen Ländern gibt es seit kurzem abweichende Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung, die Absenkungen der Wochenarbeitszeit ohne Lohnausgleich vorsehen.

| | | |
|-------------------------|--|--------|
| Land Berlin: | Tausch von Arbeitszeit gegen Lohn in Höhe von | |
| | Vergütungsgruppen X bis VIb/a | 8 % |
| | Vergütungsgruppen Vc bis III | 10 % |
| | Vergütungsgruppen IIb und folgende | 12 % |
| Brandenburg: | Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich in Höhe von | |
| | Vergütungsgruppen X bis VIII | 0,5 h |
| | Vergütungsgruppe VII | 1,5 h |
| | Vergütungsgruppen VIb bis Vc | 2,0 h |
| | Vergütungsgruppen Vb bis III | 2,5 h |
| | Vergütungsgruppen IIb und folgende | 3,0 h |
| Mecklenburg-Vorpommern: | Absenkung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich | |
| | Vergütungsgruppen X bis VIII | 1,5 h |
| | Vergütungsgruppe VII | 1,75 h |
| | Vergütungsgruppen VIb bis Vc | 2,0 h |
| | Vergütungsgruppen Vb bis IVb | 2,5 h |

| | | |
|-------------------------|---|-------------------------|
| Mecklenburg-Vorpommern: | Vergütungsgruppen IVa und III Vergütungsgruppen IIb bis I | 2,75 h 3,0 h |
| Sachsen-Anhalt: | Absenkung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich Vergütungsgruppen X bis Vc Vergütungsgruppen Vb bis IVb Vergütungsgruppen IVa bis I | 2,0 h 2,5 h 3,0 h |

** Nach Alter gestaffelt.

Regelmäßige Arbeitszeit für Beamtinnen und Beamte in den privatisierten Unternehmen

| Geltungsbereich | West | Ost |
|-----------------|------|------|
| Bahn AG | 40 | 40 |
| Post AG | 38,5 | 38,5 |
| Telekom AG | 34 | 34 |
| Postbank AG* | 38,5 | 38,5 |

* Bei der Postbank ist es gelungen, die zum 1. Oktober 2004 erfolgte Arbeitszeiterhöhung für Bundesbeamte zu verhindern.

Regelmäßige Arbeitszeit für Tarifkräfte in den privatisierten Unternehmen

| Geltungsbereich | West | Ost |
|-----------------|------|------|
| Bahn AG | 38 | 38 |
| Post AG | 38,5 | 38,5 |
| Telekom AG | 34 | 34 |
| Postbank AG | 38,5 | 38,5 |

Die Arbeitszeit ist im Einzelnen in der aufgrund § 72 Abs. 4 erlassenen Verordnung über die Arbeitszeit der Bundesbeamten (AZV) geregelt. Dies gilt auch für die bei der Deutschen Bahn AG tätigen Beamtinnen und Beamten nach den näheren Maßgaben der kraft spezieller Ermächtigungen erlassenen Eisenbahnarbeitszeitverordnung (EAZV). Für die Beamtinnen und Beamten bei Post AG, Postbank AG und Telekom AG können nach dem Postpersonalrechtsgesetz eigene Regelungen erlassen werden. Die Deutsche Post AG und die Deutsche Telekom AG haben bereits seit geraumer Zeit von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht (Postarbeitszeitverordnung, PostAZV sowie Telekom-Arbeitszeitverordnung 2000, T-AZV 2000). Die Höhe der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit darf jedoch nur im Einvernehmen mit dem Bundesminister des Innern festgelegt werden. Für die Beamtinnen und Beamten bei der Deutschen Postbank AG gilt auch weiterhin die 38,5-Stunden-Woche. Eine Arbeitszeitverordnung für die Postbank ist gerade ausgehandelt worden. Sie soll im 1. Halbjahr 2005 in Kraft treten.

Arbeitszeitverkürzungstage

Die Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage ist seit 1985 stufenweise eingeführt worden und hat für Bundesbeamtinnen und -beamte jeden Alters erstmals 1987 Geltung erlangt. Nachdem die Zahl der Arbeitszeitverkürzungstage für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst seit 1. Juli 1996 wieder von zwei Tagen auf einen Tag im Kalenderjahr reduziert worden war, sind mit der 10. Verordnung zur Änderung der AZV vom 16. Dezember 1996 für die Beamtinnen und Beamten des Bundes beide Arbeitszeitverkürzungstage gestrichen worden. Allerdings wurde in der Arbeitszeitverordnung des Bundes eine Kompensationslösung getroffen, derzufolge an Heiligabend und Silvester dienstfrei ist. Im Rahmen des Tarifabschlusses von 2003 haben sich auch die Tarifvertragsparteien darauf verständigt, den verbliebenen Arbeitszeitverkürzungstag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst mit Wirkung vom 1. Januar 2003 zu streichen.

Arbeitszeitflexibilisierung

Mit der 11. Verordnung zur Änderung der Arbeitszeitverordnung, die am 1. August 1999 in Kraft trat, wurden die Flexibilisierungsvorschriften der Arbeitszeit im Bund spürbar verbessert. Die Bundesregierung wollte mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit sowohl dienstlichen Interessen als auch den persönlichen Bedürfnissen der Beschäftigten Rechnung tragen. Kernpunkte der Arbeitszeitflexibilisierung sind:

- gleitende Arbeitszeit bei automatisierter Zeiterfassung,
- die Kernarbeitszeit beträgt einheitlich montags bis freitags fünfeneinhalb Stunden,
- der Ausgleichszeitraum für das Über- oder Unterschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit wird auf das Kalenderjahr bzw. zwölf Kalendermonate ausgedehnt,
- das in den nächsten Abrechnungszeitraum übertragbare Zeitvolumen darf bis zu 40 Stunden betragen,
- für den Zeitausgleich dürfen bis zu zwölf Tage im Jahr in Anspruch genommen werden (innerhalb eines Kalendermonats aber höchstens zwei ganze oder vier halbe Tage),
- eine Öffnungsklausel (mittlerweile verlängert bis 31. Dezember 2005) ermöglicht die Einführung von Funktions- und Servicezeiten verbunden mit einer abweichenden Freistellungsregelung.

Über diese Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung hinaus sind die Modelle zur zunehmend souveränen Arbeitszeitgestaltung, wie sie der DGB befürwortet, weit vielfältiger. Wo sie, wie im Projekt „Flexible Arbeitszeiten im Team“ (FAZIT) des Bundesverwaltungsamtes praktiziert werden, stellt sich heraus, dass sich mit einem bedarfs- und bedürfnisgerechten Mix aus verschiedenen Maßnahmen die unterschiedlichen Interessen der „Kundinnen und Kunden“, der Beschäftigten und des Dienstherrn durchaus miteinander in Einklang bringen lassen. Ausführliche Informationen zum Thema „Zeitsouveränität“ mit zahlreichen Beispielen verschiedener Arbeitszeitmodelle und weiteren Links finden sich im Internet unter: www.beamten-informationen.de/service.

Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis

Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung

Für Beamtinnen und Beamte der Bundesverwaltung ist die Teilzeitbeschäftigung in den §§ 72a bis 72d BBG und in § 3 der Arbeitszeitverordnung geregelt. Im Beamtenrechtsrahmengesetz, das Rahmenvorschriften für die Landesgesetzgebung enthält, wurde auf inhaltliche Regelungen von Fragen der Teilzeitbeschäftigung gänzlich verzichtet. Das BRRG enthält lediglich den Hinweis, dass die Teilzeitbeschäftigung für Beamtinnen und Beamte durch Gesetz zu regeln ist. Damit eröffnet sich den Ländern ein großer Gestaltungsspielraum, die Teilzeitbeschäftigung ihrer Beamtinnen und Beamten landesgesetzlich zu regeln.

Die einschlägige Rechtsentwicklung zur Teilzeitbeschäftigung von Beamtinnen und Beamten begann 1969. § 79a eröffnete eng begrenzte Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und mehrjährigen Beurlaubung zur Betreuung eines Kindes für Beamtinnen. Erst 1974 wurde die Regelung auf Beamte und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger ausgedehnt, darüber hinaus die Altersgrenze des

zu betreuenden Kindes heraufgesetzt. 1980 wurde die arbeitsmarktpolitisch begründete Teilzeit eingeführt, die bis 1997 wie die anderen Regelungen auch wiederholt sachlich und zeitlich erweitert wurde.

Mit der Dienstrechtsreform vom 1. Juli 1997 wurden die Regelungen inhaltlich grundlegend umgestaltet und erweitert sowie äußerlich neu geordnet. Die seitdem geltende neue Regelung wurde ihrerseits zum 14. August 1998 durch § 72b über eine besondere Altersteilzeit ergänzt.

Da das Beamtenrecht gemäß Art. 33 Abs. 5 GG von den hergebrachten Grundsätzen der Hauptberuflichkeit und der Dienstleistung auf Lebenszeit einerseits und der entsprechenden Vollalimentation andererseits als Strukturprinzipien des Berufsbeamtentums ausgeht, sind Teilzeitbeschäftigung und langfristiger Urlaub Ausnahmen vom Grundsatz.

Teilzeitbeschäftigung wird zugelassen

- allgemein bei übereinstimmendem Antrag des Beamten oder der Beamtin und Ermessensentscheid des Dienstherrn, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 72a Abs. 1-3)
- aus familiären Gründen (§ 72a Abs. 4-6)
- als Altersteilzeit (§ 72b).

Darüber hinaus ist Beamtinnen und Beamten in Elternzeit auf Antrag Teilzeitbeschäftigung zu bewilligen, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Am Beispiel der Bundesverwaltung wird die für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte geltende rechtliche Situation erläutert. Die grundsätzlichen Regelungen der Teilzeit gelten im Übrigen auch für die Beamtinnen und Beamten, die bei den Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost (Post AG, Postbank AG und Telekom AG) und der Deutschen Bundesbahn (Deutsche Bahn AG) beschäftigt sind.

Voraussetzungslose Antragsteilzeit

Unter der voraussetzungslosen Antragsteilzeit versteht man die Teilzeitbeschäftigung auf Antrag der Beamtin bzw. des Beamten. Der Antrag auf Teilzeit kann nur abgelehnt werden, wenn dienstliche Belange entgegenstehen (§ 72a Abs. 1 BBG). Darüber hinaus müssen keine weiteren Voraussetzungen erfüllt sein. Der Umfang der Teilzeitbeschäftigung muss jedoch mindestens die Hälfte der regulären Vollzeitarbeitszeit betragen. Die Dauer der Teilzeitbeschäftigung hängt vom Antrag der Beamtin bzw. des Beamten ab.

Es gibt keine zeitliche Obergrenze für die voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung. Nach Ablauf der bewilligten Teilzeitbeschäftigung kann erneut Teilzeit beantragt werden. Grundsätzlich muss die Teilzeitbeschäftigung auch für die beantragte Dauer ausgeübt werden. Soweit allerdings eine Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang der Beamtin bzw. dem Beamten nicht mehr zugemutet werden kann, beispielsweise weil sich die privaten Lebensverhältnisse geändert haben und sie/er auf das volle Gehalt angewiesen ist, soll ein Übergang zur Vollzeitbeschäftigung oder eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung (z. B. Erhöhung der Arbeitszeit von 50 auf 75 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit) durch die zuständige Dienstbehörde zugelassen werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Allerdings kann die Dienstbe-

hörde die Dauer der Teilzeitbeschäftigung entgegen der ursprünglichen Bewilligung auch beschränken (beispielsweise Verkürzung von ursprünglich fünf bewilligten auf drei Jahre) oder den Umfang der zu leistenden Arbeitszeit erhöhen, wenn zwingende dienstliche Belange dies erfordern (z. B. die/der Teilzeitbeschäftigte verfügt über Spezialkenntnisse und der einzige weitere Behördenmitarbeiter, der darüber verfügt, fällt überraschenderweise wegen einer schweren Erkrankung auf Dauer aus). Die Beamtin bzw. der Beamte muss sich verpflichten, während der Dauer der Teilzeitbeschäftigung Nebentätigkeiten nur in dem Umfang auszuüben, wie dies auch ein Vollzeitbeschäftigter tun kann. Dies bedeutet u. a., dass der zeitliche Umfang in der Regel acht Stunden in der Woche nicht überschreiten darf.

Familienbedingte Teilzeitbeschäftigung

Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen (§ 72a Abs. 4 und 5 BBG) ergibt sich aus der Schutzpflicht des Staates für Ehe und Familie und Art. 6 GG. Die Teilzeitbeschäftigung soll Beamtinnen und Beamten ermöglichen, Familie und Berufstätigkeit besser in Übereinstimmung zu bringen. Die familienpolitische Teilzeitbeschäftigung (§ 72a Abs. 4 BBG) kann in Anspruch genommen werden, wenn die Beamtin bzw. der Beamte mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen betreut. Anders als bei der voraussetzungslosen Antragsteilzeit besteht ein Anspruch auf Bewilligung der Teilzeitbeschäftigung. Der Dienstherr kann bei Vorliegen der Voraussetzungen den Antrag nur ablehnen, wenn zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Damit hat der Gesetzgeber die Hürde für eine Ablehnung sehr hoch gelegt, es dürfte einer Dienstbehörde nur schwer gelingen, zwingende dienstliche Gründe einzuwenden.

Die familienpolitische Teilzeitbeschäftigung kann ausgeübt werden, so lange die Voraussetzungen dafür vorliegen. Eine zeitliche Obergrenze gibt es nicht. Möglich ist jede Arbeitszeitdauer, die mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit umfasst.

Die Höhe der Arbeitszeit kann bei familienbedingter Teilzeitbeschäftigung sogar weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit betragen (§ 72a Abs. 5 BBG), jedoch längstens bis zur Dauer von zwölf Jahren. Sowohl die Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen nach § 72a Abs. 4 BBG als auch jene aus arbeitsmarktpolitischen Gründen nach § 72e BBG werden auf die Höchstdauer von zwölf Jahren angerechnet.

Praxisbeispiele

Die Beamtin A. war drei Jahre aus familiären und zwei Jahre aus arbeitsmarktpolitischen Gründen ohne Bezüge beurlaubt. Sie kann nur noch für die Dauer von sieben Jahren Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit wahrnehmen.

Der Beamte B. hat drei Jahre Elternzeit in Anspruch genommen und war weitere drei Jahre im Rahmen der familienbedingten Teilzeit mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt. Der Beamte kann – solange die Voraussetzungen vorliegen – weitere neun Jahre mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit arbeiten, um die Höchstdauer von zwölf Jahren auszuschöpfen. Die Elternzeit wird auf die 12-jährige Höchstdauer der Teilzeitbeschäftigung nicht angerechnet.

Während einer familienpolitischen Teilzeitbeschäftigung dürfen nur solche Nebentätigkeiten ausgeübt werden, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen. Dies bedeutet, dass der Dienstherr einer genehmigungspflichtigen Nebentätigkeit nur zustimmen kann, wenn die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen wegen des zeitlichen Umfangs der Nebentätigkeit nicht beeinträchtigt ist. Die familienpolitische Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich für die mit dem Dienstherrn vereinbarte Dauer auszuüben. Wie bei der voraussetzungslosen Antragsteilzeit kann auch bei der familienpolitischen Teilzeitbeschäftigung die Dienstbehörde die Dauer der Teilzeitbeschäftigung entgegen der ursprünglichen Bewilligung beschränken oder im Umfang der zu leistenden Arbeitszeit erhöhen, wenn zwingende dienstliche Belange dies erfordern. Der Dienstherr soll im Rahmen seiner Fürsorgepflicht der Beamtin bzw. dem Beamten eine Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung ermöglichen, wenn die Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung (z. B. wegen unvorhersehbarer Änderung der Lebensverhältnisse) unzumutbar ist.

Altersteilzeit

Eine neue Form der Teilzeitarbeit wurde 1996 mit dem Altersteilzeitgesetz geschaffen. Auf dieser gesetzlichen Grundlage wurde für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998 abgeschlossen. Für die Beamtinnen und Beamten des Bundes wurde die Altersteilzeit mit Wirkung vom 1. September 1998 geschaffen. Die Länder, die ebenfalls Regelungen zur Altersteilzeit ihrer Beamtinnen und Beamten treffen können, verfahren durchaus unterschiedlich. Einige Länder haben eigene, vom Bund abweichende Regelungen getroffen, andere bis dato gar keine. Die wichtigsten Bestimmungen zur Altersteilzeit werden am Beispiel der Regelungen für Bundesbeamtinnen und -beamte erläutert: Beamtinnen und Beamte des Bundes können Altersteilzeit beantragen, wenn sie das 55. Lebensjahr vollendet haben und in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt waren. Die Altersteilzeit muss bis zum 31. Dezember 2009 bewilligt und von der Beamtin bzw. dem Beamten angetreten werden. Altersteilzeit kann für einen Zeitraum nach Vollendung des 55. Lebensjahres bewilligt werden. Sie muss jedoch immer bis zum Beginn des Ruhestands fortauern, also bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze bzw. der Antragsaltersgrenze. Der Antrag darf nur abgelehnt werden, wenn dringende dienstliche Belange entgegenstehen. Einen Rechtsanspruch auf Genehmigung haben die Beamtinnen und Beamten, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben.

Altersteilzeit im Bund und in den Ländern

| | |
|------|--|
| Bund | <ul style="list-style-type: none">■ Vollendung des 55. Lebensjahres■ ab dem 60. Lebensjahr Rechtsanspruch■ AntragstellerIn muss in den fünf Jahren vor der Antragstellung drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt gewesen sein■ Altersteilzeit muss sich bis zum Beginn des Ruhestands erstrecken■ 83 Prozent der letzten Vollzeit-Nettobezüge■ 90-prozentige Berücksichtigung bei der ruhegehaltfähigen Dienstzeit |
|------|--|

Formen der Altersteilzeit

Die Beschäftigung im Rahmen der Altersteilzeit setzt einen Beschäftigungsumfang von der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit voraus und muss sich bis zum Beginn des Ruhestands erstrecken. Bei der Verteilung der Arbeitszeit während der Inanspruchnahme der Altersteilzeit haben Beamtinnen und Beamten die Wahl zwischen dem „Teilzeitmodell“ und dem „Blockmodell“.

Formen der Altersteilzeit

| Teilzeitmodell | Blockmodell |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Teilzeitbeschäftigung über den gesamten Zeitraum mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ■ Flexible Verteilung des Arbeitszeitvolumens ist möglich | <ul style="list-style-type: none"> ■ Aufteilung in eine Arbeits- und eine Freistellungsphase am Ende der Altersteilzeit |

Eine unterhältige Beschäftigung ist grundsätzlich nicht möglich, sodass Teilzeitbeschäftigte, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen wollen, in jedem Fall auf das Blockmodell verwiesen sind. Lediglich wenn der Beamte bzw. die Beamtin zuvor in Teilzeit aus familiären Gründen oder in der Elternzeit beschäftigt war, ist auch eine Beschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit möglich. Es muss aber mindestens im Umfang der bisherigen Teilzeitbeschäftigung Dienst geleistet werden.

Besoldung bei Altersteilzeit

Zur Regelung des Einkommens hat der Bund in Form der „Altersteilzeitzuschlagsverordnung“ eine abschließende Bestimmung getroffen. Bei Altersteilzeit werden 83 Prozent der Nettobezüge gezahlt, die der Beamtin bzw. dem Beamten nach der bisherigen Arbeitszeit zustehen würden. Die Besoldung setzt sich zusammen aus

- der Teilzeitbesoldung für die ermäßigte Arbeitszeit und
- einem steuerfreien Zuschlag, der diese Teilzeitbesoldung bis zur Höhe von 83 Prozent der Nettobesoldung, die bei bisheriger Arbeitszeit zustehen würde, ergänzt.

Die Bezüge werden während des gesamten Zeitraums der Altersteilzeitbeschäftigung unabhängig vom Teilzeit- oder Blockmodell gezahlt. Zu den Bruttobezügen gehören (§ 2 Abs. 2 ATZV): Grundgehalt, Familienzuschlag, Amtszulagen und Stellenzulagen, Zuschüsse zum Grundgehalt für Professoren, die Zulage bei der Deutschen Bundesbank, Überleitungs- und Ausgleichszulagen, Stellenzulagen (das sind u. a. nichtruhegehaltfähige Zulagen im Bereich der Polizei, des Justizvollzugs und der Feuerwehr). Steuerfreie Bezüge, Erschwerniszulagen und Vergütungen (z. B. für Mehrarbeit) werden entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit gezahlt.

Die Summe der Bruttobezüge wird fiktiv vermindert

- um die Lohnsteuer, die der Beamte bzw. die Beamtin nach der entsprechenden Steuerklasse zu zahlen hat (Freibeträge o. Ä. bleiben unberücksichtigt),
- um den Solidaritätszuschlag und
- um einen Abzug in Höhe von 8 Prozent als Pauschalbetrag.

Die nach diesem Schema ermittelten Nettobezüge werden dann auf den Höchstbetrag von 83 Prozent aufgestockt. Der Aufstockungsbetrag ist nicht ruhegehaltfähig. Dieser Betrag wird um 33 Prozent auf 83 Prozent aufgestockt, sodass im Ergebnis während der gesamten Dauer der Altersteilzeit 83 Prozent der Nettodienstbezüge erreicht werden, die bei fortdauernder Vollzeitbeschäftigung zugestanden hätten. Für die Berechnung der Nettodienstbezüge werden zunächst die Bruttobezüge festgelegt.

Dynamisierung der Besoldung

Beamtinnen und Beamte in Altersteilzeit nehmen an den Besoldungsentwicklungen teil. Bei Besoldungserhöhungen ist eine Neuberechnung erforderlich. Die Bruttobeträge erhöhen sich, die Abzüge sind vorzunehmen, der Aufstockungsbetrag ist neu festzusetzen. Grundsätzlich ist es auch bei Altersteilzeit möglich,

- am Aufstieg in den Stufen der Besoldung teilzunehmen,
- befördert zu werden und/oder
- Leistungszulagen/Leistungsprämien zu erhalten.

Ausgleich für nicht erfolgten Freizeitausgleich bei Altersteilzeit

Die Regelung des Bundes enthält keine Bestimmung über einen finanziellen Ausgleich für die Fälle, in denen trotz Vorleistung der Freizeitausgleich nicht mehr in Anspruch genommen werden kann. Allerdings sind Bund und Länder ermächtigt, eine solche Regelung zu erlassen (§ 48 Abs. 3 BBesG). Zum Redaktionsschluss gab es nur in Thüringen Überlegungen, eine solche Bestimmung zu treffen.

Neben der Besoldung wirkt sich die Altersteilzeit aber auch auf sonstige Einkommens- und Arbeitsbedingungen aus:

- Sonderzuwendung (83 Prozent der Nettodienstbezüge, die bei Vollzeitbeschäftigung zu zahlen gewesen wären),
- Urlaub (Grundsätzlich steht der Beamtin bzw. dem Beamten auch bei der Inanspruchnahme der Altersteilzeit Urlaub zu. Ausnahme: Beim Blockmodell wird in dem Jahr des Übergangs von der Ansparphase in die Freizeitphase für jeden Monat der Freistellung eine Kürzung des Urlaubsanspruchs um ein Zwölftel vorgenommen; in der Freistellungsphase (Blockmodell) steht kein Urlaub zu),
- Urlaubsgeld (83 Prozent des eigentlich zustehenden Urlaubsgeldes),
- Vermögenswirksame Leistungen (Anspruch auf die Hälfte – 3,32 Euro –),
- Erschwerniszuschläge (werden „entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit gezahlt“ und nicht auf 83 Prozent aufgestockt),
- Beihilfe (der Beihilfeanspruch bleibt bestehen),
- Jubiläumszuwendungen (Dienstzeiten in Altersteilzeit werden in vollem Umfang auf die „Jubiläumsdienstzeit“ angerechnet).

Versorgung bei Altersteilzeit

Die Höhe der Versorgung nach Altersteilzeit richtet sich nach den vollen Dienstbezügen (und nicht 83 Prozent), die bei unveränderter Vollzeittätigkeit zu zahlen gewesen wären (§ 5 Abs. 1 Satz 2 BeamtVG). Die Dauer der Altersteilzeit wird zu neun Zehntel als ruhegehaltfähige Dienstzeit anerkannt. Ein Versorgungsabschlag beim Ruhegehalt bzw. der Hinterbliebenenversorgung kommt nach der allgemei-

nen Regelung auch nach vorangegangener Alterszeit dann in Betracht, wenn die Beamtin bzw. der Beamte auf Antrag vor der gesetzlichen Altersgrenze oder wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt wird oder stirbt.

Gesetzliche Altersgrenze und Altersteilzeit

Soweit eine gesetzliche Altersgrenze mit Erreichen des 60. Lebensjahres vorgesehen ist, kann dieser gesetzlich vorgeschriebene vorzeitige Ruhestand im unmittelbaren Anschluss an die Altersteilzeit ohne Abschläge in Anspruch genommen werden. Das gilt für Berufsfeuerwehren sowie die Vollzugsdienste bei Polizei und Justiz. Als Ausgleich für den gesetzlich vorgeschriebenen vorzeitigen Ruhestand erhalten diese Berufsgruppen einen finanziellen Ausgleich in Höhe von maximal 4.090 Euro (§ 48 Abs. 1 Satz 1 BeamtVG). Dieser Ausgleichsbetrag steht sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach unverändert dann zu, wenn der Eintritt in den Ruhestand aus der Altersteilzeit heraus erfolgte.

Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Während der Elternzeit ist Beamtinnen und Beamten auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung beim selben Dienstherrn mit bis zu 30 Stunden wöchentlich zu bewilligen, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Für Richterinnen und Richter ist während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung als Richterin bzw. Richter von mindestens der Hälfte bis zu drei Vierteln des regelmäßigen Dienstes zulässig. Mit Genehmigung des Dienstvorgesetzten können Beamtinnen und Beamte aber auch eine Teilzeitbeschäftigung als Arbeitnehmer oder Selbständiger mit bis zu 30 Stunden wöchentlich ausüben. Der Anspruch auf Erziehungsgeld wird durch die Teilzeitbeschäftigung nicht in Frage gestellt.

Einstiegsteilzeit (Zwangsteilzeit)

Während der Bund bei der Teilzeit generell an der Freiwilligkeit festgehalten hat, hatten Ende der 90er Jahre neun Länder aufgrund ihres rahmenrechtlichen Gestaltungsspielraums die so genannte Einstiegsteilzeit (Zwangsteilzeit) eingeführt. Neueinstellungen erfolgten in diesen Ländern seitdem nur noch mit reduziertem Beschäftigungsumfang; eine Wahl zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung war nicht möglich. Die Landesgesetze zur Einstiegsteilzeit regelten meist sowohl den Mindestumfang der Teilzeitbeschäftigung als auch die Geltungsdauer der Maßnahmen. Die Einstiegsteilzeit war in der Regel auf bestimmte Laufbahngruppen beschränkt.

Nachdem das Bundesverwaltungsgericht im März 2000 (Az. 2 C 1/99) die hessische Regelung der Einstiegsteilzeit, die von 1997 bis 1999 praktiziert worden war, für rechtswidrig erklärt hatte, verzichteten zunehmend auch die anderen Länder darauf, die Einstiegsteilzeit weiter anzuwenden. Das Oberverwaltungsgericht Niedersachsen entschied am 13. Dezember 2001, dass auch die Einstellungsteilzeit nach dem Niedersächsischen Beamtengesetz verfassungswidrig sei. Hiernach eingestellte Beamtinnen und Beamte seien von Anfang an als Vollzeitbeschäftigte zu behandeln. Nach den Entscheidungen der Gerichte verzichteten Berlin, Hessen, Niedersachsen und das Saarland darauf, die Regelungen zur Einstiegsteilzeit weiter anzuwenden.

Eine Übersicht über die Regelungen zur Einstiegszeit finden Sie im Internet unter: www.gew.de.

Sabbatjahr-Regelungen

Unter Sabbat-Regelungen ist eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung zu verstehen, bei der es eine Arbeits- und eine Freizeitphase gibt. Letztere ist aber nicht mit einem „Sonderurlaub ohne Bezüge“ zu verwechseln. Die Dauer des „Sabbaticals“ ist grundsätzlich nicht vorgegeben.

Eine gewisse Vorreiterrolle beim Sabbatical nahm die Landesverwaltung Berlin ein. Dort hatte man das Sabbatical schon vor Jahren eingeführt und dabei überwiegend gute Erfahrungen gemacht. Nunmehr gelten in fast allen Ländern vergleichbare Regelungen (→ siehe Seite 156). Auch für Bundesbeamtinnen und -beamte ist eine Regelung vorgesehen, bei der längere Freistellungsphasen „vorgearbeitet“ werden können.

In den meisten Ländern ist es möglich, die Dauer des Sabbaticals individuell festzulegen. Dies ermöglicht auch kürzere Zeiträume. Selbst so genannte Kurz-Sabbaticals sind teilweise vorgesehen: Zwei Jahre Vollbeschäftigung, drei Monate Freistellung. Die Bezüge würden in einem solchen Fall während der gesamten Dauer acht Neuntel betragen.

In den meisten Sabbat-Regelungen ist die Freizeitphase erst am Ende des Gesamtzeitraums vorgesehen. In Berlin kann die Freizeitphase beispielsweise frühestens nach der Hälfte der bewilligten Gesamtdauer genommen werden.

Der Besoldungsanspruch bleibt während des gesamten Sabbaticals bestehen; dies gilt für die Sonderzuwendung ebenso wie für das Urlaubsgeld oder die Jubiläumszuwendung. Auch auf das Aufsteigen in den Gehaltsstufen wirkt sich das Sabbatical nicht nachteilig aus. Der Beihilfeanspruch bleibt während der gesamten Dauer in vollem Umfang erhalten.

Vor Antritt der Freizeitphase ist mit den Beschäftigten zu vereinbaren, in welchem Bereich (gegebenenfalls auf welchem Arbeitsplatz) sie den Dienst wieder aufzunehmen hätten. Für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Dienst (während des Sabbaticals) müssen entsprechende Sonderregelungen getroffen werden.

Erholungsurlaub

Beamtinnen und Beamten steht ein jährlicher Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge zu. Der Erholungsurlaub dient der Regeneration der Arbeitskraft. Er soll möglichst zusammenhängend genommen werden, kann aber aus betrieblichen oder persönlichen Gründen auch geteilt werden. Erkrankungen während des Urlaubs sind unverzüglich anzuzeigen. Nachgewiesene Arbeitsunfähigkeitstage werden nicht auf die Urlaubsdauer angerechnet.

Falls die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit auf mehr als fünf Tage verteilt ist, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs. Bei weniger als fünf Arbeitstagen vermindert er sich entsprechend. Für Beamtinnen und Beamte des Bundes gelten die folgenden urlaubsrechtlichen Vorschriften:

■ Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

Sabbatjahr-Regelungen im Bund und in den Ländern

| | Dauer des Sabbatical | Gesamtzeitraum | Zeitliche Lage des Sabbaticals | Sonstiges |
|----------------------------|---|--------------------------|--|--|
| Bund | bis 1 Jahr Kurz-Sabbatical: bis 3 Monate | | bei 4 bis 12 Monaten am Ende der bewilligten Teilzeit | Wenn dienstliche Belan- ge nicht entgegenstehen. |
| Baden- Württemberg | bis 1 Jahr | 3 bis 8 Jahre | am Ende des Bewilligungszeitraums | |
| Bayern | Ermäßigte individuelle Arbeitszeit in unregelmäßigem Umfang ist möglich. Arbeitszeitguthaben können bis zur völligen Freistellung ausgeglichen werden. | | | |
| Berlin | bis 1 Jahr | 2 bis 7 Jahre | ab der Hälfte der Teilzeitbeschäftigung | |
| Brandenburg | 3 Monate bis 1 Jahr | 21 Monate bis 7 Jahre | ab der Mitte des Bewilligungszeitraums | Wenn dienstliche Belan- ge nicht entgegenstehen. |
| Bremen | 1 Jahr | 4 bis 7 Jahre | bei 4 bis 5 Jahren Teil- zeit: ab dem 3. Jahr; bei 6 bis 7 Jahren Teilzeit: ab dem 4. Jahr | |
| Hamburg | 1 Jahr | 2 bis 7 Jahre | ab der Hälfte des Be- willigungszeitraums; bei dienstlichem Interesse Freistellung auch im 1. Jahr (LehrerInnen) | Möglich sind auch Vereinbarungen über längere Freistellungs- zeiträume. |
| Hessen | 1 Jahr | 4 bis 7 Jahre | | Freistellung innerhalb von Höchstgrenzen auch mehr- mals möglich. |
| Mecklenburg- Vorpommern | 1 Jahr | | | |
| Nieder- sachsen | 6 bis 12 Monate | 1 bis 7 Jahre | ab der Mitte des Bewilligungszeitraums | Wenn dienstliche Belan- ge nicht entgegenstehen; muss spätestens am 60. Geburtstag enden. |
| Nordrhein- Westfalen | 1 Jahr | 3 bis 7 Jahre | am Ende der Teilzeitbeschäftigung | Wenn dienstliche Belan- ge nicht entgegenstehen. |
| Rheinland- Pfalz | 1 Jahr | 4 bis 7 Jahre | am Ende der Teilzeitbeschäftigung | Kann mit Teilzeit nach bisherigen Vorschriften verbunden werden. |
| Saarland | bis 1 Jahr | bis 7 Jahre | | |
| Sachsen | Kein Sabbatical vorgesehen. | | | |
| Sachsen- Anhalt | grundsätzlich möglich | | | |
| Schleswig- Holstein | 1 Jahr | 2 bis 7 Jahre | am Ende des Antragszeitraums | |
| Thüringen | Mehrarbeit kann auf Wunsch der Beschäftigten ab dem 55. Lebensjahr angesammelt werden, um 1 bis 2 Jahre „herauszuarbeiten“. | | | |

- Urlaub, der bis zum 30. September des folgenden Jahres nicht genommen wurde, verfällt: Den Dienststellen des Bundes wird ermöglicht, für Beamtinnen und Beamte eine Urlaubsberechnung nach Stunden einzuführen.
- Ansparmodell Kinderbetreuung. Mit dem eingeführten Modell einer „Urlaubsansparung zur Kinderbetreuung“ hat der Verordnungsgeber Bundesbeamtinnen und -beamten die Möglichkeit eingeräumt, auf Antrag den vier Wochen übersteigenden Urlaubsumfang anzusparen (die Regelung gilt auch für Beamtinnen und Beamte bei den Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost sowie der Deutschen Bahn AG). Allerdings kann diese Regelung nur von Beamtinnen und Beamten in Anspruch genommen werden, denen die Personensorge für ein Kind unter zwölf Jahren zusteht. Eine zusammenhängende Inanspruchnahme des angesparten Urlaubs von mehr als 30 Arbeitstagen soll mindestens drei Monate vorher beantragt werden. Bei der Gewährung des Antrags müssen dienstliche Belange berücksichtigt werden. Der angesparte Urlaub verfällt, wenn er nicht spätestens im zwölften Urlaubsjahr nach der Geburt des letzten Kindes angetreten wird.

Urlaubsanspruch

| Beschäftigungsstatus | bis zum vollendeten 30. Lebensjahr | bis zum vollendeten 40. Lebensjahr | nach vollendetem 40. Lebensjahr |
|--|------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
| Beamtinnen und Beamte A 1 bis A 14, R 1 sowie Angestellte bis VergGr. Ib und ArbeiterInnen | 26 Arbeitstage | 29 Arbeitstage | 30 Arbeitstage |
| Beamtinnen und Beamte A 15 und darüber, C 2 bis C 4, R 2 und darüber und Angestellte in VergGr. I und Ia | 26 Arbeitstage | 30 Arbeitstage | 30 Arbeitstage |

Urlaubsanspruch im Bereich der Post AG und Telekom AG

| Beamtinnen und Beamte | Angestellte | Arbeits- oder Werkstage bei einem Alter von | | | | | |
|-----------------------|-------------|---|----|----------------|----|----------------|----|
| | | unter 30 | | 30 und darüber | | 40 und darüber | |
| BesGr | VGr | | | | | | |
| A 3 – A 14 | X – Ib | 26 | 31 | 29 | 35 | 30 | 36 |
| A 15 – höher | Ia – I | 26 | 30 | 30 | 36 | 30 | 36 |
| Arb/Azubi | | 26 | 31 | 29 | 35 | 30 | 36 |

Zusatzurlaub bei Schichtdienst

Beamtinnen und Beamte, die ständig nach einem Schichtplan arbeiten, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten

- bei ununterbrochenem Fortgang der Arbeit während der ganzen Woche und eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende für maximal 48 Stunden vorsieht, und dabei
- nach dem Dienstplan im Jahresdurchschnitt in je fünf Wochen mindestens 40 Arbeitsstunden in der Nachtschicht leisten,

erhalten einen Zusatzurlaub nach folgender Übersicht:

| bei der Fünftagewoche an mindestens | bei der Sechstagewoche an mindestens | im Urlaubsjahr |
|--|---|----------------|
| 87 Arbeitstagen | 104 Arbeitstagen | 1 Arbeitstag |
| 130 Arbeitstagen | 156 Arbeitstagen | 2 Arbeitstage |
| 173 Arbeitstagen | 208 Arbeitstagen | 3 Arbeitstage |
| 195 Arbeitstagen | 234 Arbeitstagen | 4 Arbeitstage |

Wer die o. a. Voraussetzungen nicht erfüllt, jedoch seine Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schichtarbeit oder in häufig unregelmäßigem Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnt oder beendet, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

| | |
|-------------------------|----------------|
| 110 Nachtarbeitsstunden | 1 Arbeitstag, |
| 220 Nachtarbeitsstunden | 2 Arbeitstage, |
| 330 Nachtarbeitsstunden | 3 Arbeitstage, |
| 450 Nachtarbeitsstunden | 4 Arbeitstage |

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

Werden auch diese Voraussetzungen nicht erfüllt, werden bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

| | |
|-------------------------|----------------|
| 150 Nachtarbeitsstunden | 1 Arbeitstag, |
| 300 Nachtarbeitsstunden | 2 Arbeitstage, |
| 450 Nachtarbeitsstunden | 3 Arbeitstage, |
| 600 Nachtarbeitsstunden | 4 Arbeitstage |

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr gewährt.

Für Teilzeitkräfte gelten die gleichen Voraussetzungen. Die geforderten Arbeiten in der Nachtschicht oder die geforderten Nachtdienststunden werden allerdings im Verhältnis ermäßigte zu regelmäßige Arbeitszeit gekürzt.

Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet haben, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.

Als Nachtarbeit gilt die Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr.

Bei den Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost gibt es den Begriff der „Nachtschicht“ (Beginn oder Ende einer Schicht während des Zeitraums von 24.00 Uhr bis 4.00 Uhr).

Sonderurlaub

Für Beamtinnen und Beamte gelten gemäß § 12 der Sonderurlaubsverordnung besondere Regelungen. Aus besonderen und persönlichen Anlässen können Beamtinnen und Beamte in folgenden Fällen unter Fortzahlung ihrer Bezüge vom Dienst freigestellt werden:

| | |
|--|---------------|
| ■ Niederkunft der Ehefrau | 1 Arbeitstag |
| ■ Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils | 2 Arbeitstage |

- | | |
|---|--|
| ■ Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort | 1 Arbeitstag |
| ■ 25-, 40- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum | 1 Arbeitstag |
| ■ schwere Erkrankung | |
| a) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt | 1 Arbeitstag im Kalenderjahr |
| b) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr |
| c) einer Betreuungsperson, wenn der Angestellte deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, seelischer oder geistiger Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr* |

*Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Punkte a) und b) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Angestellten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

Für die Betreuung eines erkrankten Kindes unter zwölf Jahren können Bundesbeamtinnen und -beamte auch mehr als vier Tage Sonderurlaub erhalten, wenn ihre Bezüge die Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschreiten. Die Dauer orientiert sich am Freistellungsumfang nach § 45 SGB V für krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Da diese allerdings während der Freistellung nur Krankengeld erhalten, Beamtinnen und Beamte hingegen ihre vollen Bezüge, werden die Freistellungstage entsprechend gemindert.

Neben diesen im persönlichen Bereich liegenden Gründen kann Beamtinnen und Beamten darüber hinaus unter weiteren Voraussetzungen Sonderurlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge gewährt werden für

- Teilnahme an öffentlichen Wahlen und Abstimmungen,
- Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher Termine, soweit sie nicht durch private Angelegenheiten veranlasst sind,
- Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit, wenn hierzu eine gesetzliche Verpflichtung besteht (z. B. als Schöffe),
- Vorbereitung einer Wahl zum Abgeordneten des Deutschen Bundestages (innerhalb der letzten zwei Monate vor dem Wahltag),
- Familienheimfahrt.

Sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, kann Sonderurlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge außerdem gewährt werden für

- die Dauer der notwendigen Abwesenheit vom Dienst bei amts-, vertrauens- oder versorgungszwecklich angeordneter Untersuchung,
- gewerkschaftliche Zwecke,

- die Teilnahme an förderungswürdigen staatspolitischen Bildungsveranstaltungen,
- die Teilnahme an Lehrgängen, die der Ausbildung zur Jugendgruppenleitung dienen und von Jugendwohlfahrtsbehörden oder amtlich anerkannten Trägern der freien Jugendhilfe durchgeführt werden,
- die aktive Teilnahme an Olympischen Spielen und den dazugehörigen Vorbereitungskämpfen auf Bundesebene.

Beurlaubung ohne Dienstbezüge

Wie bei der Teilzeitbeschäftigung, die aus bestimmten Gründen zugelassen ist (→ siehe Seite 148f.), ist auch die langfristige Beurlaubung ohne Dienstbezüge als Ausnahme vom Grundsatz der Hauptberuflichkeit und der Dienstleistung auf Lebenszeit möglich

- aus familiären Gründen (§ 72a Abs. 4, 6, 7),
- aus arbeitsmarktpolitischen Gründen (§ 72e).

Darüber hinaus gibt es noch den „Altersurlaub“.

Anspruch auf einen familienpolitischen Urlaub haben Beamtinnen und Beamte, die

- mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen,

wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Die Höchstdauer einer familienpolitischen Beurlaubung beträgt zwölf Jahre. Diese Grenze kann durch Elternzeit sogar ausgedehnt werden, denn grundsätzlich darf Elternzeit nicht auf „Urlaub ohne Bezüge“ angerechnet werden.

Für Teilzeit mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und Urlaub aus familienpolitischen Gründen gilt grundsätzlich eine Gesamthöchstgrenze von zwölf Jahren. Während der familienpolitischen Beurlaubung dürfen nur Nebentätigkeiten ausgeübt werden, die dem Zweck der Beurlaubung nicht zuwiderlaufen.

Für eine arbeitsmarktpolitische Beurlaubung bei außergewöhnlichem Bewerberüberhang gibt es zwei Fallgruppen:

- Ohne besondere Altersgrenze ist ein Urlaub bis zu sechs Jahren möglich.
- Für Beamtinnen und Beamte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, muss der Urlaub sich auf die Zeit bis zum Ruhestand erstrecken. Bis zum 31. Dezember 2004 gab es diese Möglichkeit im Bundesbereich sogar schon ab dem 50. Lebensjahr. Dieser Urlaub darf – auch zusammen mit Urlaub aus familienpolitischen Gründen oder unterhältiger Teilzeitarbeit – zwölf Jahre nicht überschreiten. Während der arbeitsmarktpolitischen Beurlaubung müssen Beamtinnen und Beamte auf die Ausübung entgeltlicher Nebentätigkeiten ganz verzichten. Lediglich nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten dürfen im gleichen Umfang wie bei Vollzeitbeschäftigung ausgeübt werden.

Auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst kann ohne Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub gewährt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es gestatten.

Elternzeit statt Erziehungsurlaub

Zum 1. Januar 2001 sind Neuregelungen beim Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub in Kraft getreten. Sie gelten für Kinder, die ab 1. Januar 2001 geboren oder adoptiert werden. Mit In-Kraft-Treten des Gesetzes zum Erziehungsgeld und zur Elternzeit (Bundserziehungsgeldgesetz – BerzGG) wird der Begriff „Erziehungsurlaub“ durch die treffendere Bezeichnung „Elternzeit“ ersetzt. Die Elternzeit dient der unbezahlten Freistellung zur Betreuung eines Kindes. Das Dienstverhältnis bleibt in dieser Zeit bestehen. Elternzeit kann bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes genommen werden. Mit der Zustimmung des Arbeitgebers kann ein Jahr der Elternzeit auf einen späteren Zeitraum, d. h. bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes, übertragen werden. Diese Übertragung ist mit Zustimmung des Arbeitgebers auch bei kurzen Geburtenfolgen bei jedem Kind möglich.

Das erste Kind wird am 1. Januar 2004 geboren, das zweite am 1. Januar 2006. Der Vater hatte für das erste Kind drei Jahre Elternzeit bis zum 31. Dezember 2007 angemeldet. Er nimmt im Anschluss zwei Jahre Elternzeit für das zweite Kind bis zum 31. Dezember 2009. Das erste Lebensjahr des zweiten Kindes hat sich mit der Elternzeit des ersten Kindes überschritten. Aus diesem Zeitraum kann der Vater mit dem Einverständnis des Arbeitgebers einen Anteil der Elternzeit für das zweite Kind auf einen späteren Zeitraum (z. B. Einschulung) übertragen.

Beamtinnen und Beamte können Elternzeit in Anspruch nehmen zur Betreuung

- eines Kindes, für das ihnen die Personensorge zusteht,
- eines leiblichen Kindes, für das ihnen die Personensorge nicht zusteht, wenn es mit ihnen im Haushalt lebt und der sorgeberechtigte Elternteil zustimmt,
- eines Kindes des Ehepartners, das sie in ihren Haushalt aufgenommen haben,
- eines nicht leiblichen Kindes, für das die Personensorge nicht zusteht, in Härtefällen (z. B. Tod eines Elternteils),
- eines Kindes, das sie mit dem Ziel der Annahme in Obhut genommen haben (Adoption).

Für den Fall, dass die Adoption eines Kindes nicht unmittelbar nach der Geburt erfolgt ist, verkürzt sich die Elternzeit nicht. In diesem Fall wird die Elternzeit längstens bis zum Ende des 7. Lebensjahres gewährt. Elternzeit kann in jedem Arbeitnehmerverhältnis beansprucht werden, also auch bei befristeten Arbeitsverträgen und geringfügigen Beschäftigungen (Verdienstgrenze 400 Euro). Auch Auszubildende, Umschülerinnen und Umschüler sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in beruflicher Fortbildung oder in Heimarbeit haben Anspruch auf Elternzeit. Allerdings verlängern sich befristete Verträge durch die Inanspruchnahme von Elternzeit nicht.

Für Beamtinnen und Beamte ist der Anspruch auf Elternzeit in den Elternzeitverordnungen des Bundes und der Länder geregelt. Auch Berufs- und Zeitsoldatinnen und -soldaten sowie Wehr- und Zivildienstleistende haben Anspruch auf Elternzeit. Der Anspruch besteht unter folgenden Voraussetzungen:

- Das Kind lebt mit der Antragstellerin/dem Antragsteller im selben Haushalt.
- Die Antragstellerin/der Antragsteller betreut und erzieht es überwiegend selbst.
- Die Antragstellerin/der Antragsteller arbeitet während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden.
- Der Partner/die Partnerin ist erwerbstätig, in der Ausbildung oder arbeitslos.

Verordnung über die Elternzeit für Bundesbeamtinnen, Bundesbeamte, Richterinnen und Richter des Bundes (Auszug)

§ 1 (1) Beamtinnen und Beamte haben nach Maßgabe des Bundeserziehungsgeldgesetzes Anspruch auf Elternzeit ohne Dienst- oder Anwärterbezüge.

(2) Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes, bei einem angenommenen, in Vollzeitpflege oder in Adoptionspflege genommenen Kind bis zu drei Jahren ab der Aufnahme... , längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes. Ein Anteil von bis zu zwölf Monaten kann jedoch zu einem späteren Zeitpunkt nach Maßgabe des § 72a Abs. 4 Satz 1 des Bundesbeamtengesetzes genommen werden. Insgesamt kann die Elternzeit auf bis zu vier Zeitabschnitte verteilt werden.

(3) Die Elternzeit steht beiden Eltern zu; sie können sie, auch anteilig, jeweils allein oder gemeinsam nehmen...

(4) Während der Elternzeit ist Beamtinnen und Beamten auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung beim selben Dienstherrn bis zu 30 Stunden wöchentlich zu bewilligen, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Im Übrigen darf während der Elternzeit mit Genehmigung des Dienstvorgesetzten eine Teilzeitbeschäftigung in dem nach Satz 1 genannten Umfang außerhalb des Beamtenverhältnisses ausgeübt werden...

§ 2 (1) Die Inanspruchnahme der Elternzeit soll, wenn sie unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder nach Ablauf der Mutterschutzfrist (§ 3 Abs. 1 Satz 1 der Mutterschutzverordnung) beginnen soll, sechs Wochen, andernfalls acht Wochen vor Beginn schriftlich erklärt werden. In der Erklärung ist anzugeben, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren sie genommen wird...

(3) Die Elternzeit kann vorzeitig beendet oder im Rahmen des § 1 Abs. 2 verlängert werden, wenn die oder der Dienstvorgesetzte zustimmt. Die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalles ... kann nur innerhalb von vier Wochen nach Antragstellung aus dringenden dienstlichen Gründen abgelehnt werden. Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit zum Zwecke der Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen nach § 1 Abs. 2 und § 3 Abs. 1 der Mutterschutzverordnung ist nicht zulässig. Die Elternzeit ist auf Wunsch zu verlängern, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann...

§ 5 (1) Während der Elternzeit haben Beamtinnen und Beamte Anspruch auf Beihilfe in entsprechender Anwendung der Beihilfevorschriften...

§ 6 Auf die vor dem 1. Januar 2004 geborenen Kinder oder für die vor diesem Zeitpunkt mit dem Ziel der Adoption aufgenommenen Kinder sind die Vorschriften dieser Verordnung in der bis zum 31. Dezember 2003 geltenden Fassung weiter anzuwenden...

Die vollständige Verordnung steht im Internet unter:

www.bmi.bund.de/Gesetze

