

Teilzeit und Beurlaubung

Die **rechtlichen Grundlagen** für Beurlaubungen und Teilzeit finden sich für Beamtinnen und Beamte im Landesbeamtengesetz § 69-74, für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Tarifvertrag der Länder § 11 und § 28.

Beamtinnen und Beamte

Eine **Beurlaubung aus familiären Gründen** ist bis zu einer Höchstdauer von 15 Jahren möglich. Elternzeit und Pflegezeit wird nicht zu dieser Höchstdauer hinzugerechnet. Wenn noch Elternzeit zur Verfügung steht, ist dies einer Beurlaubung aus familiären Gründen immer vorzuziehen.

Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen ist im Umfang zwischen 25% und dem vollen Deputat der jeweiligen Schulart möglich; während der Elternzeit kann der Beschäftigungsumfang zwischen 25% und 75% des vollen Deputates der jeweiligen Schulart gewählt werden. Zeiten mit unterhäftiger Beschäftigung (also mit weniger als einem halben Deputat) außerhalb der Elternzeit werden auf die Höchstdauer von 15 Jahren für Beurlaubungen mit angerechnet. **Teilzeitbeschäftigung aus sonstigen Gründen** ist im Umfang zwischen einem halben und einem vollen Deputat möglich. Diese voraussetzungslose Teilzeit – also ohne familiäre Gründe – wird zurzeit wegen des allgemeinen Lehrkräftemangels nur noch sehr zurückhaltend genehmigt.

Die **Anträge** können nur noch online über www.stewi.lobw.de gestellt werden. Ein Belegausdruck des Onlineantrags muss unterschrieben der Schulleitung vorgelegt und von dieser weitergeleitet werden. Es ist sinnvoll, vom Antrag sowie von den Anlagen jeweils eine Kopie zu erstellen und gut aufzubewahren. **Antragsfrist** ist der erste Schultag nach den Weihnachtsferien. Soll die Teilzeitbeschäftigung direkt an eine Elternzeit anschließen, gilt diese allgemeine Antragsfrist im Januar nicht. Der Antrag muss dann spätestens 6 Monate vor Ende der Elternzeit zusammen mit der Meldung der Dienstbereitschaft gestellt werden.

Das Beamtenrecht bietet die Möglichkeit, sich **über einen längeren Zeitraum beurlauben** zu lassen oder mit einem sehr geringen Deputat zu arbeiten. Viele Frauen nutzen dies und widmen sich über viele Jahre überwiegend ihrer Familie. Die hat Auswirkungen auf die Probezeit und auf die Pension.

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang:

Elternzeit und Zeiten der Beurlaubung ohne Bezüge werden **nicht** auf die **Dauer der beamtenrechtlichen Probezeit** angerechnet. Zeiten mit (unterhäftiger) Teilzeit werden dagegen voll auf die Probezeit angerechnet. Nach einer Unterbrechung der Probezeit wegen Elternzeit oder einer längeren Beurlaubung wird vom Regierungspräsidium häufig ein **erneuter Amtsarztbesuch** angeordnet. Dies kann zum Nichtbestehen der Probezeit führen, wenn die gesundheitliche Eignung wegen Neuerkrankungen, Gewichtszunahme etc. nicht mehr nachgewiesen werden kann.

Für die **beamtenrechtliche Absicherung im Falle der Dienstunfähigkeit** sind fünf volle Dienstjahre Voraussetzung. In Teilzeit verbrachte Dienstzeiten zählen dabei nur anteilig, vier Jahre mit einem Beschäftigungsumfang von 25 % werden also nur mit einem Jahr angerechnet. Zeiten der Beurlaubung ohne Dienstbezüge – auch Elternzeit – zählen nicht.

Das bedeutet: Arbeitet eine Beamtin zu Beginn ihrer Berufstätigkeit zunächst Teilzeit, nimmt dann

für mehrere Kinder Elternzeit in Anspruch, um anschließend mit sehr geringem Deputat wieder einzusteigen, ist sie möglicherweise im Falle der Dienstunfähigkeit trotz längst erfolgter Lebenszeitverbeamtung nicht abgesichert, weil sie noch keine vollen 5 Dienstjahre gearbeitet hat.

Jede in Teilzeit verbrachte Dienstzeit zählt für die **Pension** nur anteilig. 15 Jahre mit einem Deputat von ca. 30 % ergeben nur 5 pensionsfähige Dienstjahre. Arbeitet eine Frau familiär bedingt über viele Jahre nur unterhältig bzw. lässt sich beurlauben, muss sie mit einer sehr geringen Pension rechnen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die **Antragsstellung** erfolgt wie bei Beamtinnen und Beamten online über www.stewi.lobw.de. Antragsfrist ist ebenfalls der erste Schultag nach den Weihnachtsferien. **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten unbedingt darauf achten, dass die Teilzeit für eine zeitlich benannte Frist beantragt wird und der Arbeitsvertrag nicht geändert wird.** Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung kann zunächst auf bis zu 5 Jahre befristet werden mit der Möglichkeit der Verlängerung. So ist sichergestellt, dass nach Ablauf der Frist der im ursprünglichen Arbeitsvertrag genannte Beschäftigungsumfang wieder gilt.

Für die Absicherung im Falle der Dienstunfähigkeit sind 60 beitragspflichtige Monate Voraussetzung.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt es keine Mindeststundenzahl, allerdings unterliegen Beschäftigungsverhältnisse mit weniger als 450 € monatlich nicht mehr dem Tarifvertrag der Länder.

Teilzeit – geteilte Dienstaufgaben?

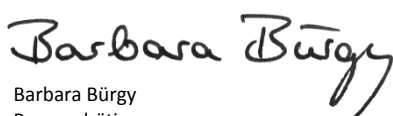
Gemäß § 30 Chancengleichheitsgesetz dürfen Teilzeitbeschäftigte nicht benachteiligt werden. Gesetzliche Grundlagen dafür sind:

- Landesbeamtengesetz § 69 Abs.9 Satz 2
- Tarifvertrag Länder § 11 ff
- Chancengleichheitsgesetz § 28 und § 29
- Chancengleichheitsplan des RP

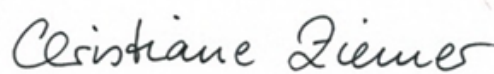
Bei der Verteilung der Dienstaufgaben muss der Beschäftigungsumfang ebenso berücksichtigt werden wie die persönliche Situation der Beschäftigten. Das bedeutet: Die Arbeitszeitgestaltung Teilzeitbeschäftigter darf dem Sinn der Teilzeitbeschäftigung nicht zuwiderlaufen; außerunterrichtliche Verpflichtungen müssen proportional zur reduzierten Unterrichtsverpflichtung festgelegt werden. Dabei wird zwischen „**teilbaren**“ und „**unteilbaren**“ **Dienstaufgaben** unterschieden: **unteilbar** sind die Teilnahmepflicht an Konferenzen und die Pflicht zur Fortbildung. **Alle weiteren außerunterrichtlichen Aufgaben sind teilbar** und können deshalb anteilig oder alternierend wahrgenommen werden. Oftmals ist es im Schulalltag schwierig, dieses Recht durchzusetzen.

Auf Grund der schlechten Versorgungslage an den Schulen häufen sich derzeit Fälle, in denen Beschäftigte in unterhältiger Teilzeit eine Klasse führen müssen. Rechtlich gesehen gibt es keine Handhabe, dagegen vorzugehen. Deshalb empfehlen wir, das Thema in der GLK zu thematisieren. Eine überproportionale Belastung von Teilzeitkräften ist nicht zulässig (vgl. Chancengleichheitsgesetz § 30 Abs. 3 sowie Chancengleichheitsplan beim RP Stuttgart vom 30.06.2017).

Wenn Sie weitere Beratung wünschen, wenden Sie sich bitte an Ihre Personalvertretung.



Barbara Bürgy
Personalrätin
barbara.buergy@ssa-hn.kv.bwl.de



Christiane Ziemer
Vorsitzende
christiane.ziemer@ssa-hn.kv.bwl.de