

Teilzeit & Beurlaubung

SERVICE-
LEISTUNG

herausgegeben vom *lehrer nrw*



lehrernrw

Inhalt

1	Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung	3	2.5	Regelungen für tarif- beschäftigte Lehrerinnen und Lehrer	16
1.1	Jahresfreistellung (früher Sabbatjahr) gemäß § 64 LBG	8	3	Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung – Spezifizierte Erläuterungen	16
1.2	Familienpflegezeit gemäß § 65a LBG (siehe auch Familienpflegezeitgesetz ¹)	9	3.1	Teilzeit- beschäftigung	16
2	Erläuterung zu den Teilzeit- und Beurlaubungs- möglichkeiten	11	3.1.1	Teilzeit bis zur Hälfte der regel- mäßigen Arbeitszeit	16
2.1	Allgemeine Hinweise und Erläuterungen	11	3.1.2	Unterhältige Teilzeit	18
2.2	Antragsgründe	11	3.2	Beurlaubung	18
2.3	Rechte und Pflichten bei Teilzeit- beschäftigung	12	4	Rechtliche Grundlagen	18
2.4	Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Empfehlungen zum Einsatz bei Teilzeit- beschäftigung	13			

Autorin
Heike Brand

Herausgeber
lehrer nrw
Graf-Adolf-Straße 84 · 40210 Düsseldorf

Gesamtherstellung
PÄDAGOGIK & HOCHSCHUL VERLAG
Düsseldorf

Stand: September 2015

1 Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung werden in der Regel zum 1. August eines Jahres mit Beginn des neuen Schuljahres gewährt. Der Antrag muss in der Regel bis zu den Weihnachtsferien des Vorjahres auf dem Dienstweg eingereicht werden und sollte einen überschaubaren Zeitraum umfassen, da die vorzeitige Rückkehr zur vollen Stundenzahl bzw. aus einer Beurlaubung nur in Ausnahmefällen und im Einvernehmen mit der Dienststelle möglich ist. Wichtig ist, dass die Ablehnung eines Teilzeit- bzw. Beurlaubungsantrags der Mitbestimmung der Personalvertretung unterliegt. Eine Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung kann aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen beantragt werden.

Die familienpolitischen Regelungen der §§ 66, 67 und 71 LBG setzen die Betreuung oder Pflege eines Kindes unter achtzehn Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen voraus. Es besteht ein Rechtsanspruch, wenn im Einzelfall keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegen stehen.

Solange die Voraussetzungen vorliegen, gibt es bei einer Teilzeit bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 66 LBG keine Beschränkung. Eine unterhälftige Teilzeit nach § 67 LBG ist nur innerhalb der Beurlaubung oder während der Elternzeit möglich. Die Beurlaubung selbst kann aus familienpolitischen Gründen lt. § 71 LBG sechs Jahre mit der Möglichkeit der Verlängerung bis zu maximal zwölf Jahren dauern. Es besteht Beihilfeberechtigung, wenn kein Anspruch auf Familienhilfe in der gesetzlichen Krankenversicherung oder eine Beihilfeberechtigung über den Ehepartner gegeben ist. Die Beschränkung auf max. zwölf Jahre bleibt auch in der Kombination mit einer Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen erhalten.

Teilzeit- und Urlaubsregelungen aus arbeitsmarktpolitischen Gründen nach den §§ 63, 64, 65 und 70 LBG werden auf Antrag gewährt, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Tatbestand	Voraussetzungen	Beihilfe	Höchstdauer/Kumulation
Teilzeitregelungen (für Angestellte geregelt in § 11 TV-L)			
§ 63 LBG Voraussetzunglose Teilzeit bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bzw. Jahresfreistellung § 64 LBG	Arbeitsmarktpolitische Gründe <ul style="list-style-type: none"> • dienstliche Gründe dürfen nicht entgegenstehen 	Anspruch besteht	keine



Tatbestand	Voraussetzungen	Beihilfe	Höchstdauer/Kumulation
Teilzeitregelungen (für Angestellte geregelt in § 11 TV-L)			
<p>§ 65 LBG (aktuell noch befristet bis 31. Dezember 2015) Altersteilzeit mit 80 Prozent Netto-bezügen und 65 Prozent Stunden-Anteil, Teilzeit- oder Blockmodell mit Arbeits- und Freistellungsphase</p>	<p>s. oben ab 60. Lebensjahr nach Verzicht auf AE ab 55 für jedes Jahr ATZ, nach Teilzeitbeschäftigung (auch geringfügige Stundenreduzierung) nur Blockmodell möglich</p>	<p>Anspruch besteht</p>	<p>mindestens 2 Jahre</p>
<p>§ 66 LBG Teilzeit bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit</p>	<p>Familienpolitische Gründe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahre oder eines pflegebedürftigen Angehörigen 	<p>Anspruch besteht</p>	<p>solange die Voraussetzungen vorliegen</p>
<p>§ 67 LBG Teilzeit mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit</p>	<p>s. oben, in der Elternzeit und im Urlaub nach § 71 LBG</p>	<p>Anspruch nur im Ausnahmefall</p>	<p>insgesamt zwölf Jahre, darf zusammen mit einer Beurlaubung nach § 70 ff LBG zwölf Jahre nicht überschreiten</p>



Tatbestand	Voraussetzungen	Beihilfe	Höchstdauer/Kumulation
Beurlaubungen			
§ 70 LBG Beurlaubung/Altersurlaub (ab 55 Jahre) bis zum Ende des Ruhestandes	arbeitsmarktpolitische Gründe <ul style="list-style-type: none"> • Bewerberüberhang • dienstliche Gründe dürfen nicht entgegenstehen 	kein Anspruch	Urlaub bis zu 6 Jahren, darf zusammen mit Urlaub nach § 71 LBG insgesamt 12 Jahre nicht überschreiten, Altersurlaub maximal 15 Jahre
§ 71 LBG Beurlaubung	familienpolitische Gründe <ul style="list-style-type: none"> • Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahre oder eines pflegebedürftigen Angehörigen 	Anspruch, sofern nicht über Ehegattenbeihilfe oder gesetzliche Krankenkasse	bis zu 12 Jahren Urlaub nach §§ 70, 71 LBG, sowie Teilzeit unter der Hälfte dürfen insgesamt 12 Jahre nicht überschreiten
§ 76 LBG Elternzeit (völlige Freistellung, unterhälftige Teilzeitbeschäftigung oder Teilzeit)	Kind bis zum Ende des 3. Lebensjahres (Adoptivkind bis 8. Lebensjahr) (parallele Inanspruchnahme durch beide Elternteile möglich)	Anspruch, sofern nicht über Ehegattenbeihilfe	je Kind maximal 3 Jahre (kann gesplittet werden bis zu 8. Lebensjahr des Kindes)

Dazu gehören die unbegrenzte Teilzeit bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit gem. § 63 LBG, die Jahresfreistellung nach § 64 (früher Sabbatjahr nach § 37 b Abs. 4 LBG) und die Altersteilzeit gem. § 65 LBG sowie die Beurlaubung von maximal sechs Jahren, die lt. § 70 LBG in Kombination mit einer Beurlaubung nach § 71 LBG insgesamt zwölf Jahre nicht überschreiten darf (Ausnahme: maximal fünfzehn Jahre in Kombination mit dem Al-

tersurlaub). Ansprüche auf Beihilfe bestehen in den Beurlaubungszeiten nicht, der erdiente Versorgungsanspruch bleibt aber bestehen.

Urlaubsregelungen aus arbeitsmarktpolitischen Gründen werden mit Blick auf den Lehrermangel und die Statistik des Landesamtes hinsichtlich arbeitssuchend gemeldeter Lehrkräfte zurzeit nicht genehmigt. ↔

Altersteilzeit nach der neuen Regelung ab 1. August 2013 lehnt sich weitgehend an die bisher bestehenden Regelungen an. Sie gilt nur für beamtete Lehrkräfte und kann bis zum Ruhestandsbeginn nach Vollendung des 60. Lebensjahres bei gleichzeitigem Verzicht auf Altersermäßigung in Anspruch genommen werden. Zuvor musste für jedes Jahr der Altersteilzeit auf jeweils eine Stunde Altersermäßigung ab 55 Jahre verzichtet werden, wobei diese Stunden auch während der Altersteilzeit selbst nachgeholt werden können.

Auf der Grundlage der durchschnittlichen Arbeitszeit und Netto-Zahlungen in den letzten fünf Jahren vor Antritt der Altersteilzeit hat nunmehr eine Erhöhung der Arbeitszeit auf 65 Prozent und eine Senkung des Nettogehalts auf 80 Prozent stattgefunden. Hinzu kommt, dass die Einzahlungen in das Versorgungssystem von 9/10 auf 8/10 gekürzt sind. Nach wie vor besteht eine Wahlmöglichkeit für Vollzeitbeschäftigte bzgl. Teilzeit- oder Blockmodell. Für Teilzeitbeschäftigte gilt ausnahmslos das Blockmodell. Aufgrund der Verschlechterung bei Arbeitszeit, Gehalt und Versorgungsleistung ist davon auszugehen, dass dieses Teilzeitmodell erheblich an Attraktivität verloren hat.

Während der Elternzeit, die pro Kind bis zu drei Jahren dauern kann, ist sowohl eine unterhäftige wie auch eine reguläre Teilzeit möglich (weitere Informationen finden sich unter dem Stichwort »Elternzeit«).

Zahlreiche Rechte ändern sich bei der Teilzeitbeschäftigung nicht. So bleiben die Ansprüche auf Beihilfe und Sonderurlaub in vollem Umfang

erhalten, und der gesamte Zeitraum einer Teilzeitbeschäftigung wird auf Probezeit, Besoldungsdienstalter, Jubiläumsdienstzeit und Dienstzeit für die Verleihung eines Beförderungsamtes angerechnet.

Es erfolgen jedoch auch Kürzungen: Eine generelle Halbierung wird vorgenommen bei vermögenswirksamen Leistungen, für Beamte auch bei der Reduzierung um nur eine Stunde. Die Pflichtstundenermäßigung aus Altersgründen oder wegen Schwerbehinderung erfolgt stufenweise, wobei eine Kürzung der Pflichtstundenzahl bis zu lediglich zwei Stunden bis zum Ende des Schuljahres 2015/2016 jedoch unschädlich ist. Ab dem kommenden Jahr ist lediglich eine Kürzung um nicht mehr als eine Stunde unschädlich. Dienstbezüge sowie Sonderzuwendungen werden ebenso wie die Anrechnungszeit der Referendar- und Studienzeiten für das Ruhegehalt anteilig reduziert. Außerdem hat eine Teilzeitbeschäftigung Auswirkungen auf die Höhe der Pension/Rente, da Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung nur zu dem Teil ruhegehaltsfähig sind, die dem Verhältnis der ermäßigten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit entsprechen. Zeiten einer Beurlaubung sind in der Regel nicht ruhegehaltsfähig.

Die dienstlichen Verpflichtungen bleiben in der Regel in vollem Umfang erhalten. Laut § 17 ADO soll jedoch eine anteilige Reduzierung bei den sonstigen dienstlichen Aufgaben erfolgen.

Die Vergütung von Mehrarbeit erfolgt bei einer Teilzeitbeschäftigung bereits ab der ersten Mehrarbeitsstunde bis zum Erreichen des wöchentlichen Pflichtstundenkontingents anteilig. Erst darüber hinaus greifen die Regelungen der Mehrarbeitsvergütung.

Nach dem Landesgleichstellungsgesetz sind die Schulen verpflichtet, Teilzeitbeschäftigte bei der Realisierung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu beraten und zu unterstützen. Praktische Möglichkeiten bieten dazu etwa die Berücksichtigung von Stundenplanwünschen bei der Stundenplangestaltung. Auch die Einplanung eines unterrichtsfreien Tages bzw. an Ganztagschulen je nach Reduzierung ein bis zwei halbe Tage, sowie zusätzlich ein freier Nachmittag, ist denkbar, wenn dies pädagogisch vertretbar ist. Möglich ist weiter die Aussparung des Konferenztages, der Wechsel der Abwesenheitstage zwecks gerechter Verteilung und die Kompensierung unvermeidbarer Belastungen durch zeitnahen, günstigeren Unterrichtseinsatz.

Das Gebot der Rücksichtnahme gilt ebenfalls bei den außerunterrichtlich anfallenden Aufgaben. Beispielhaft sind hier eine langfristige Terminplanung, die Bildung von Klassenleitungsteams bzw. Festlegung der Klassenleitung mit Stellvertretung, die Verringerung von Konferenzen durch Einsatz in möglichst wenigen Jahrgangsstufen, Entbindung bei der Protokoll-Vergabe bei Konferenzen sowie die Reduzierung der Präsenzpflicht bei Elternsprechtagen analog zur Stundenreduzierung unter Berücksichtigung der Belange von berufstätigen Erziehungsberechtigten. Bei schulischen Veranstaltungen außerhalb des Unterrichts, wie Projektwochen, Schul- und Sportfesten, Schulwanderungen, Klassenfahrten, Exkursionen, etc., soll der Einsatz analog zur Stundenreduzierung erfolgen, zum Beispiel durch proportionale Verringerung der Teilnahmever-

pflichtung, wechselweisen Einsatz von zwei oder mehr Teilzeitkräften und/oder Freizeitausgleich.

Darüber hinaus ist die individuelle Arbeitszeit bei Pausenaufsichten und Regelungen im Rahmen von Mehrarbeit, zum Beispiel bei Vertretungskonzepten, durch entsprechende Staffellungen zu berücksichtigen. Außerhalb des festgelegten Stundenplanes sollte der Einsatz lediglich in festgelegten und mit der Springstundenzahl verrechneten Vertretungsbereitschaften bzw. ansonsten nur nach Absprache und mit Zustimmung der Betroffenen erfolgen.

Für Tarifbeschäftigte entsprechen die Regelungen des § 11 TV-L weitgehend den Vorgaben für Beamte. Zu beachten ist bezüglich der Teilzeitbeschäftigung insbesondere, dass verminderte Bezüge eine Anpassung der gesetzlichen Kranken-Versicherungspflicht bewirken. Während einer Beurlaubung endet die Versicherungs- und Beitragspflicht des Arbeitgebers einen Monat nach Urlaubsbeginn, und es entfällt der Arbeitgeberzuschuss bei der Krankenversicherung. Beurlaubungszeiten sind nicht gesamtversorgungsfähig, aber der Rentenanspruch bleibt bestehen.



Quelle

- BASS 21 – 05 Nr. 3 ff.

1.1 Jahresfreistellung (früher Sabbatjahr) gemäß § 64 LBG

Eine besondere Form der voraussetzungslosen Teilzeit ist das sogenannte Sabbatjahr. Das Sabbatjahrsmodell ermöglicht es Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen, »auf die Dauer von drei bis sieben Jahren die Arbeitszeit auf zwei Drittel bis sechs Siebtel der regelmäßigen Arbeitszeit«

mit der Maßgabe zu ermäßigen, die Zeit, um die die Arbeitszeit ermäßigt wird, zusammenhängend am Ende des Bewilligungszeitraumes zu nehmen.

Wenn Sie nach diesem Modell beispielsweise ein Sabbatjahr nach drei Jahren beantragen, bedeutet das, dass Ihnen zwei Jahre durchgängig nur 2/3 der Dienstbezüge ausgezahlt werden, Sie jedoch in dieser Zeit wie bei einer Vollzeitbeschäftigung arbeiten müssen. Im dritten Jahr folgt eine einjährige Freistellung und Sie bekommen das Geld »fürs Nichtstun« ausgezahlt, das Sie in den Jahren vorher angespart haben. Das Sabbatjahrsmodell kann auch wiederholt gewährt werden.

In der Regel wird ein Sabbatjahr nur mit Beginn eines Schuljahres gewährt – Ausnahmen sind möglich. Trotz zahlreicher Vorstöße des Hauptpersonalrats und der Bezirkspersonalräte sträuben sich das MSW und die Bezirksregierungen bislang dagegen, ein Sabbatjahr auch schon zum Halbjahr zu gewähren. Im Rahmen des Auslaufprozesses vieler Haupt- und Realschulen ist allerdings eine Lockerung dieser Regel wünschenswert und durchaus wahrscheinlich, insbesondere, wenn es um Kolleginnen oder Kollegen geht, die nur noch ein halbes Jahr Dienst abzuleisten haben, dies aber an einer anderen Schule tun müssten, weil die eigene Schule geschlossen wird.



1.2 Familienpflegezeit gemäß § 65 a LBG (siehe auch 'Familienpflegezeitgesetz')

Wenn Sie als Beamtin oder Beamter mit Dienst- oder Anwärterbezügen einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen, können Sie einen Antrag auf Familienpflegezeit in der Form von Familienpflegeteilzeit stellen. Die Pflegebedürftigkeit ist selbstverständlich nachzuweisen.¹

Die Familienpflegeteilzeit wird als Teilzeitbeschäftigung in der Weise bewilligt, dass Sie Ihre tatsächliche Arbeitszeit während der Pflegephase um den Anteil der reduzierten Arbeitszeit ermäßigen, welcher nach Beendigung der Pflegephase in der ebenso langen Nachpflegephase erbracht wird. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in der Pflegephase muss **mindestens fünfzehn Stunden** betragen.

Die Pflegephase der Familienpflegeteilzeit wird nur für einen einzigen zusammenhängenden Zeitabschnitt bewilligt, wobei eine nachträgliche Verlängerung möglich ist. Der Antrag wird nur bewilligt, wenn Sie Ihre 'Dienstleistung' vollständig vor Beginn ihres Ruhestandes bzw. vor Abschluss des Referendariats beenden. Die Familienpflegezeit kann höchstens bis zu längstens 24 Monaten dauern.

¹ Mindestens Pflegestufe I gemäß §§ 14, 15 SGB XI. Soweit dabei Kosten für die ärztliche Bescheinigung entstehen, werden sie vom Dienstherrn übernommen.

Die Familienpflegezeit besteht also aus einer maximal zweijährigen Pflegephase und einer ebenso langen Nachpflegezeit.

- In der Pflegephase verringern Sie Ihre Arbeitszeit. Die Untergrenze liegt bei fünfzehn Wochenstunden. Während dieser Phase stockt Ihr Dienstherr (das Land) Ihr Gehalt durch einen Vorschuss auf, so dass Ihr Gehaltsausfall nur der Hälfte Ihrer Arbeitszeiterkürzung entspricht. Wenn Sie also statt Vollzeit zum Beispiel nur noch fünfzig Prozent arbeiten, bekommen Sie fünfundsiebzig Prozent Ihres Einkommens – bisher noch abzüglich drei Prozent des Vorschusses. Dieser Vorschuss wird nach der Pflegezeit wieder zurückgezahlt.
- In der Nachpflegephase arbeiten Sie wieder im ursprünglichen Umfang, bekommen aber weiter das gekürzte Gehalt.

Familienpflegeteilzeit kann auch von mehreren Personen anteilig oder parallel wahrgenommen werden. Für dieselbe pflegebedürftige Person können Sie eine weitere Familienpflegezeit erst für die Zeit nach Beendigung der Nachpflegephase beantragen.

Wenn Sie die Familienpflegeteilzeit in Anspruch nehmen, bleiben andere Regelungen zur Freistellung, Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung unberührt. Allerdings darf eine Bewilligung einer Jahresfreistellung nach § 64 (Sabbatjahr) oder von Altersteilzeit nach § 65 LBG erst nach vollständiger Beendigung der Familienpflegeteilzeit erfolgen.



Die Pflegephase der Familienpflegezeit endet mit dem Ablauf des zweiten Monats, der auf das Ende der häuslichen Pflegesituation folgt, spätestens jedoch nach 24 Monaten. Die Familienpflegezeit endet, nachdem die zu erbringende Dienstleistung in der Nachpflegephase vollständig geleistet wurde. Sollten Sie die häusliche Pflege beenden, so müssen Sie dies Ihrer dienstvorgesetzten Stelle unverzüglich mitteilen.

Während der Familienpflegezeit dürfen Beamtinnen und Beamte auf Probe oder auf Widerruf nur gegen ihren Willen entlassen werden, wenn ein Sachverhalt vorliegt, bei dem Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit aus dem Dienst zu entfernen wären.

Sollten während des Bewilligungszeitraums der Familienpflegezeit Umstände eintreten, die die vorgesehene Abwicklung unmöglich machen, dann ist sie mit Wirkung für die Vergangenheit zu widerrufen.

Beispiele:

- bei Beendigung des Beamtenverhältnisses im Sinne des § 21 Beamtenstatusgesetz,
- bei Dienstherrnwechsel oder
- in besonderen Härtefällen, d.h. wenn der Beamtin oder dem Beamten die Fortsetzung der Teilzeitarbeit nicht mehr zuzumuten ist.

Gleichzeitig mit dem Widerruf wird der Arbeitszeitstatus entsprechend der nach dem Modell zu

erbringenden Dienstleistung festgesetzt. Zuviel gezahlte Bezüge sind von den Beamtinnen und Beamten zurück zu zahlen. Dies gilt nicht für die überzahlten Bezüge des Zeitraums der Pflegephase, soweit er bereits in der Nachpflegephase ausgeglichen wurde.



Bild: Helene Souza/Pixelio

2 Erläuterung zu den einzelnen Teilzeit- und Beurlaubungsmöglichkeiten

2.1 Allgemeine Hinweise und Erläuterungen

Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung wird in der Regel zum 1. August eines Jahres mit Beginn des neuen Schuljahres gewährt.

Der Antrag muss bis 31. Dezember des vorhergehenden Jahres auf dem Dienstweg eingereicht werden und sollte einen **überschaubaren Zeitraum** umfassen. Die vorzeitige Rückkehr zur vollen Stundenzahl bzw. aus einer Beurlaubung ist **nur** in Ausnahmefällen, das heißt, im Einvernehmen mit der Dienststelle möglich.

Die Ablehnung eines Teilzeit- bzw. Beurlaubungsantrags einer Beamtin/eines Beamten unterliegt der Mitbestimmung!

Wenden Sie sich an Ihren Personalrat, falls eine Ablehnung Ihres Antrags beabsichtigt ist.

2.2 Antragsgründe

Eine Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung kann aus familiären oder arbeitsmarktpolitischen Gründen beantragt werden.

Die **familienpolitische Regelung gemäß § 65 a oder § 66 LBG** setzt die Betreuung eines Kindes unter achtzehn Jahren oder eines nachweislich pflegebedürftigen Angehörigen voraus. Es besteht ein Rechtsanspruch, wenn im Einzelfall keine **zwingenden dienstlichen** Gründe entgegen stehen.

- Solange die Voraussetzungen vorliegen, gibt es bei einer Teilzeit bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit keine Beschränkung. Eine unterhältige Teilzeit ist innerhalb der Beurlaubung möglich. Diese kann sechs Jahre mit der Möglichkeit der Verlängerung bis zu maximal zwölf Jahren dauern.
- Bei der Beurlaubung besteht Beihilfeberechtigung, wenn kein Anspruch auf Familienhilfe (gesetzliche Krankenversicherung) oder Beihilfeberechtigung über den Ehepartner gegeben ist.

Teilzeit- und Urlaubsregelungen ohne besondere Gründe oder Voraussetzungen gemäß §§ 63 ff LBG werden auf Antrag gewährt, sofern **dienstliche** Gründe nicht entgegenstehen.

- Dazu gehören die unbegrenzte Teilzeit bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bzw. die Sonderform des Sabbatjahres sowie die Beurlaubung von maximal sechs Jahren, die allerdings in Kombination mit einer Beurlaubung nach § 66 LBG zwölf Jahre nicht überschreiten darf (Ausnahme: Altersurlaub mit maximal fünfzehn Jahren).

Ansprüche auf Beihilfe bestehen in den Beurlaubungszeiten nicht, der erdiente Versorgungsanspruch bleibt bestehen.

Altersteilzeit kann bis zum Ruhestandsbeginn nach Vollendung des 55. Lebensjahres mit Verzicht auf die Altersermäßigung ab 55 Jahre bzw. ansonsten nach Vollendung des aktuell 60. Lebensjahres in Anspruch genommen werden.

Hinweis: Die Landesregierung hat im Juli 2015 den Referentenentwurf eines 'Gesetzes zur Neuregelung der Höchstaltersgrenzen für die Einstellung in ein Beamtenverhältnis im Land Nordrhein-Westfalen und zur Entfristung der Altersteilzeitregelung' in den Landtag eingebracht (Drucksache 16/9759). Dieser Entwurf, der sich noch in der Beratung der Ausschüsse befindet, sieht vor, die Altersteilzeit zu entfristen, so dass auf Antrag Altersteilzeitbeschäftigung auch ab dem 1. Januar 2016 in Anspruch genommen bzw. begonnen werden kann, sofern der Landtag das Gesetz beschließt.

Bei der Altersteilzeit gibt es eine Wahlmöglichkeit für Vollzeitbeschäftigte bezüglich Teilzeit- oder Blockmodell. Für Teilzeitbeschäftigte gilt ausnahmslos das Blockmodell, das für angestellte Beschäftigte auf hälftig angeordnete Phasen beschränkt ist.

In der **Elternzeit**, die pro Kind bis zu drei Jahre dauern kann, ist sowohl eine unterhältige wie auch eine Teilzeit bis zu 22 Unterrichtsstunden möglich.

2.3 Rechte und Pflichten bei Teilzeitbeschäftigung

Vieles an Rechten ändert sich bei der Teilzeitbeschäftigung nicht:

- In vollem Umfang erhalten bleiben die Ansprüche auf Beihilfe und Sonderurlaub, sowie
- Anrechnung des gesamten Zeitraumes der Teilzeit-Beschäftigung auf Probezeit, Besoldungsdienstalter, Jubiläumsdienstzeit und Dienstzeit für die Verleihung eines Beförderungsamtes

Es finden jedoch folgende Kürzungen statt:

- Eine generelle Halbierung wird vorgenommen bei vermögenswirksamen Leistungen (im Beamtenstatus auch bei Reduzierung um nur eine Stunde!)
- Eine anteilige Reduzierung erfolgt bei
 - den Dienstbezügen sowie den Sonderzuwendungen;
 - Pflichtstundenermäßigung infolge Alters- oder Schwerbehinderung erfolgt stufenweise. Achtung: Zum Schuljahr 2016/2017 ist nur noch eine Verringerung der Pflichtstundenzahl um eine Stunde unschädlich, d.h. wenn Sie um mehr als eine Stunde reduzieren, verringern sich damit Ihre Ermäßigungen.
 - Anrechnungszeit der Referendar- und Studienzeiten für das Ruhegehalt
 - Höhe der Pension/Rente (Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung sind nur zu dem Teil ruhegehaltstfähig, die dem Verhältnis der ermäßigten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit entsprechen, Zeiten einer Beurlaubung sind in der Regel nicht ruhegehaltstfähig)

Beispiel: 5 Jahre mit 2/3-Stelle → $5 \times \frac{2}{3} = 3 \frac{1}{3}$ Jahre ruhegehaltstfähige Dienstzeit.

Die **dienstlichen Verpflichtungen** bleiben in der Regel in **vollem Umfang** erhalten. Es muss jedoch eine **anteilige Reduzierung bei den sonstigen dienstlichen Aufgaben** erfolgen (zum Beispiel Aufsichten, Sprechtag, Vertretungen und Zahl der Schulwanderungen) bzw. bei der Anwesenheit in der Schule (zum Beispiel unterrichtsfreie Tage, weniger Springstunden). Bei Fragen sollten Sie sich an die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen wenden und/oder nach dem Teilzeitpapier Ihrer Schule fragen.

Die **Vergütung von Mehrarbeit** muss bei teilzeitbeschäftigten Tarifbeschäftigten und Beamten ab der ersten Mehrarbeitsstunde bis zum Erreichen des Pflichtstundenkontingents als sogenannte 'Zusatzstunden' anteilig erfolgen.

Die Mehrarbeitsvergütung für vollzeitbeschäftigte Tarifbeschäftigte und Beamte entspricht dem üblichen Vorgehen (Vergütung ab der vierten Stunde entsprechend dem Eingangsgehalt).

2.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Empfehlungen zum Einsatz bei Teilzeitbeschäftigung

Am 1. Januar 2015 sind das sogenannte 'Pflegezeitgesetz' sowie das 'Familienpflegezeitgesetz' in Kraft getreten. Ziel der neuen Gesetzgebung ist es, Arbeitnehmern in akuten, mittel- oder langfristigen Pflegesituationen verbesserte Möglichkeiten zu geben, ihre pflegebedürftigen

Angehörigen selbst zu betreuen. Nach § 76 LBG gelten diese Regelungen auch für Beamtinnen und Beamte.

Wichtige Aspekte des Pflegezeitgesetzes/ Familienpflegezeitgesetzes:

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 Pflegezeitgesetz, § 44a SGB XI)

- Insgesamt haben Sie das Recht, bis zu zehn Tage der Arbeit fernzubleiben, *»wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.«*
- Sie müssen Ihren Arbeitgeber/Dienstherrn Ihre Verhinderung sowie die voraussichtliche Dauer unverzüglich mitteilen.
- Auf Verlangen müssen Sie eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit Ihres Angehörigen vorlegen. Die Kosten hierfür übernimmt ggf. Ihr Dienstherr.
- Sie erhalten weiterhin Ihre Bezüge, sofern nicht andere gesetzliche Regelungen dem entgegenstehen.
- Anders als beispielsweise bei Teilzeitanträgen spielen dienstliche Belange hier keine Rolle.
- Ggf. haben Sie Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld (§ 44a Abs. 3 XI SGB) – vergleichbar mit dem 'Kinderkrankengeld'. Dies können Sie bei der Pflegeversicherung Ihres Angehörigen beantragen.

Pflegezeit – Mittelfristige Pflege (§ 3 PflegeZG)

- Sie haben einen Anspruch darauf, bis zu sechs Monate teilweise oder vollständig freigestellt zu werden, wenn Sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen.
- Die Pflegebedürftigkeit ist durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen (mindestens Pflegestufe I gemäß §§ 14, 15 SGB XI).
- Ankündigungsfrist: zehn Tage.
- Neu ist seit dem 1. Januar 2015 die Möglichkeit, für diese Zeit ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zu beantragen, um die Einkommensverluste in dieser Zeit abzufedern.

Pflegezeit – bis zu drei Monate für die Begleitung in der 'letzten Lebensphase' (§ 3 PflegeZG)

- Um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase zu begleiten, können Sie eine bis zu dreimonatige vollständige oder teilweise Freistellung beantragen.
- Eine Pflegestufe ist nicht erforderlich.
- Ankündigungsfrist auch hier: zehn Tage
- Das zinslose Darlehen kann für diese Zeit ebenso in Anspruch genommen werden.

Familienpflegezeit – bis zu 24 Monate Freistellung oder Teilzeit (§§ 2,3 PflegeZG, § 65a LBG)

- Wenn nahe Angehörige länger pflegebedürftig sind, haben Sie einen Anspruch darauf, bis zu 24 Monate Ihre Arbeit auf bis zu 15 Stunden pro Woche reduzieren, um diese in häuslicher Umgebung zu pflegen.
- Sie haben ebenfalls einen Rechtsanspruch auf ein zinsloses Darlehen.
- Ankündigungsfrist: acht Wochen
- Die Familienpflegezeit besteht aus einer **maximal zweijährigen** Pflegephase und einer ebenso langen Nachpflegezeit.

Hinweise und Empfehlungen zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer im Rahmen der Elternzeit oder nach § 66 LBG finden Sie im Teilzeitpapier Ihrer Schule und auf der Homepage Ihrer Bezirksregierung. Sie dienen auf der Grundlage von Beispielen aus der schulischen Praxis als Orientierungsrahmen, der zu eigenen, schulform- und schulspezifischen Vereinbarungen anregen soll.



Bild: MEV

Stundenplangestaltung

- Berücksichtigung von Stundenplanwünschen, wenn sie pädagogisch vertretbar sind
- Nach Möglichkeit Einplanung eines unterrichtsfreien Tages bei Teilzeitbeschäftigten bzw. an Ganztagschulen je nach Reduzierung ein bis zwei halbe Tage sowie ein zusätzlicher Nachmittag
- Aussparung des Konferenztages und Wechsel der Abwesenheitstage zwecks gerechter Verteilung
- Reduzierung der Springstunden
- Bei 1/2 Stelle: maximal zwei Springstunden (in der Ganztagschule drei),
- Bei 2/3 Stelle: maximal drei Springstunden (in der Ganztagschule vier),
- Bei 3/4 Stelle: maximal vier Springstunden (in der Ganztagschule fünf).
- Kompensierung unvermeidbarer Belastungen durch günstigeren Unterrichtseinsatz in absehbarer Zeit

Vertretungsunterricht und Pausenaufsichten

- Einsatz entsprechend der reduzierten Pflichtstundenzahl
- Absprache bei Einsatz außerhalb des festgelegten Stundenplanes

- Zustimmung notwendig bei Einsatz in der Vertretungsreserve (Rd.Erl. vom 21. April 1993)
- Bekanntgabe/Aushang der monatl. erteilten Vertretungsstunden zwecks Transparenz

Außerunterrichtliche Aufgaben

- Langfristige Terminplanung
- Bildung von Klassenleitungsteams/Klassenleitung mit Stellvertretung
- Verringerung von Konferenzen durch Einsatz in möglichst wenigen Jahrgangsstufen
- Protokoll-Vergabe bei Konferenzen reduzieren
- Reduzierung der Präsenzpflcht bei Elternsprechtagen analog zur Stundenreduzierung unter Berücksichtigung der Belange von berufstätigen Erziehungsberechtigten
- Einsatz bei außerunterrichtlichen Schulveranstaltungen wie zum Beispiel Projektwochen, Schul- und Sportfesten, Schulwanderungen, Klassenfahrten, Exkursionen etc. analog zur Stundenreduzierung, zum Beispiel durch
 - proportionale Verringerung der Teilnahmeverpflichtung
 - wechselweisen Einsatz von zwei oder mehr Teilzeitkräften
 - Freizeitausgleich

Mehrarbeit/Vertretungsunterricht

- Berücksichtigung der Arbeitszeit bei Regelungen im Rahmen von Mehrarbeit, zum Beispiel bei Vertretungskonzepten (s. auch Springstunden)
- Unterrichtseinsatz außerhalb des festgelegten Stundenplanes nur nach Absprache und mit Zustimmung der Betroffenen

2.5 Regelungen für tarifbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer

Für tarifbeschäftigte Kolleginnen und Kollegen entsprechen die **Regelungen des § 11 Abs. 1 und 2 TV-L** weitgehend den Vorgaben für Beamte. Sie haben Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung aus familiären (Abs. 1) oder aus sonstigen Gründen (Abs. 2). Zu beachten ist bezüglich der

Teilzeitbeschäftigung

- Verminderte Bezüge können eine gesetzliche Kranken-Versicherungspflicht bewirken!

Beurlaubung

- Versicherungs- und Beitragspflicht des Arbeitgebers endet einen Monat nach Urlaubs-Beginn
- Arbeitgeberzuschuss entfällt bei der Krankenversicherung!
- Beurlaubungszeit ist nicht gesamtversorgungsfähig, aber der Rentenanspruch bleibt bestehen

3 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung – Spezifizierte Erläuterungen

3.1 Teilzeitbeschäftigung

3.1.1 Teilzeit bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit

- **§ 66 LBG**
Dauer bis zu fünf Jahren mit Verlängerungsmöglichkeit, solange die Voraussetzungen vorliegen (Betreuung eines Kindes unter achtzehn Jahren bzw. Betreuung oder Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen)
- **§ 63 LBG**
Dauer unbegrenzt, wenn keine dienstlichen Gründe dagegen bestehen
- **§ 64 LBG Sabbatjahrmmodell als besondere Teilzeitform**
 - Regelungen siehe Runderlass vom 28. Juni 1996, geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 16. Mai 2013
 - Inanspruchnahme für Beamte und Angestellte sowie bereits teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte möglich (auch nach dem 60. Lebensjahr)

- Bewilligungszeitraum umfasst drei bis sieben Jahre mit einem Freistellungsjahr am Ende der Bewilligungszeit
 - Umfang der Stundenzahl bleibt in der Arbeitsphase wie bisher erhalten
 - Vergütung wird je nach Modell anteilmäßig reduziert und erfolgt gleichbleibend über den gesamten Bewilligungszeitraum
 - Beispiel: 3 (7) Jahre mit 2/3 (6/7) Vergütung, davon 2 (6) Jahre Arbeitsphase danach 1 Jahr Freistellung
 - Geringfügigkeitsgrenze (mindestens die Hälfte der Vollzeitstundenzahl) darf bei Teilzeitbeschäftigten nach fiktiver Berechnung im Gesamtzeitraum nicht unterschritten werden
 - Anspruch auf Nachzahlung der 'angesparten Bezüge' bei fehlender bzw. unvollständiger Inanspruchnahme der Freistellung aus Gründen, die nicht vom Antragsteller zu vertreten sind
- **§ 65 LBG Altersteilzeit**
 - Teilzeitmodell, das bis zum 31. Dezember 2015 befristet ist, Verlängerung wird verhandelt (s. Seite 12)
 - Stundenreduzierung auf die Hälfte der durchschnittlichen Stundenzahl während der letzten fünf Jahre vor Altersteilzeit-Beginn
 - Zuschuss des Arbeitgebers bis zur Höhe von 80 Prozent der durchschnittlichen Nettobezüge während der vorangegangenen fünf Jahre
 - Dauer mindestens zwei Jahre bis maximal zehn Jahre
 - Ende der Altersteilzeit ist immer der gesetzlichen Ruhestandszeitpunkt (Ende des Schulhalbjahres nach dem 65. bzw. 67. Lebensjahr) oder der vorgezogene Ruhestandszeitpunkt auf Antrag (ab 63. bzw. 65. Lebensjahr – ggf. auch mit Abzügen)
- Gewährung bei Beamten ab 60 Jahren oder mit dem Optionsmodell bereits ab 59 Jahren, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen
 - ab 60 Jahren mit Verzicht auf die Altersermäßigung von drei Stunden
 - Optionsmodell: ab 59 Jahren nach Verzicht auf die Altersermäßigung von eine Stunde ab 55 Jahren (Achtung: Verzichtmitteilung an Dienststelle!)
 - Gewährung bei Angestellten ab 55 Jahren, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen, bzw. mit Rechtsanspruch ab 60 Jahren
 - Voraussetzung ist eine Beschäftigungszeit von mindestens fünf Jahren mit durchschnittlich 2/3 der Pflichtstundenzahl bei Teilzeitbeschäftigung
 - Zwei Modelle sind möglich:
 - Teilzeitmodell mit der hälftig reduzierten Stundenzahl über den gesamten Zeitraum
 - Blockmodell mit Aufteilung in eine Arbeitsphase und eine Freistellungsphase
 - Variable Aufteilungsmöglichkeit bei Beamten
 - Hälftige Aufteilung bei Angestellten
 - Vollzeitbeschäftigte können sowohl das Teilzeit- als auch das Blockmodell wählen

- Teilzeitbeschäftigte (gilt bereits bei Reduzierung ab einer Stunde) müssen das Blockmodell in Anspruch nehmen, damit die Geringfügigkeitsgrenze (mindestens die Hälfte der Vollzeitstundenzahl) nicht unterschritten wird

3.1.2 Unterhäufigte Teilzeit

- **§ 67 LBG – Teilzeit mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit**

- Teilzeitmöglichkeit während der Elternzeit und in der Beurlaubung nach § 66 LBG
- Höchstdauer abhängig von Elternzeit und Beurlaubung
- Beihilfeanspruch besteht nur, wenn keine Ehegattenbeihilfe oder Familienversicherung vorhanden ist

3.2 Beurlaubung

- **§ 71 LBG Beurlaubung**

- Dauer bis zu drei Jahren mit Verlängerungsmöglichkeit auf maximal zwölf Jahre, solange die Voraussetzungen vorliegen (Betreuung eines Kindes unter achtzehn Jahren bzw. eines pflegebedürftigen Angehörigen)
- Beihilfeanspruch besteht nur, wenn keine Ehegattenbeihilfe oder Familienversicherung vorhanden ist

- **§ 70 LBG Beurlaubung**

- Gewährung ist ausdrücklich an einen Bewerberüberhang gebunden

- Dauer bis zu sechs Jahren, darf zusammen mit Beurlaubungszeiten nach § 66 die Höchstgrenze von zwölf Jahren nicht überschreiten
- Beihilfeanspruch besteht nicht, Versorgungsansprüche bleiben im Umfang der tatsächlichen Beschäftigungszeit erhalten
- 'Altersurlaub' kann nach dem 55. Lebensjahr gewährt werden und muss sich bis zum gesetzlichen bzw. vorgezogenen Ruhestandszeitpunkt erstrecken
- Sonderregelung ab dem 50. Lebensjahr, wenn eine Rückkehr in den Dienst nicht zumutbar ist
- Altersurlaub darf zusammen mit vorangegangenen Beurlaubungszeiten maximal fünfzehn Jahre betragen

4 Rechtliche Grundlagen

- Grundgesetz (Art. 3 GG)
- Landesbeamtenengesetz (§§ 63 ff LBG)
- Ländertarifvertrag für den öffentlichen Dienst (§ 11 TV-L)
- Landesgleichstellungsgesetz (§ 13 LGG)
- Schulmitwirkungsgesetz (§ 6 Abs. 4 Nr. 1 SchMG)
- Allgemeine Dienstordnung (§ 15 ADO)
- Runderlass des Kultusministers vom 13. Juni 1990 (BASS 21-05 Nr. 10.4 – Teilzeitbeschäftigung)

- Runderlass vom 20. Juni 2002 (BASS 11-11 Nr. 2.2 – Vertretungsunterricht)
- Pflegezeitgesetz (§§ 2 und 3 PflegeZG)
- § 44a SGB XI

Informationen und Hinweise – je nach Bezirksregierung

- Frauenförderplan für die öffentlichen Schulen
- Handreichungen bzw. Merkblätter zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte



Weitere Quellen

- www.recht.nrw.de
- www.gesetze-im-internet.de
- www.wege-zur-pflege.de
- www.bmfsfj.de





Kontakt

lehrer nrw

Graf-Adolf-Straße 84

40210 Düsseldorf

Telefon 02 11 / 1 64 09 71

Telefax 02 11 / 1 64 09 72

E-Mail info@lehrernrw.de

Web www.lehrernrw.de/

lehrernrw