



## Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen

### Regelungen zur Arbeitszeit von Tarifbeschäftigten und Beamten

Ungeachtet der unterschiedlichen Regelungsverfahren – bei Beamten durch Gesetze und Verordnungen, bei Arbeitnehmern durch tarifvertragliche Vereinbarungen – bestehen zwischen den beiden Gruppen bei einer Reihe der Arbeitsbedingungen keine oder nur punktuelle Unterschiede, so dass wir sie in einem gemeinsamen Kapitel darstellen können. Zu den Arbeitszeitregelungen der Tarifbeschäftigten finden Sie auf den  Seiten 12 ff. weitergehende Informationen.

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit differiert sowohl bei Tarifbeschäftigten (Arbeiter und Angestellte im öffentlichen Dienst) als auch bei Beamtinnen und Beamten ganz erheblich. Hinzu kommen Unterschiede von alten gegenüber den neuen Bundesländern.

#### Regelmäßige Arbeitszeit bei Tarifkräften (in Stunden)

| Geltungsbereich | West   | Ost  |
|-----------------|--|------|
| TVöD            | 39   | 39   |
| TVöD/VKA        | 38,5   | 40   |
| TV-L            |  siehe Seite 35 |      |
| Bahn AG         | 38,0   | 38,0 |
| Post AG         | 38,5   | 38,5 |
| Telekom AG      | 34,0   | 34,0 |
| Postbank AG     | 38,5   | 38,5 |

#### Regelmäßige Arbeitszeit bei Beamten (in Stunden)

| Bereich      | West | Ost  |
|--------------|------|------|
| Bundesdienst | 40,0 | 40,0 |
| Bahn AG      | 40,0 | 40,0 |
| Post AG      | 38,5 | 38,5 |
| Telekom AG   | 34,0 | 34,0 |
| Postbank AG  | 38,5 | 38,5 |



### Wochenarbeitszeit für Tarifbeschäftigte und Beamte in den Ländern<sup>1 2</sup>

| Regelmäßige Arbeitszeit für Landesbeschäftigte | Tarifbeschäftigte   | Beamte   |
|--|---|--|
| Baden-Württemberg                              | 41,0  | 41,0   |
| Bayern   | 42/41/40 Std. gestaffelt nach Alter (bis 50./60./über 60. Lj.), 40 Std. bei SB ab 50 v.H. | 42/41/40 Std. gestaffelt nach Alter (bis 50./60./über 60. Lj.) 40 Std. bei SB ab 50 v.H.                                 |
| Berlin   | 40,0  | 42,0   |
| Brandenburg                                    | 40,0  | 40,0   |
| Bremen   | 40,0  | 40,0   |
| Hamburg  | 40,0  | 40,0   |
| Hessen   | 42/41/40 Std. gestaffelt nach Alter (bis 50./60./über 60. Lj.)                            | 42/41/40 Std. gestaffelt nach Alter (bis 50./60./über 60. Lj.)   |
| Mecklenburg-Vorpommern                         | 40,0  | 40,0   |
| Niedersachsen                                  | 40,0  | 40,0   |
| Nordrhein-Westfalen                            | 41/40/39 Std. gestaffelt nach Alter (bis 55./60./über 60. Lj.), 39 Std. bei SB ab 80 v.H. | 41/40/39 Std. gestaffelt nach Alter (bis 55./60./über 60. Lj.), 39 Std. bei SB ab 80 v.H.                                |
| Rheinland-Pfalz                                | 40,0  | 40,0   |
| Saarland                                       | 40,0  | 40,0   |
| Sachsen  | 40,0  | 40,0   |
| Sachsen-Anhalt                                 | 40,0  | 40,0   |
| Schleswig-Holstein                             | 40 Std. (ab 1. 1. 2006), 41 Std. (ab 1. 8. 2006), 40 Std. bei SB ab 50 v.H.               | 41 Std.<br>40 Std. bei SB ab 50 v.H.   |
| Thüringen                                      | 40,0  | 42 Std. (Ausnahme: 40 Std. für Beamte mit Kindern unter 18, mit pflege bedürftigen Angehörigen oder bei Schwerbedingung) |

<sup>1</sup> Stand: 1. 1. 2007

<sup>2</sup> Für Neueingestellte gibt es in einigen Bereichen abweichende Wochenarbeitszeiten

### Überstunden

Auch Beschäftigte im öffentlichen Dienst sind verpflichtet, bei Bedarf Überstunden bzw. Nacht- und Feiertagsarbeit oder Schichtarbeit zu leisten. Bei der zeitlichen Lage der Überstunden und der Verteilung auf die Mitarbeiter haben der Betriebsrat bzw. Personalrat ein Mitbestimmungsrecht.

Die Abgeltung von Überstunden ist für Beamte anders als bei Arbeitnehmern geregelt. Grundsätzlich sind aber alle Überstunden in erster Linie durch Freizeit auszugleichen; Beamte können diesen Ausgleich jedoch nur dann beanspruchen, wenn im Monat mehr als fünf Überstunden anfallen.

Tarifbeschäftigte erhalten neben Freizeitausgleich einen Zuschlag (je nach Gehaltsgruppe zwischen 15 und 25 Prozent des Stundengehalts pro ausgeglichener Überstunde).

Können Überstunden nicht durch Freizeit ausgeglichen werden, werden sie bei Arbeitnehmern bezahlt (Stundengehalt zuzüglich Zuschlag 15 bis 25 Prozent). Bei Beamten ist die Bezahlung nur in bestimmten Bereichen zugelassen, die Bezahlung richtet sich nach einem pauschalierten Stundengehalt ohne Zuschlag (➔ siehe Mehrarbeitsvergütung, Seite 54).



### Arbeitszeitflexibilisierung

Im öffentlichen Dienst wurden die Arbeitszeitregelungen in den letzten Jahren kontinuierlich flexibilisiert. Dies gilt auch für den Bundesbereich, wo die Arbeitszeitschriften erheblich verbessert wurden. Mit dieser Flexibilisierung der Arbeitszeit sollte sowohl dienstlichen Interessen als auch persönlichen Belangen der Beschäftigten Rechnung getragen werden, beispielsweise durch folgende Regelungen:

- Einführung von gleitender Arbeitszeit und automatisierter Zeiterfassung
- die Kernarbeitszeit wird montags bis freitags einheitlich auf fünfeneinhalb Stunden festgelegt
- der Abrechnungszeitraum ist das Kalenderjahr (bzw. zwölf Kalendermonate)
- bis zu 40 Stunden dürfen in den nächsten Abrechnungszeitraum übertragbar werden
- für den Zeitausgleich dürfen bis zu zwölf Tage im Jahr in Anspruch genommen werden (innerhalb eines Monats aber höchstens zwei ganze oder vier halbe Tage)
- eine Öffnungsklausel soll ermöglichen, dass bei Einführung von Funktions- und Servicezeiten eine abweichende Freistellungsregelung getroffen werden kann.

### Teilzeit – der öffentlichen Dienst als Vorbild

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt das „Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge“. Diese Regelungen gelten sowohl für die private Wirtschaft als auch für den öffentlichen Dienst.

Bei der Förderung der Teilzeitarbeit hat der öffentliche Dienst in Deutschland seit jeher eine Vorbildfunktion eingenommen. Vor allem das Beamtenrecht zeigte sich äußerst modern und flexibel. So haben sich in den zurückliegenden Jahrzehnten die dienst- und arbeitsrechtlichen Voraussetzungen flexibler Arbeitszeitmodelle erheblich gewandelt. Bereits 1969 wurde für Beamtinnen und Beamte die familienpolitische Teilzeitbeschäftigung eingeführt. Elf Jahre später folgte die arbeitsmarktpolitische Teilzeit – zunächst nur für Lehrerinnen und Lehrer. Die Regelung wurde 1985 auf alle Beamtinnen und Beamten ausgedehnt. 1989 wurde schließlich die erste Form einer Altersteilzeit eingeführt. Die Grundlagen und Bedingungen der verschiedenen Teilzeitmöglichkeiten im Beamtenrecht

haben sich seither durch mehrere gesetzliche Regelungen weiter verbessert. Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten beträgt im öffentlichen Dienst rund 25 Prozent und wäre heute aus dem beruflichen Alltag nicht mehr wegzudenken. Schließlich bietet sie Vorteile sowohl für die Arbeitgeber und den Dienstherrn als auch für die Beschäftigten.

Ein Arbeitsvertrag über eine Teilzeitbeschäftigung kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer frei vereinbart werden. Besteht das Arbeitsverhältnis länger als sechs Mona-



### Broschüre und Website zur Teilzeitarbeit

Die Teilzeitarbeit wird im öffentlichen Dienst spezifisch gefördert und nimmt einen immer breiteren Raum ein. Ausführliche Informationen finden Sie auch im Internet unter [www.bmi.bund.de](http://www.bmi.bund.de) und [www.teilzeit-info.de](http://www.teilzeit-info.de).

Sehr empfehlenswert ist die Broschüre des Bundesinnenministeriums, die ebenfalls im Internet unter [www.bmi.bund.de](http://www.bmi.bund.de) heruntergeladen werden kann.

te, können Arbeitnehmer verlangen, dass ihre Arbeitszeit reduziert wird. Der Arbeitgeber muss diesen Wunsch – mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung – erörtern und kann ihn nur ablehnen, wenn und soweit betriebliche Gründe entgegenstehen.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren im Arbeitsvertrag den Umfang der künftigen Arbeitszeit, beispielsweise die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit oder es wird eine feste Stundenzahl je Woche bzw. Monat zugrunde gelegt. Die rechtliche Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung ist in den jeweiligen Tarifverträgen geregelt. Teilzeitbeschäftigte dürfen weder in Arbeitsverträgen noch in Tarifverträgen schlechter behandelt werden als Vollzeitbeschäftigte.

Die tarifvertraglichen Regelungen sehen bei einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen eine Befristung (auf Antrag) auf bis zu fünf Jahre vor. Die Teilzeitbeschäftigung kann verlängert werden. Ist die Teilzeitbeschäftigung zeitlich befristet vereinbart worden – beispielsweise für drei Jahre – entsteht nach Ablauf dieser Frist automatisch wieder ein Vollzeitarbeitsverhältnis. Neben der gesetzlichen Regelung gelten für die Teilzeit von Angestellten und Arbeitern im öffentlichen Dienst auch die tarifvertraglichen Regelungen des TVöD, BAT/BAT-O bzw. MTArb/MTArb-O.



### Benachteiligungsverbot

Teilzeitbeschäftigte Kräfte dürfen wegen ihrer Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte. Die gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen garantieren ein Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte. Hierzu gehört auch, dass eine Teilzeitbeschäftigung nicht das berufliche Fortkommen beeinträchtigen darf. Im Beamtenbereich ist eine unterschiedliche Behandlung von teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten gegenüber Vollzeitbeschäftigten nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen. Damit ist klargestellt, dass es für das berufliche Fortkommen allein auf den Grundsatz der Leistung ankommt.



### Gesetzlicher Rahmen für Teilzeitvereinbarungen

Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können – sofern ihr Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat – von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.

Bereits teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit weiter verringert wird (auch hier muss der Arbeitsvertrag mindestens sechs Monate bestehen).

Darüber hinaus dürfen die teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Verringerung der Arbeitszeit nur verlangen, wenn sie ihre Arbeitszeit erstmals verringern wollen oder nach Ablauf einer Frist von zwei Jahren, nachdem ihre Arbeitszeit zuletzt verringert wurde bzw. vom Arbeitgeber die Verringerung der Arbeitszeit vor zwei Jahren berechtigt abgelehnt wurde. Der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit muss drei Monate vor deren Beginn geltend gemacht und die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angegeben werden.

Der Arbeitgeber muss der vom Arbeitnehmer gewünschten Reduzierung seiner Arbeitszeit zustimmen, wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Der Arbeitnehmer hat zudem das Recht, auch für die Verteilung der Arbeitszeit entsprechende Wünsche zu äußern. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit in der Dienststelle wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und deren Verteilung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen. Wird kein Einvernehmen über die Verringerung der Arbeitszeit erzielt und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringering nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschtem Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang. Das Gleiche gilt auch für die Verteilung der Arbeitszeit. Der Arbeitgeber kann die Verteilung der Arbeitszeit wieder verändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat. Arbeitnehmer können eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie rechtlich begründet abgelehnt hat.

Der Arbeitgeber hat den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

Eine Garantie auf Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz gibt es jedoch nicht, wenn es sich um eine unbefristete Teilzeit gehandelt hat.

### Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen

Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen wird besonders gefördert. Schließlich geht es dabei auch um die Schutzpflicht des Staates für Ehe und Familie nach Artikel 6 des Grundgesetzes. Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern soll es ermöglicht werden, Familie und Erwerbstätigkeit besser in Übereinstimmung zu bringen. Die im öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Regelungen zur Teilzeit aus familiären Gründen sind im Rahmen von Tarifverhandlungen zustande gekommen. Danach soll eine Teilzeitbeschäftigung mit vollbeschäftigten Angestellten und Arbeitern auf Antrag vereinbart werden, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen. Die Teilzeitbeschäftigung aus diesem Grund ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Das bedeutet, dass nach Ablauf dieses Zeitraums (von bis zu fünf Jahren) automatisch wieder ein Vollzeitarbeitsverhältnis entsteht. Die Unsicherheit, ob eine Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung 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.

### Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Arbeitnehmer können auch während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung ausüben. Diese darf 19 Stunden nicht überschreiten. Ist das Kind nach dem 31. Dezember 2000 geboren, darf die Arbeitszeit sogar bis zu 30 Stunden wöchentlich betragen, denn für diese Fälle gilt das neue Elternzeitrecht (seit 1. 1. 2001). Liegt die Zustimmung des Arbeitgebers vor, bei dem der Erziehungsurlaub in Anspruch genommen wird, kann die Teilzeitbeschäftigung auch bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt werden.

Bei einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit gelten dieselben gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen wie für sonstige Teilzeitbeschäftigung, die nicht im Zusammenhang mit Erziehungsurlaub stehen. Das Erziehungsgeld wird – wenn die Grenze von 19 bzw. 30 Stunden in der Woche nicht überschritten wird – weitergezahlt.



#### Vor Teilzeitantrag umfassend informieren

Bevor eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird, sollte man sich darüber informieren, welche Folgen dies für das Gehalt und die Sozialversicherung hat. Aufgrund der unterschiedlichen rechtlichen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses unterscheiden sich die Folgen von Tarifbeschäftigten von denen bei Beamten. Hier informieren auch die Betriebs- und Personlräte in den Betrieben und öffentlichen Verwaltungen.

### Teilzeitregelungen für Beamtinnen und Beamte

Für Beamtinnen und Beamte des Bundes gelten die Regelungen des Bundesbeamtengesetzes (BBG) – Paragraphen 72 a bis 72 d – sowie Paragraph 3 b der Arbeitszeitverordnung. Für die Landes- und Kommunalbeamten gelten die Regelungen der Landesbeamtengesetze. Das Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG), das Rahmenvorschriften für die Landesgesetzgebung enthält, regelt keine Details. Paragraph 44 sieht lediglich vor: „Teilzeitbe-

## Arbeitszeit und Urlaub

schäftigung für Beamte ist durch Gesetz zu regeln.“ Damit besteht insbesondere für die Länder ein weiter Gestaltungsraum, der auch sehr unterschiedlich genutzt wird.

Am Beispiel der Bundesverwaltung wird die für teilzeitbeschäftigte Beamten 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) bzw. der Deutschen Bahn AG beschäftigt sind.

Im Beamtenverhältnis werden im Wesentlichen vier Arten einer Teilzeitbeschäftigung unterschieden, die nachstehend erläutert werden.



### Arbeitszeitgestaltung

In vielen Fällen wird bei Teilzeitbeschäftigung die Zahl der täglichen Arbeitsstunden verringert. Teilzeitbeschäftigung kann aber auch bedeuten, dass die bzw. der Beschäftigte an bestimmten Arbeitstagen voll und an anderen Arbeitstagen überhaupt nicht arbeitet. Um den persönlichen Bedürfnissen der Teilzeitbeschäftigten entgegenzukommen, kann nach § 3 b Abs. 1 der Arbeitszeitverordnung (AZV) die Arbeitszeit auch ungleichmäßig verteilt werden.

### Voraussetzungslose Antragsteilzeit im Beamtenverhältnis

Unter der voraussetzungslosen Antragsteilzeit versteht man eine Teilzeitbeschäftigung auf Antrag des Beamten. Es müssen keine besonderen Voraussetzungen vorliegen. Der Antrag auf Teilzeit kann nur abgelehnt werden, wenn dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen (§ 72 a Abs. 1 BBG). Der Umfang der Teilzeitbeschäftigung muss jedoch mindestens die Hälfte der regulären Vollzeitarbeitszeit betragen. Die Dauer der Teilzeitbeschäftigung hängt vom Antrag des Beamten ab.

Es gibt keine zeitliche Obergrenze für die voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung. Es ist auch möglich, dass der Beamte nach Ablauf der Dauer einer bewilligten Teilzeitbeschäftigung erneut Teilzeit beantragt. Grundsätzlich muss die Teilzeitbeschäftigung aber für die beantragte Dauer ausgeübt werden. Soweit allerdings eine Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung in dem bisherigen Umfang dem Beamten nicht mehr zugemutet werden kann, beispielsweise weil sich seine privaten Lebensverhältnisse geändert haben und 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 auch die Dienstbehörde die Dauer der Teilzeitbeschäftigung entgegen der ursprünglichen Bewilligung 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 Vollzeit-

beschäftigter tun kann. Dies bedeutet u. a., dass der zeitliche Umfang in der Regel acht Stunden in der Woche nicht überschreiten darf.

### Familienbedingte Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis

Die Möglichkeit der familienbedingten Teilzeitbeschäftigung (Paragraf 72 a Abs. 4 und 5 BGG) ergibt sich aus der Schutzpflicht des Staates für Ehe und Familie und Artikel 6 des Grundgesetzes. Die Teilzeitbeschäftigung soll es Beamtinnen und Beamten ermöglichen, Familie und Berufstätigkeit besser in Übereinstimmung miteinander bringen zu können. Die familienpolitische Teilzeitbeschäftigung (Paragraf 72 a Abs. 4 BGG) kann in Anspruch genommen werden, wenn der Beamte mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen betreut. Anders als bei der voraussetzungslosen Antragsteilzeit hat der Beamte hier einen Anspruch auf Bewilligung der Teilzeitbeschäftigung. Der Dienstherr



### Praxisbeispiele

Die Beamtin A. war drei Jahre aus familienbedingten 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.

Die Beamtin B. hatte drei Jahre Elternzeit genommen und war weitere drei Jahre im Rahmen der familienbedingten Teilzeit mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt. Die Beamtin kann – solange die Voraussetzungen vorliegen – noch weitere neun Jahre unterhalb 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.

kann den Antrag nur ablehnen, wenn zwingende dienstliche Belange dem 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, solange 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 einer familienbedingten Teilzeit sogar weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit betragen (Paragraf 72 a Abs. 5 BGG), jedoch längstens bis zur Dauer von zwölf Jahren. Beurlaubungen aus familienpolitischen Gründen nach Paragraf 72 a Abs. 4 BGG und aus arbeitsmarktpolitischen Gründen nach Paragraf 72 e BGG werden auf die Höchstdauer von zwölf Jahren 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 Teilzeitbeschäfti-

gung entgegen der ursprünglichen Bewilligung beschränken oder in dem 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.

### **Teilzeitbeschäftigung von Beamten 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 Selbstständiger mit bis zu 30 Stunden wöchentlich ausüben. Der Anspruch auf Erziehungsgeld wird durch die Teilzeitbeschäftigung nicht in Frage gestellt.

### **Altersteilzeit im öffentlichen Dienst**

Bund und Länder können Regelungen zur Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte treffen. Während der Bund bereits seit einiger Zeit von dieser Möglichkeit Gebrauch macht und entsprechende Regelungen getroffen hat, liegt in den Ländern kein einheitliches Bild vor. In den Ländern gelten eigenständige Regelungen, die vom Bund abweichen. In einigen wenigen Ländern bestehen keine Altersteilzeitregelungen.

Nachstehend werden die wichtigsten Einzelheiten der für Bundesbeamte getroffenen Regelungen 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 mindestens drei Jahre vollzeitbeschäftigt waren. Handelte es sich bei der Teilzeitbeschäftigung nur um eine geringfügige Reduzierung der Arbeitszeit, hat dies keine negativen Auswirkungen auf die Genehmigung der Altersteilzeit.

Die Altersteilzeit muss bis zum 31. Dezember 2009 bewilligt und von dem Beamten angetreten werden. Altersteilzeit kann für einen Zeitraum nach Vollendung des 55. Lebensjahres bewilligt werden. Sie muss jedoch immer bis zum Beginn des Ruhestandes fort dauern, also bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze bzw. Antragsaltersgrenze.

Der Antrag darf nur abgelehnt werden, wenn dringende dienstliche Belange entgegenstehen. Einen Rechtsanspruch auf Genehmigung hat der Beamte, wenn er das 60. Lebensjahr vollendet hat.

### **Formen der Altersteilzeit**

Altersteilzeit ist eine Art von mehreren Möglichkeiten teilzeitig zu arbeiten. Allerdings ist es bei der Altersteilzeit zwingend, dass der Umfang der Vollzeitbeschäftigung genau auf die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit reduziert wird und sich die Altersteilzeit bis zum Beginn des Ruhestands erstreckt.

Bei der Verteilung der Arbeitszeit während der Inanspruchnahme der Altersteilzeit sind hingegen mehrere Modelle denkbar:

- Durchgehende Teilzeitarbeit mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (der Beamte arbeitet an fünf Tagen in der Woche nur noch „halbe“ Tage).

- Die zu erbringende Arbeitsleistung wird vollständig in der ersten Hälfte des Bewilligungszeitraums geleistet. Im Anschluss daran erfolgt die Freistellungsphase (Blockmodell).



### Praxisbeispiele

- fünf Jahre Altersteilzeit: 2 1/2 Jahre voll arbeiten; 2 1/2 Jahre nicht arbeiten, anschließend Pension.
- im Wechsel eine Woche voll arbeiten, eine Woche frei.
- Dauer der Altersteilzeit sechs Jahre: im ersten Jahr Vollzeitbeschäftigung, 2. bis 5. Jahr durchgehende Teilzeitbeschäftigung, im sechsten Jahr vollständige Freistellung.

### Auswirkungen auf die 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 dem Beamten nach seiner 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 Justizvollzuges 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 nach seiner entsprechenden Steuerklasse zu zahlen hat (Freibeträge o. Ä. bleiben unberücksichtigt),
- dem Solidaritätszuschlag
- und einen Abzug in Höhe von acht 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

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 dem Beamten auch bei Altersteilzeit möglich

- am Aufstieg in den Stufen der Besoldung teilzunehmen,
- befördert zu werden und/oder
- Leistungszulagen/Leistungsprämie 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 (Paragraf 48 Abs. 3 Bundesbesoldungsgesetz [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 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 Urlaubsanspruches um 1/12 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).

### **Auswirkungen auf die 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 (Paragraf 5 Abs. 1 Satz 2 BeamtVG). Die Dauer der Altersteilzeit wird zu 9/10 als ruhegehaltfähige Dienstzeit anerkannt. Ein Versorgungsabschlag beim Ruhegehalt bzw. der Hinterbliebenenversorgung kommt nach der allgemeinen Regelung auch nach vorangegangener Alterszeit dann in Betracht, wenn der Beamte auf Antrag vor der gesetzlichen Altersgrenze oder wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt wird oder verstirbt.

### **Gesetzliche Altersgrenze und Altersteilzeit**

Soweit eine gesetzliche Altersgrenze mit Erreichen des 60. Lebensjahres vorgesehen ist, kann diese insoweit nach Altersteilzeit im unmittelbaren Anschluss daran 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 4.090,00 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.

### Sabbatregelungen

Unter Sabbatregelungen 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.

In der Landesverwaltung Berlin hat man das Sabbatical schon vor Jahren eingeführt und überwiegend gute Erfahrungen gemacht. Dort werden u. a. folgende Varianten angeboten:

- drei Jahre vollbeschäftigt und ein Jahr freigestellt; die Dienstbezüge betragen während der gesamten vier Jahre 75 Prozent
- vier Jahre vollbeschäftigt und ein Jahr freigestellt; die Dienstbezüge betragen während der gesamten fünf Jahre 80 Prozent
- sechs Jahre vollbeschäftigt und ein Jahr freigestellt; die Dienstbezüge betragen während der gesamten sieben Jahre fünf Sechstel
- sieben Jahre vollbeschäftigt und ein Jahr freigestellt; die Dienstbezüge betragen während der gesamten acht Jahre sechs Siebtel.

Sabbaticals ermöglichen es grundsätzlich, die Zeiträume auch entsprechend kürzer zu wählen. Ein so genanntes Kurzsabbatical könnte beispielsweise vorsehen: zwei Jahre Vollbeschäftigung, drei Monate Freistellung. Die Bezüge würden während der gesamten Dauer acht Neuntel betragen.

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

Während Sabbatregelungen inzwischen bereits in mehreren Bundesländern eingeführt worden sind, ist eine solche Regelung nunmehr auch für den Bund eingeführt worden.

### Telearbeit

Die Telearbeit als moderne Arbeitsform gewinnt auch im öffentlichen Dienst in Deutschland immer mehr an Bedeutung. Sowohl Beamtinnen und Beamte als auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bei Teletauglichkeit ihres Arbeitsplatzes eine individuelle Vereinbarung über Telearbeit schließen. Im Interesse der Integration in der Behörde und Identifikation mit der Behörde wird Telearbeit meist alternierend ausgestaltet. Hierbei wechselt der Beschäftigte je nach Vereinbarung zwischen dem Arbeitsplatz in der Dienststelle und dem Telearbeitsplatz zu Hause.