

Dienstbefreiungen im öffentlichen Dienst

**Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung,
Elternzeit und Pflegezeiten**



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR INNERES, DIGITALISIERUNG UND MIGRATION

INHALTSÜBERSICHT

Abkürzungsverzeichnis.....	6
Allgemeine Informationen	7
Informationen für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter	9
I. Lebenslagen / Gründe für Dienstbefreiungen	9
1. Zur Betreuung, Pflege und Begleitung von Kindern.....	9
2. Zur Pflege und Begleitung von Angehörigen.....	9
3. Aus Altersgründen, auch bei Schwerbehinderung	9
4. Aus anderen Gründen / sonstige Vereinbarung Privatleben und Beruf	10
II. Arten von Dienstbefreiungen	10
1. Teilzeit einschl. Elternzeit und Pflegezeiten.....	10
a) Teilzeitbeschäftigung	10
b) Freistellungsjahr	11
c) Altersteilzeit	11
2. Beurlaubung ohne Bezüge einschl. Elternzeit und Pflegezeit.....	12
3. Kurzzeitiges Fernbleiben vom Dienst im Pflegefall	12
III. Dienstbefreiungen im Einzelnen – Voraussetzungen und Dauer.....	13
1. Teilzeit	13
a) Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen.....	13
Zur Betreuung und Pflege von Kindern unter 18 Jahren.....	13
Zur Pflege und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger	14
b) Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit	17
c) Teilzeitbeschäftigung während einer Pflegezeit.....	18
d) Teilzeitbeschäftigung ohne besonderen Grund	19

e) Teilzeitbeschäftigung mit Freistellungsjahr	20
f) Altersteilzeit für schwerbehinderte Menschen	22
2. Beurlaubung ohne Bezüge	25
a) Urlaub von längerer Dauer aus familiären Gründen	25
Zur Betreuung und Pflege von Kindern unter 18 Jahren.....	25
Zur Pflege und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.....	26
b) Urlaub von längerer Dauer ab 55 bis zum Ruhestand.....	28
c) Urlaub von längerer Dauer aus anderen Gründen bis 6 Jahre	29
d) Urlaub aus sonstigen Gründen.....	30
3. Elternzeit	31
a) Voraussetzungen – Anspruchsberechtigte und Dauer	31
b) Inanspruchnahme, Übertragung.....	32
c) Sonstiges – Teilzeitbeschäftigung, Elterngeld u.a.....	34
4. Pflegezeiten	36
a) Pflegezeiten im Einzelnen	36
Kurzeitiges Fernbleiben vom Dienst in akuter Pflegesituation	36
Urlaub ohne Bezüge oder Teilzeitbeschäftigung (mind. 25 %) zur häuslichen Pflege bzw. Betreuung bis 6 Monate.....	37
Teilzeitbeschäftigung (mind. 50 %) zur häuslichen Pflege bzw. Betreuung bis 24 Monate.....	38
Urlaub ohne Bezüge oder Teilzeitbeschäftigung (mind. 25 %) zur Begleitung in der letzten Lebensphase bis 3 Monate.....	38
b) Allgemeine Voraussetzungen.....	39
c) Kombinationsmöglichkeiten, Höchstdauer	41
IV. Inanspruchnahme, Verlängerung und vorzeitige Beendigung	43
1. Antragsberechtigte Personen.....	43
2. Antrag und Bewilligung der Dienstbefreiung	44
3. Beteiligungen des Personalrats, der Schwerbehindertenvertretung, der Beauftragten für Chancengleichheit	47
4. Inanspruchnahme mehrerer Dienstbefreiungen und Höchstdauer	48

5. Verlängerung der Dienstbefreiung	49
6. Vorzeitige Beendigung der Dienstbefreiung.....	50
a) Urlaub von längerer Dauer, Teilzeitbeschäftigung:	50
b) Elternzeit	51
c) Pflegezeiten	52
V. Auswirkungen auf Besoldung und Versorgung	54
1. Besoldung und Kindergeld.....	54
a) Teilzeitbeschäftigung	54
b) Beurlaubung ohne Bezüge.....	57
c) Vorschuss zur Pflege naher Angehöriger (Pflegezeitvorschuss).....	58
2. Beihilfe und Heilfürsorge.....	60
a) Teilzeitbeschäftigung	60
b) Beurlaubung ohne Bezüge.....	60
c) Elternzeit	61
d) Pflegezeiten	61
3. Auswirkungen auf das Ruhegehalt.....	63
a) Ruhegehaltfähige Dienstzeit.....	63
Teilzeitbeschäftigung	64
Beurlaubung	64
b) Ruhegehaltfähige Dienstbezüge	65
c) Berechnung des Ruhegehalts.....	66
Kinderzuschlag und Kindererziehungsergänzungszuschlag	67
Pflegezuschlag und Kinderpflegeergänzungszuschlag.....	71
Versorgungsabschlag.....	72
Mindestversorgung	73
d) Übergangsregelungen für am 31.12.1991 bestehende Dienstverhältnisse	73
e) Versorgungsauskunft.....	74
f) Altersgeld	74
g) Ausgleich für besondere Altersgrenzen.....	75
VI. Sonstige Auswirkungen	76

1. Laufbahnrecht.....	76
2. Erholungsurlaub	76
3. Nebentätigkeiten	78
4. Benachteiligungsverbot.....	79
5. Beruflicher Wiedereinstieg	79
Informationen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes	81
I. Allgemeines.....	81
II. Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung.....	81
III. Elternzeit	82
IV. Pflegezeit und Familienpflegezeit.....	83
Impressum.....	84

Abkürzungsverzeichnis

AzUVO	Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung
BeamtVwV	Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums zur Durchführung beamtenrechtlicher Vorschriften
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
bzw.	beziehungsweise
ChancenG	Chancengleichheitsgesetz
FPfZG	Familienpflegezeitgesetz
ggfs.	gegebenenfalls
HNTVO	Hochschulnebenständigkeitsverordnung
LBG	Landesbeamtengesetz
LBesGBW	Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg
LBeamtVGBW	Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg
LNTVO	Landesnebenständigkeitsverordnung
LPVG	Landespersonalvertretungsgesetz
LRiStAG	Landesrichter- und –staatsanwaltsgesetz
MuschG	Mutterschutzgesetz
PflegeZG	Pflegezeitgesetz
SGB VIII	Sozialgesetzbuch Aachtes Buch
SGB IX	Sozialgesetzbuch Neuntes Buch
SGB XI	Sozialgesetzbuch Elftes Buch
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
VwV Haushaltsvollzug	Verwaltungsvorschriften des Finanzministeriums zur Haushalts- und Wirtschaftsführung im Haushaltsjahr (..)

Allgemeine Informationen

Die Voraussetzungen und Folgen von Dienstbefreiungen unter Wegfall oder Verminderung der Dienstbezüge sind für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Baden-Württemberg nach ihrem Beschäftigungsstatus unterschiedlich geregelt:

Für **Beamtinnen und Beamte**, auch für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst sowie für Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen (mit Ausnahme der Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare, für die andere Regelungen gelten; über mögliche Dienstbefreiungen informieren die jeweiligen Oberlandesgerichte) und mit Einschränkungen für Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte, gelten die Bestimmungen

- des Landesbeamtengesetzes (LBG) und
- der Verordnung der Landesregierung über die Arbeitszeit, den Urlaub, den Mutterschutz, die Elternzeit, die Pflegezeiten und den Arbeitsschutz der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter (Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung - AzUVO).

Die Vorschriften des Landesrichter- und –staatsanwaltsgesetzes (LRiStAG) sind für **Richterinnen und Richter** maßgebend. Soweit dort nichts anderes bestimmt wird, gelten die beamtenrechtlichen Vorschriften entsprechend.

Für **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** (Tarifbeschäftigte) gelten die jeweiligen tarifvertraglichen Regelungen (für den Bereich des Landes ist dies insbesondere der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder – TV-L), für die Zeit des Mutterschutzes das Mutterschutzgesetz (MuSchG), für die Elternzeit das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) sowie für Pflegezeiten und Familienpflegezeiten das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG). Entsprechende Möglichkeiten für Tarifbeschäftigte des Landes werden ab Seite 81 unter Hinweis auf die einschlägigen Informationsmaterialien kurz dargestellt.

Für **Lehrerinnen und Lehrer** gibt es zu bestimmten Sachverhalten spezielle Regelungen, beispielsweise zum Zeitpunkt der Antragstellung, zum Mindestbewilligungszeitraum, zum Umfang der Teilzeitbeschäftigung sowie zu den Besonderheiten für Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber.

Die folgenden Informationen geben Beamtinnen und Beamten im Geltungsbereich des LBG sowie Richterinnen und Richtern im Landesdienst einen Überblick über die Möglichkeiten von Dienstbefreiungen und die finanziellen und sonstigen Auswirkungen. Sie können nicht alle Einzelheiten und Sonderfälle, insbesondere nicht Akutfälle der Erkrankung von Kindern und anderen nahen Angehörigen*, berücksichtigen. Im Einzelfall wird deshalb vorab ein Beratungsgespräch mit den in der Regel zuständigen Dienstvorgesetzten bzw. den jeweiligen Personalverwaltungen empfohlen.

Soweit Dienstbefreiungen der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf dienen, sind außerdem die Regelungen des Chancengleichheitsgesetzes (ChancenG) zu beachten. Hiernach sind die Dienststellen des Landes verpflichtet, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer zu fördern und geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen zu treffen. Sie haben in allen Bereichen, auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten sollen die Dienststellen den Beschäftigten auch Telearbeitsplätze anbieten, die bevorzugt durch Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben besetzt werden sollen.

Die Dienststellen sind auch verpflichtet, Beschäftigte, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben stellen, ausdrücklich auf die allgemeinen beamten- und versorgungsrechtlichen, sozialversicherungs-, arbeits- und tarifrechtlichen Folgen hinzuweisen. Einen Beitrag hierzu leistet die vorliegende Informationsschrift.

* Nicht erläutert werden beispielsweise die Möglichkeiten, nach § 29 Absatz 2 AzUVO zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes, welches das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, für die notwendige Dauer der Abwesenheit Sonderurlaub zu bewilligen.

Informationen für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter

I. Lebenslagen / Gründe für Dienstbefreiungen

Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubungen sollen die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf erleichtern und sind in unterschiedlichen Lebenslagen denkbar. Welche Dienstbefreiung für welche Beamtinnen- und Beamtengruppen jeweils in Frage kommt, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls, wie dem konkreten Grund für die gewünschte Dienstbefreiung und ihren Voraussetzungen. Auch werden die Auswirkungen der jeweiligen Dienstbefreiung, beispielsweise auf Besoldung, Versorgung und Beihilfe, sowie die zulässige Höchstdauer und Kombinationsmöglichkeiten eine Rolle spielen. Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst sowie Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen können nur ausgewählte Dienstbefreiungen in Anspruch nehmen (vgl. IV.1, Seite 43).

1. ZUR BETREUUNG, PFLEGE UND BEGLEITUNG VON KINDERN

- Elternzeit, auch in Teilzeitbeschäftigung,
- Teilzeitbeschäftigung,
- Urlaub von längerer Dauer,
- Pflegezeit.

2. ZUR PFLEGE UND BEGLEITUNG VON ANGEHÖRIGEN

- Pflegezeit,
- Teilzeitbeschäftigung,
- Urlaub von längerer Dauer.

3. AUS ALTERSGRÜNDEN, AUCH BEI SCHWERBEHINDERUNG

- Altersteilzeit bei Schwerbehinderung,
- Freistellungsjahr bis zum Eintritt in den Ruhestand,

- Teilzeitbeschäftigung,
- Urlaub von längerer Dauer.

4. AUS ANDEREN GRÜNDEN / SONSTIGE VEREINBARUNG PRIVATLEBEN UND BERUF

- Freistellungsjahr,
- Teilzeitbeschäftigung,
- Urlaub von längerer Dauer.

II. Arten von Dienstbefreiungen

Für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter gibt es folgende Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und der Beurlaubung, die mit einer Verminderung oder dem Wegfall der Bezüge einhergehen, oder des kurzzeitigen Fernbleibens vom Dienst:

1. TEILZEIT EINSCHL. ELTERNZEIT UND PFLEGEZEITEN

A) TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

- Als durchgehende Teilzeitbeschäftigung über den gesamten Bewilligungszeitraum mit einer in der Regel auf bis zu 50 %, unter bestimmten Voraussetzungen auf bis zu 25 % verminderten wöchentlichen Arbeitszeit,
- gleichmäßig oder unterschiedlich auf die Wochenarbeitstage verteilt,
- aus familiären Gründen, während der Elternzeit, im Rahmen einer Pflegezeit oder ohne besonderen Grund,
- bei entsprechend verminderten Bezügen, jedoch während einer Elternzeit ggfs. Anspruch auf Elterngeld oder Elterngeld Plus und während einer Pflegezeit ggfs. Anspruch auf Pflegezeitvorschuss,
- weiterhin Beihilfeberechtigung auch bei unterhältiger Teilzeit.

B) FREISTELLUNGSJAHR

- Soweit die jeweilige oberste Dienstbehörde ein Freistellungsjahr zulässt,
- Teilzeitbeschäftigung mit einer über mehrere Jahre dauernden Arbeits- bzw. Ansparphase und anschließendem Freistellungsjahr (Blockmodell),
- Mindestumfang von 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit über den gesamten Bewilligungszeitraum, aber ungleichmäßig verteilt mit höherem Arbeitszeitausmaß in der Arbeits- bzw. Ansparphase und voller Freistellung vom Dienst im Freistellungsjahr,
- bei entsprechend verminderten Bezügen über den gesamten Bewilligungszeitraum,
- mehrere Freistellungsjahre können angespart werden (je nach ressortspezifischer Regelung),
- das Freistellungsjahr kann auf Antrag auch bis vor den Eintritt in den Ruhestand aufgeschoben werden.

C) ALTERSTEILZEIT

- Nur für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte sowie schwerbehinderte Richterinnen und Richter ab Vollendung des 55. Lebensjahrs,
- entweder in Form des Teilzeitmodells (durchgehende Teilzeitbeschäftigung über den gesamten Bewilligungszeitraum) oder in Form des Blockmodells (nach der Arbeitsphase volle Freistellung vom Dienst bis zum Eintritt in den Ruhestand),
- Umfang der Teilzeitbeschäftigung stets 60 % der bisherigen Arbeitszeit (über den gesamten Bewilligungszeitraum), Teilzeitmodell nur mit mindestens 60 % der regelmäßigen Arbeitszeit,
- bei entsprechend verminderten Bezügen über den gesamten Bewilligungszeitraum, jedoch wird ein Altersteilzeitzuschlag zusätzlich zu den Teilzeitbezügen gezahlt.

2. BEURLAUBUNG OHNE BEZÜGE EINSCHL. ELTERNZEIT UND PFLEGEZEIT

- Als volle Freistellung vom Dienst über einen längeren Zeitraum aus familiären oder anderen bzw. sonstigen Gründen oder während Elternzeit oder Pflegezeit,
- jeweils unter Wegfall der Bezüge, jedoch während der Elternzeit ggfs. Anspruch auf Elterngeld und während der Pflegezeit ggfs. Anspruch auf Pflegezeitvorschuss,
- Wegfall der Beihilfe- und Heilfürsorgeberechtigung vom ersten Tag der Beurlaubung an, wenn die Beurlaubung unter Wegfall der Bezüge länger als 31 Tage dauert. In Elternzeit und Pflegezeit Anspruch auf beihilfe- bzw. heilfürsorgegleiche Krankenfürsorge,
- Höchstdauer ist zu beachten.

3. KURZZEITIGES FERNBLEIBEN VOM DIENST IM PFLEGEFALL

- kurzzeitiges Fernbleiben vom Dienst in einer akut aufgetretenen Pflegesituation zur Organisation oder Sicherstellung der Pflege an bis zu zehn Arbeitstagen, davon an bis zu neun Arbeitstagen unter Fortzahlung der Bezüge.

III. Dienstbefreiungen im Einzelnen – Voraussetzungen und Dauer

1. TEILZEIT

A) TEILZEITBESCHÄFTIGUNG AUS FAMILIÄREN GRÜNDEN

(§ 69 Absatz 1, 2 LBG, § 7 Absatz 1, 2, 3 LRiStAG)

ZUR BETREUUNG UND PFLEGE VON KINDERN UNTER 18 JAHREN

Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen sowie Richterinnen und Richter erhalten auf Antrag Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen, wenn sie ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreuen oder pflegen.

Neben den eigenen Kindern (leibliche Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder) sind auch die in den Haushalt aufgenommenen leiblichen Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten bzw. Lebenspartners sowie die in den Haushalt aufgenommenen Enkelkinder einbezogen, nicht jedoch die Kinder der Partnerin bzw. des Partners in einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft. Die Beamtin oder der Beamte bzw. die Richterin oder der Richter muss das Kind tatsächlich betreuen oder pflegen, was aber auch eine ergänzende Betreuung oder Pflege durch Dritte, beispielsweise in Kindertagesstätten oder in Tagespflege, nicht ausschließt.

Beamtinnen und Beamte haben einen Anspruch auf Bewilligung der Teilzeitbeschäftigung, wenn **zwingende** dienstliche Belange nicht entgegenstehen und die zu leistende Arbeitszeit mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit* beträgt. Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte, aber mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit (unterhältige Teilzeit) zuzulassen, steht im Ermessen der zuständigen Stelle und kann bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

* regelmäßige Arbeitszeit: derzeit wöchentlich 41 Stunden

Richterinnen und Richter haben einen Anspruch auf Bewilligung einer Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte des regelmäßigen Dienstes. Auf unterhälftige Teilzeit, mindestens aber ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, besteht ein Anspruch jedoch nur, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Richterinnen und Richter müssen zustimmen, mit Beginn oder bei Änderung der Teilzeitbeschäftigung und beim Übergang zur Vollzeitbeschäftigung auch in einem anderen Gericht desselben Gerichtszweigs verwendet zu werden.

Für die Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bzw. der Hälfte des regelmäßigen Dienstes gibt es keine zeitliche Höchstgrenze. Sie ist so lange möglich, wie die Voraussetzungen vorliegen. Unterhälftige Teilzeit (außer in Elternzeit und Pflegezeit) darf zusammen mit Urlaub von längerer Dauer ohne Dienstbezüge 15 Jahre nicht überschreiten.

Zur Betreuung von anderen als den genannten Kindern kommt eine Teilzeitbeschäftigung ohne besonderen Grund (siehe III.1.d, Seite 19) in Betracht, deren Bewilligung im Ermessen der zuständigen Stelle steht.

ZUR PFLEGE UND BETREUUNG PFLEGEBEDÜRFTIGER ANGEHÖRIGER

Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter erhalten auf Antrag Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen, wenn sie eine nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige Angehörige oder einen pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich pflegen oder betreuen.

Zum Personenkreis der Angehörigen zählen nach den Bestimmungen des Landesbeamtengesetzes Eltern, Großeltern, Urgroßeltern, Schwiegereltern, Eltern der Schwiegereltern, Stiefeltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Ehegatten der Geschwister und

Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder, Enkelkinder, Urenkelkinder, Verlobte, Kinder der Geschwister, Geschwister der Eltern, Pflegeeltern; in der Regel auch, wenn die Ehe, die Lebenspartnerschaft, die Verwandtschaft oder Schwägerschaft oder das Pflegeverhältnis nicht mehr besteht. Kinder und weitere Angehörige der Partnerin bzw. des Partners in einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft sind hingegen nicht einbezogen.

Eine häusliche Gemeinschaft mit den zu pflegenden Angehörigen wird nicht vorausgesetzt. Es muss jedoch eine tatsächliche, häusliche Pflege oder Betreuung erfolgen, auch wenn sie von ambulanten Pflegediensten oder anderen Pflegepersonen ergänzt wird. Lebt die oder der Angehörige bereits dauerhaft im Pflegeheim und wird dort stationär gepflegt, kann Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen nicht bewilligt werden.

Für eine Teilzeitbeschäftigung zur Pflege von Angehörigen wird außerdem Pflegebedürftigkeit vorausgesetzt, die durch ärztliches Gutachten nachzuweisen ist. Der Nachweis der Pflegebedürftigkeit kann auch durch die Bescheinigung einer privaten oder sozialen Pflegeversicherung oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung erbracht werden.

Der Begriff der Pflegebedürftigkeit ist in §§ 14, 15 SGB XI beschrieben, auf den auch das Chancengleichheitsgesetz bei der Definition von Pflegeaufgaben verweist. Pflegebedürftig sind demnach Personen, die gesundheitlich bedingte Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten aufweisen und deshalb der Hilfe durch andere bedürfen. Es muss sich um Personen handeln, die körperliche, kognitive oder psychische Beeinträchtigungen oder gesundheitlich bedingte Belastungen oder Anforderungen nicht selbstständig kompensieren oder bewältigen können, mindestens für die Dauer von sechs Monaten.

Beamtinnen und Beamte haben einen Anspruch auf Bewilligung der Teilzeitbeschäftigung, wenn **zwingende** dienstliche Belange nicht entgegenstehen und die zu leistende Arbeitszeit mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit* beträgt. Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte, aber mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit (unterhälftige Teilzeit) zuzulassen, steht im Ermessen der zuständigen Stelle und kann bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Richterinnen und Richter haben einen Anspruch auf Bewilligung einer Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte des regelmäßigen Dienstes. Auf unterhälftige Teilzeit, mindestens aber ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, besteht ein Anspruch jedoch nur, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Anträge werden nur bewilligt, wenn die Richterin oder der Richter zustimmt, mit Beginn oder bei Änderung der Teilzeitbeschäftigung und beim Übergang zur Vollzeitbeschäftigung auch in einem anderen Gericht desselben Gerichtszweigs verwendet zu werden.

Für die Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bzw. der Hälfte des regelmäßigen Dienstes gibt es keine zeitliche Höchstgrenze. Sie ist so lange möglich, wie die Voraussetzungen vorliegen. Unterhälftige Teilzeit (außer in Elternzeit und Pflegezeit) darf zusammen mit Urlaub von längerer Dauer ohne Dienstbezüge 15 Jahre nicht überschreiten.

Zur Pflege von anderen als den genannten Angehörigen oder bei fehlender Pflegebedürftigkeit kommt eine Teilzeitbeschäftigung ohne besonderen Grund (siehe III.1.d, Seite 19) in Betracht, deren Bewilligung im Ermessen der zuständigen Stelle steht. Das gilt auch im Falle von Angehörigen, die dauerhaft im Pflegeheim leben.

Die hier beschriebene Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen zur Pflege oder Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger kann auch im Anschluss an eine Pflegezeit (siehe III.4, Seite 36) beantragt werden, wenn deren Höchstdauer ausgeschöpft ist.

* regelmäßige Arbeitszeit: derzeit wöchentlich 41 Stunden

B) TEILZEITBESCHÄFTIGUNG WÄHREND DER ELTERNZEIT

(§ 42 AzUVO in Verbindung mit § 69 Absatz 3 LBG, § 7 Absatz 4 LRiStAG)

Wer sich als **Beamtin oder Beamter** in Elternzeit (Voraussetzungen und Inanspruchnahme siehe III.3, Seite 31) befindet, kann auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit^{*}, höchstens 30 Stunden in der Woche ausüben.

Es besteht ein Anspruch auf die Bewilligung, wenn **zwingende** dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Teilzeitbeschäftigung kann auch mit weniger als der Hälfte, jedoch mit mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, ausgeübt werden, wenn dies im Interesse des Dienstherrn liegt; die Bewilligung der unterhäftigen Teilzeit steht im Ermessen der zuständigen Stelle.

Richterinnen oder Richter haben auf eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit mit weniger als der Hälfte, mindestens aber einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit einen Anspruch, wenn die Teilzeitbeschäftigung im Interesse des Dienstherrn liegt und sie zustimmen, mit Beginn oder bei Änderung der Teilzeitbeschäftigung und beim Übergang zur Vollzeitbeschäftigung auch in einem anderen Gericht desselben Gerichtszweigs verwendet zu werden.

Unterhäftige Teilzeit während einer Elternzeit wird auf die Höchstdauer (15 Jahre) von unterhäftiger Teilzeit und Urlaub von längerer Dauer ohne Dienstbezüge nicht angerechnet.

^{*} regelmäßige Arbeitszeit: derzeit wöchentlich 41 Stunden

Anstelle der Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis ist auch eine Teilzeitbeschäftigung im Arbeitnehmerverhältnis nach Maßgabe der nebensätigkeitrechtlichen Bestimmungen möglich. Siehe hierzu VI.3, Seite 78.

C) TEILZEITBESCHÄFTIGUNG WÄHREND EINER PFLEGEZEIT

(§ 74 Absatz 2 bis 8 LBG, § 8 LRiStAG)

Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter haben auf Antrag Anspruch auf:

- bis zu sechsmonatige Teilzeitbeschäftigung mit mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit*
 - zur häuslichen Pflege einer oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen oder
 - zur häuslichen Pflege und häuslichen oder außerhäuslichen Betreuung einer oder eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen,
- bis zu 24monatige Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit
 - zur häuslichen Pflege einer oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen oder
 - zur häuslichen Pflege und häuslichen oder außerhäuslichen Betreuung einer oder eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen,
- bis zu dreimonatige Teilzeitbeschäftigung mit mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit
 - zur häuslichen und außerhäuslichen Begleitung einer oder eines schwerstkranken nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase.

* regelmäßige Arbeitszeit: derzeit wöchentlich 41 Stunden

Der konkret beantragten Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit ist zu entsprechen, wenn **dringende** dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Unterhäftige Teilzeit während einer Pflegezeit wird auf die Höchstdauer von unterhäftiger Teilzeitbeschäftigung und Urlaub von längerer Dauer ohne Dienstbezüge nicht angerechnet.

Näheres zu den Voraussetzungen der Pflegezeiten, insbesondere zum Kreis der nahen Angehörigen, sowie zur Inanspruchnahme, zur Dauer und zu den Kombinationsmöglichkeiten ist im Abschnitt III.4, Seite 36, Pflegezeiten dargestellt.

D) TEILZEITBESCHÄFTIGUNG OHNE BESONDEREN GRUND

(§ 69 Absatz 4 LBG, § 7 Absatz 5 LRiStAG)

Beamtinnen und Beamten kann ohne besonderen Grund auf Antrag Teilzeit mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Bewilligung steht im Ermessen der zuständigen Stelle. Die Dauer der Teilzeitbeschäftigung sowie die konkrete Verringerung und Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit hängen vom Antrag und den dienstlichen Belangen ab. Die Teilzeit kann auch unbefristet („bis auf Weiteres“) bewilligt werden.

Richterinnen und Richtern ist Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte des regelmäßigen Dienstes zu bewilligen, wenn das Aufgabengebiet des richterlichen Amtes Teilzeitbeschäftigung zulässt, **zwingende** dienstliche Belange nicht entgegenstehen, die Zustimmung zur Verwendung auch in einem anderen Gericht desselben Gerichtszweiges mit Beginn oder bei Änderung der Teilzeitbeschäftigung und beim Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vorliegt und eine Verpflichtungserklärung über die Ausübung von Nebentätigkeiten während des Bewilligungszeitraums abgegeben

wurde. Die Dauer der Teilzeitbeschäftigung hängt vom Antrag ab und kann auch unbestimmt bewilligt werden.

Die Teilzeitbeschäftigung ohne besonderen Grund kommt auch in Betracht, wenn nicht alle Voraussetzungen für die Bewilligung einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen vorliegen, zum Beispiel bei anderen als nahen Angehörigen oder bei fehlender Pflegebedürftigkeit.

E) TEILZEITBESCHÄFTIGUNG MIT FREISTELLUNGSJAHR

(§ 69 Absatz 5 bis 8 LBG, § 7d LRiStAG)

Das Freistellungsjahr für **Beamtinnen und Beamte** kann auf Antrag bewilligt werden, wenn die jeweilige oberste Dienstbehörde diese Sonderform der Teilzeitbeschäftigung ohne besonderen Grund für ihren Dienstbereich zugelassen hat. In der Landesverwaltung wurden in den meisten Ressorts entsprechende Verwaltungsvorschriften erlassen. Auskunft erteilt die jeweils zuständige Personalverwaltung. Die Bewilligung steht im Ermessen der zuständigen Stelle.

Der Mindestumfang der Teilzeitbeschäftigung über den gesamten Bewilligungszeitraum beträgt die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit. Dabei wird die jeweilige Ermäßigung nicht über den gesamten Bewilligungszeitraum gleichmäßig verteilt. Vielmehr wird in einem ersten Teil zunächst weiter in vollem Umfang oder in erhöhter Teilzeitbeschäftigung Dienst geleistet (Arbeitsphase bzw. Ansparphase), anschließend folgt der Ausgleich durch eine volle Freistellung vom Dienst (Freistellungsjahr). Diese Freistellung kann auf Antrag bis vor den Eintritt in den Ruhestand aufgeschoben werden.

Die näheren Modalitäten des Freistellungsjahres regelt die jeweilige oberste Dienstbehörde für ihren Bereich. Dabei kann sie zulassen, dass mehrere Freistellungsjahre zusammengefasst werden können.

Während der gesamten Laufzeit, also auch während der Freistellungsphase, werden Bezüge in der Höhe gezahlt, die dem Umfang der Arbeitszeit während des gesamten Bewilligungszeitraums entspricht.

Kann die bewilligte Teilzeitbeschäftigung mit Freistellungsjahr nicht wie vorgesehen abgewickelt werden, zum Beispiel wenn das Freistellungsjahr wegen Versetzung in den Ruhestand infolge Dienstunfähigkeit nicht in Anspruch genommen werden kann, ist ein Widerruf der Bewilligung auch mit Wirkung für die Vergangenheit zulässig. Damit ist es möglich, die von der Beamtin oder dem Beamten in der Arbeitsphase erbrachte Vorleistung besoldungs- und versorgungsrechtlich auszugleichen.

Die bewilligte Teilzeitbeschäftigung mit Freistellungsjahr kann durch eine Beurlaubung unterbrochen werden, etwa wenn eine Elternzeit oder Pflegezeit in Anspruch genommen werden soll. Der Bewilligungszeitraum verlängert sich um den Zeitraum der Unterbrechung.

Das Freistellungsjahr für **Richterinnen und Richter** richtet sich nach § 7d LRiStAG. Das Ministerium der Justiz und für Europa hat hierzu eine entsprechende Verwaltungsvorschrift erlassen.

F) ALTERSTEILZEIT FÜR SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN

(§ 70 LBG, § 7c LRiStAG)

Die Altersteilzeit ist eine Sonderform der Teilzeitbeschäftigung, die schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten sowie schwerbehinderten Richterinnen und Richtern einen gleitenden Übergang in den Ruhestand ermöglichen soll. Die Bewilligung steht im Ermessen der zuständigen Stelle.

Altersteilzeit kann bewilligt werden, wenn

- die Schwerbehinderteneigenschaft im Sinne des § 2 Absatz 2 SGB IX zum Zeitpunkt der Antragstellung festgestellt ist,
- die Beamtin oder der Beamte bzw. die Richterin oder der Richter das 55. Lebensjahr vollendet hat,
- die Beamtin oder der Beamte bzw. die Richterin oder der Richter in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit insgesamt drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt war,
- dienstliche Belange nicht entgegenstehen und
- bei Richterinnen und Richtern das Aufgabengebiet des richterlichen Amts Teilzeitbeschäftigung zulässt.

Der Grad der Behinderung von wenigstens 50 ist in der Regel durch Vorlage des Schwerbehindertenausweises nachzuweisen.

Altersteilzeit ist nur mit 60 % der **bisherigen** Arbeitszeit (das heißt der Arbeitszeit vor Beginn der Altersteilzeit) möglich, höchstens jedoch mit 60 % der in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit. Diese Regelung betrifft Teilzeitbeschäftigte, die ihr Arbeitsvolumen in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit erhöht haben. Andere Teilzeitgrade können nicht gewählt werden.

Auswirkungen auf die Besoldung (grundsätzlich 60 % der bisherigen Bezüge plus Altersteilzeitzuschlag) sind in Abschnitt V.1.a, Seite 54, dargestellt.

Für die Inanspruchnahme der Altersteilzeit gibt es zwei Modelle:

- Beim Teilzeitmodell wird während des gesamten Bewilligungszeitraums Teilzeitarbeit mit 60 % der **regelmäßigen** Arbeitszeit* geleistet. Diese Möglichkeit können im Regelfall nur Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter in Anspruch nehmen, die vor Beginn der Altersteilzeit vollzeitbeschäftigt waren. Geringfügige Unterschreitungen sind möglich.
- Beim Blockmodell wird während der ersten drei Fünftel des Bewilligungszeitraums in Höhe der **bisherigen** Arbeitszeit, höchstens in Höhe der in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit gearbeitet (Arbeitsphase). Dafür erfolgt in den restlichen zwei Fünfteln des Bewilligungszeitraums eine volle Freistellung vom Dienst (Freistellungsphase). Das Blockmodell kommt auch für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter in Betracht, die vor Beginn der Altersteilzeit bereits teilzeitbeschäftigt waren. Sie müssen dann jedoch in der Arbeitsphase mindestens im Umfang ihrer bisherigen Teilzeitbeschäftigung, die auch eine unterhäftige Teilzeitbeschäftigung sein kann, Dienst leisten.

Der Antrag auf Altersteilzeit muss sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestands erstrecken. Bei Inanspruchnahme des **Blockmodells** muss die Beamtin oder der Beamte bzw. die Richterin oder der Richter deshalb bereits bei der Antragstellung verbindlich und unwiderruflich erklären, ob sie oder er mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand treten oder einen Antrag auf Versetzung in den Ruhestand stellen

* regelmäßige Arbeitszeit: derzeit wöchentlich 41 Stunden

wird. Zur genauen Berechnung des Blockmodells ist dabei auch anzugeben, auf welchen Zeitpunkt der Antrag gestellt wird.

Strebt die Beamtin oder der Beamte einen Zuruhesetzungszeitpunkt ab der Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Beamtinnen oder Beamte (diese Antragsaltersgrenze wird nach Art. 63 des Dienstrechtsreformgesetzes schrittweise bis zur Vollendung des 62. Lebensjahres angehoben), jedoch vor der allgemeinen Antragsaltersgrenze (Vollendung des 63. Lebensjahres) an, dann muss die Schwerbehinderteneigenschaft zum angestrebten Zuruhesetzungszeitpunkt auch bestehen. Steht das beispielsweise wegen einer befristeten Anerkennung als schwerbehinderter Mensch zum Zeitpunkt der Bewilligung noch nicht fest, kann zunächst nur Altersteilzeit bewilligt werden, die zum Zeitpunkt des Erreichens der allgemeinen Antragsaltersgrenze endet. Die Beamtin oder der Beamte kann jedoch eine nachträgliche Verkürzung der Gesamtdauer beantragen.

2. BEURLAUBUNG OHNE BEZÜGE

A) URLAUB VON LÄNGERER DAUER AUS FAMILIÄREN GRÜNDEN

(§ 72 Absatz 1 LBG, § 7a Absatz 1 LRiStAG)

ZUR BETREUUNG UND PFLEGE VON KINDERN UNTER 18 JAHREN

Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter können Urlaub aus familiären Gründen ohne Dienstbezüge beantragen, wenn sie ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreuen oder pflegen.

Neben den eigenen Kindern (leibliche Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder) sind auch die in den Haushalt aufgenommenen leiblichen Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten bzw. Lebenspartners sowie die in den Haushalt aufgenommenen Enkelkinder einbezogen, nicht jedoch die Kinder der Partnerin bzw. des Partners in einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft.

Die Beamtin oder der Beamte bzw. die Richterin oder der Richter muss das Kind tatsächlich betreuen oder pflegen, was aber auch eine ergänzende Betreuung oder Pflege durch Dritte, beispielsweise in Kindertagesstätten oder in Tagespflege, nicht ausschließt.

Für **Richterinnen und Richter** besteht ein Anspruch auf die Beurlaubung, für **Beamtinnen und Beamte** nur, wenn **zwingende** dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Grundsätzlich darf Urlaub aus familiären Gründen zusammen mit unterhältiger Teilzeitbeschäftigung, die außerhalb einer Elternzeit oder einer Pflegezeit geleistet wird, die Höchstdauer von 15 Jahren nicht überschreiten.

Zur Betreuung von anderen als den genannten Kindern kommt zum Beispiel Urlaub aus anderen Gründen (siehe III.2.b und c, Seite 28 bzw. 29) oder aus sonstigen Gründen (siehe III.2.d, Seite 30) in Betracht, dessen Bewilligung im Ermessen der zuständigen Stelle steht.

ZUR PFLEGE UND BETREUUNG PFLEGEBEDÜRFTIGER ANGEHÖRIGER

Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter können Urlaub aus familiären Gründen ohne Dienstbezüge beantragen, wenn sie eine nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige Angehörige oder einen pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich pflegen oder betreuen.

Zum Personenkreis der Angehörigen zählen nach den Bestimmungen des Landesbeamtengesetzes Eltern, Großeltern, Urgroßeltern, Schwiegereltern, Eltern der Schwiegereltern, Stiefeltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder, Enkelkinder, Urenkelkinder, Verlobte, Kinder der Geschwister, Geschwister der Eltern, Pflegeeltern; in der Regel auch, wenn die Ehe, die Lebenspartnerschaft, die Verwandtschaft oder Schwägerschaft oder das Pflegeverhältnis nicht mehr besteht. Kinder und weitere Angehörige der Partnerin bzw. des Partners in einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft sind hingegen nicht einbezogen.

Eine häusliche Gemeinschaft mit der oder dem zu pflegenden Angehörigen ist nicht Voraussetzung. Es muss jedoch eine tatsächliche, häusliche Pflege oder Betreuung erfolgen, auch wenn sie von ambulanten Pflegediensten oder anderen Pflegepersonen er-

gänzt wird. Lebt die oder der Angehörige bereits dauerhaft im Pflegeheim und wird dort stationär gepflegt, fehlt es an dieser Voraussetzung.

Für einen Urlaub von längerer Dauer zur Pflege von Angehörigen wird außerdem Pflegebedürftigkeit vorausgesetzt, die durch ärztliches Gutachten nachzuweisen ist. Der Nachweis der Pflegebedürftigkeit kann auch durch die Bescheinigung einer privaten oder sozialen Pflegeversicherung oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung erbracht werden.

Der Begriff der Pflegebedürftigkeit ist in §§ 14, 15 SGB XI beschrieben, auf den auch das Chancengleichheitsgesetz bei der Definition von Pflegeaufgaben verweist. Pflegebedürftig sind demnach Personen, die gesundheitlich bedingte Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten aufweisen und deshalb der Hilfe durch andere bedürfen. Es muss sich um Personen handeln, die körperliche, kognitive oder psychische Beeinträchtigungen oder gesundheitlich bedingte Belastungen oder Anforderungen nicht selbstständig kompensieren oder bewältigen können, mindestens für die Dauer von sechs Monaten.

Für **Richterinnen und Richter** besteht ein Anspruch auf die Beurlaubung, für **Beamtinnen und Beamten** nur, wenn **zwingende** dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Grundsätzlich darf Urlaub aus familiären Gründen zusammen mit unterhältiger Teilzeitbeschäftigung, die außerhalb einer Elternzeit oder einer Pflegezeit geleistet wird, die Höchstdauer von 15 Jahren nicht überschreiten.

Zur Pflege von anderen als den genannten Angehörigen oder bei fehlender Pflegebedürftigkeit kommt zum Beispiel Urlaub von längerer Dauer aus anderen Gründen (III.2.b und c, Seite 28) oder aus sonstigen Gründen (III.2.d, Seite 30) in Betracht, dessen Bewilligung im Ermessen der zuständigen Stelle steht. Das gilt auch im Falle von Angehörigen, die dauerhaft im Pflegeheim leben.

Die hier beschriebene Beurlaubung aus familiären Gründen zur Pflege oder Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger kann auch im Anschluss an eine Pflegezeit beantragt werden, wenn deren Höchstdauer ausgeschöpft ist.

B) URLAUB VON LÄNGERER DAUER AB 55 BIS ZUM RUHESTAND

(§ 72 Absatz 2 Nummer 2 LBG, § 7a Absatz 2 Nummer 2 LRiStAG)

Beamtinnen und Beamten kann aus anderen als familiären Gründen auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge nach Vollendung des 55. Lebensjahrs bis zum Beginn des Ruhestands bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Bewilligung eines solchen Urlaubs ist zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit oder einer in Art und Umfang vergleichbaren Tätigkeit nicht möglich. Nebentätigkeiten dürfen aber in begrenztem Umfang ausgeübt werden (vgl. VI.3, Seite 78). Ob der Urlaub bewilligt wird, steht im Ermessen der zuständigen Stelle. Dabei kann sie die Bewilligung von einer bestimmten Dauer abhängig machen.

Richterinnen und Richter haben einen Anspruch auf einen solchen Urlaub, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen und sie der Verwendung in einem anderen Richteramt zustimmen.

Die Höchstdauer von unterhältiger Teilzeitbeschäftigung, die außerhalb von Elternzeit und Pflegezeit geleistet wird, und Urlaub ist zu beachten (vgl. IV.4, Seite 48). Bei Urlaub ab 55 bis zum Ruhestand findet diese Obergrenze ausnahmsweise keine Anwendung, wenn es der Beamtin oder dem Beamten bzw. der Richterin oder dem Richter nicht mehr zuzumuten ist, in eine Voll- oder Teilzeitbeschäftigung zurückzukehren.

C) URLAUB VON LÄNGERER DAUER AUS ANDEREN GRÜNDEN BIS 6 JAHRE

(§ 72 Absatz 2 Nummer 1 LBG, § 7a Absatz 2 Nummer 1 LRiStAG)

Beamtinnen und Beamten kann aus anderen als familiären Gründen Urlaub ohne Dienstbezüge unabhängig vom Alter bis zu einer Dauer von sechs Jahren bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Bewilligung eines solchen Urlaubs ist zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit oder einer in Art und Umfang vergleichbaren Tätigkeit nicht möglich. Nebentätigkeiten dürfen aber in begrenztem Umfang ausgeübt werden (vgl. VI.3, Seite 78). Ob der Urlaub bewilligt wird, steht im Ermessen der zuständigen Stelle. Dabei kann sie die Bewilligung von einer bestimmten Dauer abhängig machen.

Richterinnen und Richter haben einen Anspruch auf einen solchen Urlaub, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen und sie der Verwendung in einem anderen Richteramt zustimmen.

Die Höchstdauer von unterhältiger Teilzeitbeschäftigung, die außerhalb von Elternzeit und Pflegezeit geleistet wird, und Urlaub ist zu beachten (vgl. IV.4, Seite 48).

D) URLAUB AUS SONSTIGEN GRÜNDEN

(§ 31 AzUVO)

Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern kann aus sonstigen Gründen Urlaub bis zu sechs Monaten bewilligt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Über einen Urlaub bis zur Dauer von sechs Monaten entscheidet der Dienstvorgesetzte. Die jeweilige oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann in Ausnahmefällen einen Urlaub über sechs Monate hinaus zulassen, bei Beamtinnen und Beamten des Landes in der Regel nur dann, wenn besondere Landesinteressen dies rechtfertigen. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn eine Beamtin oder ein Beamter bzw. eine Richterin oder ein Richter in eine öffentliche zwischenstaatliche oder überstaatliche Einrichtung oder in eine Verwaltung eines Mitgliedstaates der Europäischen Union nach den Entsendungsrichtlinien in Nummer 16 der BeamtVwV entsendet wird.

Die Bezüge für den Urlaub entfallen, wenn er lediglich persönlichen Belangen der Beamtin oder des Beamten bzw. der Richterin oder des Richters dient. Dient der Urlaub auch dienstlichen Interessen, ist über die Belassung der Bezüge mit der Bewilligung des Urlaubs zu entscheiden.

Die Bewilligung steht im Ermessen des Dienstvorgesetzten sowie der Stellen, die Ausnahmen zulassen. Urlaub aus sonstigen Gründen wird nicht auf die Höchstdauer von unterhältiger Teilzeitbeschäftigung, die außerhalb von Elternzeit und Pflegezeit geleistet wird, und Urlaub (IV.4, Seite 48). angerechnet.

3. ELTERNZEIT

(§ 76 Nummer 2 LBG i. V. m. §§ 40 ff. AzUVO)

Hinweis: Die derzeit gültigen Regelungen der §§ 40 und 41 AzUVO gelten für Kinder, die ab dem 1. Juli 2015 geboren oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommen worden sind. Für davor geborene oder aufgenommene Kinder gelten §§ 40 und 41 AzUVO in der bis zum 30. Juni 2015 geltenden Fassung. Die abweichenden Regelungen sind an den betreffenden Stellen in Klammerzusätzen dargestellt.

A) VORAUSSETZUNGEN – ANSPRUCHSBERECHTIGTE UND DAUER

Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter haben Anspruch auf Elternzeit ohne Dienst- oder Anwärterbezüge, wenn sie mit ihrem Kind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen. Das ist auch in Ergänzung zu einer Betreuung durch Dritte beispielsweise in Kindertagesstätten oder in Tagespflege möglich.

Das gilt auch für ein Kind,

- für das sie Anspruch auf Elterngeld nach dem BEEG haben oder
- das sie in Vollzeitpflege nach § 33 SGB VIII aufgenommen haben.

Antragstellerinnen und Antragsteller ohne Sorgerecht für das Kind benötigen die Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils.

Auch als Großeltern haben Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter Anspruch auf Elternzeit ohne Dienstbezüge für ihr Enkelkind, wenn sie mit ihm in einem Haushalt leben und es selbst betreuen und erziehen.

Das gilt aber nur, wenn

- ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder wenn
- ein Elternteil sich in (bei Geburten bis 30.06.2015: im letzten oder vorletzten Jahr) einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt.

Außerdem gibt es die „Großelternzeit“ nur für Zeiten, in denen keiner der Elternteile des Kindes selbst Elternzeit beansprucht. Alle folgenden Hinweise zur Elternzeit gelten auch für die „Großelternzeit“.

Die Elternzeit kann bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes genommen werden. Auch wenn die Elternzeit nicht unmittelbar nach der Geburt oder nach Ablauf der Mutterschutzfrist begonnen wird, endet der Anspruch mit Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Bei angenommenen Kindern oder Kindern in Vollzeit- oder Adoptionspflege besteht der Anspruch drei Jahre ab der Aufnahme bei der berechtigten Person, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch für jedes Kind, auch wenn sich die genannten Zeiträume überschneiden.

B) INANSPRUCHNAHME, ÜBERTRAGUNG

Die nicht in Anspruch genommene Elternzeit verfällt, es sei denn, die Beamtin oder der Beamte bzw. die Richterin oder der Richter überträgt einen Anteil der Elternzeit von bis zu 24 (bei Geburten bis 30.06.2015: zwölf) Monaten für jedes Kind auf einen späteren Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag bis zur Vollendung des achten Lebensjahrs. Auf die Übertragung besteht ein Rechtsanspruch (bei Geburten bis 30.06.2015: Der Übertragung können von der Bewilligungsbehörde zwingende dienstliche Belange entgegengehalten werden.), die Elternzeit kann aber nicht für bereits zurückliegende Zeiträume beantragt werden. Wenn sich bei mehreren Kindern die Zeiträume, in denen Elternzeit genom-

men werden kann, überschneiden, kann auf diese Weise die höchstmögliche Gesamtdauer der Elternzeit erhalten werden.

Elternzeit kann von beiden Elternteilen in Anspruch genommen werden, und zwar wahlweise einzeln, gemeinsam oder im Wechsel.

Elternzeit ist schriftlich zu beantragen, und zwar

- für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes spätestens sieben Wochen vor Beginn und
- für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes spätestens dreizehn Wochen vor Beginn.

(Bei Geburten bis 30.06.2015: Die Elternzeit muss spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich beantragt werden.)

Ausnahmsweise ist bei Vorliegen dringender Gründe eine angemessen kürzere Frist möglich.

Bei der Beantragung von Elternzeit für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes ist anzugeben, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren die Elternzeit beantragt wird (vgl. IV.2, Seite 44). Die Antragstellerin bzw. der Antragsteller muss sich also verbindlich für einen Zeitraum von zwei Jahren festlegen.

Jeder Elternteil kann seine Elternzeit auf drei (bei Geburten bis 30.06.2015: zwei) Zeitabschnitte verteilen, mit Zustimmung der Bewilligungsbehörde auch auf mehr. Diese kann die Inanspruchnahme eines dritten Abschnitts einer Elternzeit bei Entgegenstehen **zwingender** dienstlicher Belange ablehnen, wenn er zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr liegt.

Eine Besonderheit gilt bei beamteten Lehrkräften an Schulen oder Hochschulen: Unterbrechungen der Elternzeit, die überwiegend auf die Ferien oder die vorlesungsfreie Zeit entfallen, sind nicht zulässig. Auch dürfen bei Beginn und Ende der Elternzeit die Ferien oder die vorlesungsfreie Zeit nicht ausgespart werden.

C) SONSTIGES – TEILZEITBESCHÄFTIGUNG, ELTERNGELD U. A.

Während der Elternzeit haben Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter einen Anspruch auf Bewilligung einer Teilzeitbeschäftigung in ihrem Beamten- oder Richterverhältnis mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit* und höchstens 30 Wochenstunden, wenn **zwingende** dienstliche Gründe nicht entgegenstehen (III.1.b, Seite 17). Wenn es im dienstlichen Interesse liegt, kann auch unterhäftige Teilzeitbeschäftigung mit mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden.

Mit Genehmigung des Dienstherrn darf während der Elternzeit auch eine Teilzeitbeschäftigung im Arbeitnehmerverhältnis oder in selbstständiger Tätigkeit ausgeübt werden (VI.3, Seite 78).

Im Vergleich zur Beurlaubung aus familiären Gründen bzw. zur Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen kann Elternzeit ohne Bezüge bzw. mit Teilzeitbeschäftigung insbesondere wegen der finanziellen Auswirkungen von Vorteil sein. Zwar werden auch während der Elternzeit die Bezüge nicht fortgezahlt bzw. entsprechend dem Teilzeitgrad gekürzt, jedoch besteht unter Umständen ein Anspruch auf Elterngeld, auch im Falle von Teilzeitbeschäftigung. Zudem wird während der Elternzeit ohne Bezüge beihilfe- bzw. heilfürsorgegleiche Krankenfürsorge gewährt und es werden Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge übernommen (V.2.c, Seite 61). Außerdem werden Elternzeiten, ob ohne Bezüge oder mit Teilzeitbeschäftigung, nicht auf die Höchstdauer von unterhäftiger Teilzeitbeschäftigung und Urlaub angerechnet (IV.4, Seite 48).

* regelmäßige Arbeitszeit: derzeit wöchentlich 41 Stunden

Die Elterngeldregelungen des BEEG gelten unmittelbar auch für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter. Neben dem Elterngeld wird für Kinder, die ab dem 1. Juli 2015 geboren wurden, auch ein Elterngeld Plus gewährt, wenn zum Beispiel beide Eltern während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten. Zu den Anspruchsvoraussetzungen finden sich ausführliche Informationen im Internet unter www.familienwegweiser.de sowie unter www.elterngeld-plus.de (beides Angebote des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend). Auch die für die Zahlung des Elterngelds in Baden-Württemberg zuständige Landeskreditbank hält Informationen hierzu bereit (www.l-bank.de/elterngeld).

4. PFLEGEZEITEN

(§ 74 LBG, § 8 LRiStAG i. V. m. §§ 48 ff. AzUVO)

A) PFLEGEZEITEN IM EINZELNEN

Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter haben einen Rechtsanspruch auf Pflegezeit, die in verschiedenen Formen und aus verschiedenen pflegerischen Gründen beantragt werden kann.

KURZZEITIGES FERNBLEIBEN VOM DIENST IN AKUTER PFLEGESITUATION

Viele neue Pflegesituationen treffen die Betroffenen und ihre Angehörigen plötzlich und unerwartet, zum Beispiel als Folge eines Schlaganfalls oder eines Unfalls. Binnen kurzer Zeit ist dann eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren und die pflegerische Versorgung sicherzustellen. So muss beispielsweise ein häuslicher Pflegedienst gesucht und beauftragt werden und es sind Pflegehilfsmittel zu beschaffen. In anderen Fällen geht es darum, zügig einen geeigneten Pflegeheimplatz zu finden. Außerdem sind Anträge bei der Pflegekasse und dem Medizinischen Dienst zu stellen.

Wenn es zur Bewältigung einer akut, das heißt plötzlich, unvermittelt und unerwartet, aufgetretenen Pflegesituation erforderlich ist, dürfen Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter ohne Genehmigung bis zu zehn Arbeitstage, jedoch nicht länger als zur Organisation einer bedarfsgerechten Pflege oder zur Sicherstellung der pflegerischen Versorgung erforderlich ist, dem Dienst fern bleiben, davon an bis zu neun Arbeitstagen unter Fortzahlung der Bezüge. Dabei ist auch ein Fernbleiben an einzelnen, nicht zusammenhängenden Tagen möglich. Jedoch muss ein naher zeitlicher Zusammenhang zwischen dem Fernbleiben und der akut aufgetretenen Pflegesituation bestehen.

Es muss eine nahe Angehörige bzw. ein naher Angehöriger betroffen sein, die bzw. der pflegebedürftig ist oder voraussichtlich sein wird (vgl. III.4.b, Seite 39).

Das Fernbleiben vom Dienst und die voraussichtliche Dauer sind bei der zuständigen Stelle anzuzeigen. Diese kann einen Nachweis über die voraussichtliche Pflegebedürftigkeit oder die Erforderlichkeit des Fernbleibens vom Dienst verlangen (vgl. auch IV.2, Seite 44).

URLAUB OHNE BEZÜGE ODER TEILZEITBESCHÄFTIGUNG (MIND. 25 %) ZUR HÄUSLICHEN PFLEGE BZW. BETREUUNG BIS 6 MONATE

Auf Antrag ist Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern Teilzeitbeschäftigung mit mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit* oder Urlaub ohne Bezüge bis zur Höchstdauer von sechs Monaten zu bewilligen, wenn sie

- pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung pflegen oder
- minderjährige pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung betreuen.

Bei minderjährigen pflegebedürftigen Angehörigen ist ein Wechsel zwischen häuslicher Pflege und häuslicher bzw. außerhäuslicher Betreuung jederzeit möglich. Damit kann beispielsweise ein Beamter, der sein Kind zu Hause pflegt, dieses bei entsprechendem Bedarf in eine Rehabilitationseinrichtung begleiten und dort betreuen.

Bei Teilzeitbeschäftigung kann die zuständige Stelle nur der beantragten Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit **dringende** dienstliche Gründe entgegenhalten, nicht aber dem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung an sich.

* regelmäßige Arbeitszeit: derzeit wöchentlich 41 Stunden

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG (MIND. 50 %) ZUR HÄUSLICHEN PFLEGE BZW.
BETREUUNG BIS 24 MONATE

Auf Antrag ist Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bis zur Höchstdauer von 24 Monaten zu bewilligen, wenn sie

- pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung pflegen oder
- minderjährige pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung betreuen.

Bei minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist ein Wechsel zwischen häuslicher Pflege und häuslicher bzw. außerhäuslicher Betreuung jederzeit möglich.

Die zuständige Stelle kann nur der beantragten Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit **dringende** dienstliche Gründe entgegenhalten, nicht aber dem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung an sich.

URLAUB OHNE BEZÜGE ODER TEILZEITBESCHÄFTIGUNG (MIND. 25 %) ZUR
BEGLEITUNG IN DER LETZTEN LEBENSPHASE BIS 3 MONATE

Der Anspruch auf Urlaub ohne Bezüge oder Teilzeitbeschäftigung zur Begleitung schwerstkranker naher Angehöriger in der letzten Lebensphase setzt voraus, dass die oder der nahe Angehörige an einer Erkrankung leidet, die progredient, d.h. fortschreitend, verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat, bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativ-medizinische Behandlung notwendig ist und die eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt. In diesen Fällen können Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter ihre nahen Angehörigen sowohl in häuslicher Umgebung bei Versorgung durch einen ambulanten Hospizdienst als auch in einem stationären Hospiz oder der Palliativa-

nteilung eines Krankenhauses begleiten und dafür Urlaub oder Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

Ein Urlaub ohne Bezüge ist auf Verlangen und eine Teilzeitbeschäftigung mit mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit ist auf Antrag bis zur Dauer von drei Monaten zu bewilligen. Bei Teilzeitbeschäftigung kann die zuständige Stelle nur der beantragten Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit **dringende** dienstliche Gründe entgegenhalten, nicht aber dem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung an sich.

Eine besondere Regelung gilt, wenn schwerstkranke Kinder in der letzten Lebensphase begleitet werden sollen, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die behindert und auf Hilfe angewiesen sind. Zu ihrer Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege soll Beamtinnen oder Beamten sowie Richterinnen oder Richtern Urlaub unter Belassung der Dienst- oder Anwärterbezüge gewährt werden. Damit wird Eltern die Begleitung ihres Kindes erleichtert, das beispielsweise zu Hause durch einen ambulanten Hospizdienst oder stationär in einem Kinderhospiz bzw. im Krankenhaus versorgt wird. Der Urlaub kann nur von einem Elternteil beantragt werden. Die zeitliche Begrenzung auf drei Monate gilt hier nicht.

B) ALLGEMEINE VORAUSSETZUNGEN

Wer zu den nahen Angehörigen zählt, richtet sich hier nach den Bestimmungen des PflegeZG. Dazu zählen Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Kinder oder weitere Angehörige der Partnerin bzw. des Partners in einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft fallen nicht hierunter.

Zur Inanspruchnahme von Urlaub oder Teilzeitbeschäftigung zur Begleitung in der letzten Lebensphase ist die entsprechende Erkrankung durch ein ärztliches Zeugnis nachzuweisen. Zur Inanspruchnahme von Urlaub oder Teilzeitbeschäftigung zur häuslichen Pflege bzw. zur häuslichen oder außerhäuslichen Betreuung ist die Pflegebedürftigkeit der nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen. Der Urlaub ohne Bezüge bzw. die Teilzeitbeschäftigung sind grundsätzlich spätestens zwei Wochen vor Beginn schriftlich zu verlangen bzw. zu beantragen.

Pflegebedürftig sind Personen, die die Voraussetzungen der §§ 14, 15 SGB XI erfüllen, also Personen, die gesundheitlich bedingte Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten aufweisen und deshalb der Hilfe durch andere bedürfen. Es muss sich um Personen handeln, die körperliche, kognitive oder psychische Beeinträchtigungen oder gesundheitlich bedingte Belastungen oder Anforderungen nicht selbstständig kompensieren oder bewältigen können, mindestens für die Dauer von sechs Monaten.

Eine häusliche Gemeinschaft mit den zu pflegenden Angehörigen wird nicht vorausgesetzt. Es muss jedoch eine tatsächliche, häusliche Pflegeleistung erbracht werden, auch wenn sie von ambulanten Pflegediensten oder anderen Pflegepersonen ergänzt wird. Lebt die oder der Angehörige bereits im Pflegeheim und wird dort stationär gepflegt, kann Pflegezeit nicht bewilligt werden.

Ansprüche auf Pflegezeiten sind auf die pflegebedürftige nahe Angehörige bzw. den pflegebedürftigen nahen Angehörigen bezogen. Sofern also die Beamtin oder der Beamte mehrere pflegebedürftige nahe Angehörige hat, können die Pflegezeiten auch mehrfach in Anspruch genommen werden, jedoch je Angehöriger bzw. Angehörigem nur einmal.

Lediglich im Falle des kurzzeitigen Fernbleibens vom Dienst wäre eine weitere Inanspruchnahme für dieselbe Angehörige bzw. denselben Angehörigen denkbar, wenn im weiteren Verlauf ausnahmsweise erneut eine akute Pflegesituation auftreten würde (z.B. in häuslicher Pflege tritt eine akute Verschlechterung auf, so dass stationäre Pflege organisiert werden muss).

C) KOMBINATIONSMÖGLICHKEITEN, HÖCHSTDAUER

Die genannten Pflegezeiten können bei Bedarf miteinander kombiniert werden. Dabei ist auf Antrag auch ein Wechsel zwischen Urlaub oder Teilzeitbeschäftigung bis sechs Monate und Teilzeitbeschäftigung bis 24 Monate zuzulassen. Insgesamt darf dabei aber die Höchstdauer von 24 Monaten für jede pflegebedürftige nahe Angehörige bzw. jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen nicht überschritten werden. Wurden Pflegezeiten für einen kürzeren als den jeweils höchst zulässigen Zeitraum (drei, sechs, 24 Monate) in Anspruch genommen, kann der Urlaub oder die Teilzeitbeschäftigung bis zur jeweiligen Höchstdauer bzw. bis zur Gesamthöchstdauer von 24 Monaten in Anspruch genommen werden.

Im Vergleich zur Teilzeitbeschäftigung bzw. zur Beurlaubung aus familiären Gründen (III.1.a, Seite 14 und III.2.a, Seite 26) kann die Pflegezeit insbesondere wegen der finanziellen Auswirkungen vorteilhafter sein. Zwar werden auch während der Pflegezeit (ausgenommen das kurzzeitige Fernbleiben vom Dienst an bis zu neun Arbeitstagen) die Bezüge nicht fortgezahlt bzw. entsprechend dem Teilzeitgrad vermindert, jedoch können Gehaltsvorschüsse nach der Pflegezeitvorschuss-Verordnung beantragt werden (V.1.c, Seite 58). Zudem wird während der Pflegezeit in Form von Urlaub ohne Bezüge beihilfe- bzw. heilfürsorgegleiche Krankenfürsorge gewährt und es werden ggfs. Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge übernommen (V.2.d, Seite 61).

Auch kommen nach gegenwärtiger Rechtslage Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen nicht für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf sowie Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen in Betracht, wohl aber Pflegezeiten (mit Ausnahme der bis zu 24monatigen Pfl egeteilzeit).

Pflegezeiten sowohl in Form von Urlaub ohne Bezüge als auch in Form von (unterhältiger) Teilzeitbeschäftigung werden nicht auf die Höchstdauer eines Urlaubs von längerer Dauer ohne Dienstbezüge und sonstiger unterhältiger Teilzeitbeschäftigung angerechnet.

Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen (III.1.a, Seite 14 und III.2.a, Seite 26) können im Anschluss an eine Pflegezeit beantragt werden, wenn deren Höchstdauer ausgeschöpft wurde.

Zur Pflege von Personen, die keine nahen Angehörigen sind oder bei denen Pflegebedürftigkeit nicht nachgewiesen werden kann, kommen Teilzeitbeschäftigung ohne besonderen Grund (III.1.d, Seite 19) bzw. Urlaub von längerer Dauer aus anderen Gründen bis zur Dauer von sechs Jahren (III.2.c, Seite 29) sowie Urlaub aus sonstigen Gründen (III.2.d, Seite 30) in Betracht. Die Bewilligung liegt jeweils im Ermessen des Dienstvorgesetzten.

IV. Inanspruchnahme, Verlängerung und vorzeitige Beendigung

1. ANTRAGSBERECHTIGTE PERSONEN

Nur für Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen (Beamtinnen und Beamte auf Probe, auf Lebenszeit und auf Zeit) sowie Richterinnen und Richter kommen alle in dieser Informationsschrift genannten Dienstbefreiungen in Betracht.

Beamtinnen und Beamte mit Anwärterbezügen (Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst einer Beamtenlaufbahn) sowie Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen können nur folgende Dienstbefreiungen in Anspruch nehmen:

- Elternzeit ohne Bezüge, jedoch **nicht** die Teilzeitbeschäftigung in Elternzeit (III.3, Seite 31),
- Kurzzeitiges Fernbleiben vom Dienst in einer akut aufgetretenen Pflegesituation (III.4.a, Seite 36),
- Pflegezeit in Form von Urlaub ohne Bezüge oder Teilzeitbeschäftigung, auch unterhältig, bis zur Dauer von 6 bzw. 3 Monaten, jedoch **nicht** die bis zu 24monatige Teilzeitbeschäftigung (III.4.a, Seite 37),
- Urlaub aus sonstigen Gründen ohne Bezüge bis zur Dauer von 6 Monaten (III.2.d, Seite 30).

Altersteilzeit (III.1.f, Seite 22) kann nur von **schwerbehinderten** Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen sowie von schwerbehinderten Richterinnen und Richtern beantragt werden.

Bei einzelnen Arten der Dienstbefreiung gibt es weitere Einschränkungen.

2. ANTRAG UND BEWILLIGUNG DER DIENSTBEFREIUNG

Mit Ausnahme des kurzzeitigen Fernbleibens vom Dienst in einer akut aufgetretenen Pflegesituation einer bzw. eines nahen Angehörigen, das dem Dienstherrn lediglich angezeigt werden muss, sind alle Arten von Dienstbefreiung nur auf Antrag bzw. im Fall des Urlaubs ohne Bezüge in einer Pflegezeit auf Verlangen zu gewähren.

Der Antrag soll schriftlich oder in elektronischer Form eingereicht werden. Er muss den gewünschten Zeitraum und – bei Teilzeitbeschäftigung – den gewünschten Umfang der Arbeitsermäßigung enthalten. Bei altersabhängigem Urlaub ab dem 55. Lebensjahr und bei Altersteilzeit muss sich der Antrag auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestands erstrecken.

Elternzeit (III.3, Seite 31) muss grundsätzlich spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich beantragt werden, wenn es um den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes geht. Bei Antragstellung ist anzugeben, für welche Zeiträume innerhalb der nächsten zwei Jahre Elternzeit beantragt wird (falls direkt anschließend an die Mutterschutzfrist: bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes). Für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes liegt die Antragsfrist grundsätzlich bei dreizehn Wochen.

Das **kurzzeitige Fernbleiben** vom Dienst in einer akut aufgetretenen **Pflegesituation** (III.4, Seite 36) ist unter Angabe der voraussichtlichen Dauer (bis zu zehn Arbeitstage, davon an bis zu neun Arbeitstagen unter Fortzahlung der Bezüge) unverzüglich anzuzeigen, eine Antwort darauf muss nicht abgewartet werden. Jedoch ist die Pflegebedürftigkeit bzw. voraussichtliche Pflegebedürftigkeit auf Verlangen durch ein ärztliches Zeugnis oder auch eine bereits vorhandene Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenkasse nachzuweisen.

Ein Urlaub ohne Bezüge bzw. eine Teilzeitbeschäftigung in einer **Pflegezeit** (III.4, Seite 36) ist grundsätzlich spätestens zwei Wochen vor Beginn zu verlangen bzw. zu be-

antragen. Dabei ist anzugeben, für welchen Zeitraum und für welche Dauer Urlaub oder Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen wird, bei Teilzeitbeschäftigung auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit.

Bei den anderen Arten der Dienstbefreiung sind für den erstmaligen Antrag keine bestimmten Fristen vorgeschrieben. Es empfiehlt sich jedoch immer, den Antrag möglichst frühzeitig zu stellen, da sonst unter Umständen ein Beginn zu dem gewünschten Zeitpunkt nicht bewilligt werden kann. Ein Antrag auf Verlängerung der Teilzeitbeschäftigung und des Urlaubs von längerer Dauer ist dagegen spätestens sechs Monate vor Ablauf des Bewilligungszeitraums zu stellen. Bei Elternzeit und Pflegezeit gelten besondere Regelungen.

Bei **Beamtinnen und Beamten** kann die Bewilligung eines Urlaubs von längerer Dauer ohne Dienstbezüge oder einer Teilzeitbeschäftigung aus dienstlichen Gründen davon abhängig gemacht werden, dass eine bestimmte Mindestzeit beantragt wird. Bei Teilzeitbeschäftigung - außer bei Altersteilzeit - kann die Bewilligung aus dienstlichen Gründen auch von einem bestimmten Umfang der Teilzeitbeschäftigung (z. B. nur bestimmte Teilzeitgrade) und von einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit (z. B. bestimmte Wochentage oder Tageszeit) abhängig gemacht werden. Dabei muss die Dienststelle den Zweck der Dienstbefreiung berücksichtigen, insbesondere bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen.

Im Falle einer Teilzeitbeschäftigung in einer Pflegezeit können der gewünschten Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit nur **dringende** dienstliche Gründe entgegengehalten werden.

Richterinnen und Richter müssen zugleich zustimmen,

- bei Teilzeitbeschäftigung mit Beginn oder bei Änderung der Teilzeitbeschäftigung und beim Übergang zur Vollzeitbeschäftigung auch in einem anderen Gericht desselben Gerichtszweigs verwendet zu werden,
- bei Urlaub von längerer Dauer aus anderen Gründen auch in einem anderen Richteramt eingesetzt werden zu können.

Beamtinnen und Beamte können ebenfalls – auch ohne ihre Zustimmung – bei Bewilligung oder Änderung einer Teilzeitbeschäftigung in einem anderen Aufgabengebiet eingesetzt werden, das ihrem Statusamt entspricht. Dasselbe gilt bei Rückkehr in den Dienst nach einer vollen Dienstbefreiung.

Eine Änderung des Beschäftigungsumfangs (Übergang zur Vollzeitbeschäftigung oder Änderung des Umfangs einer Teilzeitbeschäftigung) ist zu bewilligen, wenn die Fortsetzung der bewilligten Teilzeitbeschäftigung der Beamtin oder dem Beamten oder der Richterin oder dem Richter nicht zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Zuständig für die Bewilligung von Dienstbefreiungen ist grundsätzlich der Dienstvorgesetzte, also in der Regel die Dienststellenleitung, die ihre Aufgaben innerhalb der Dienststelle delegieren kann. Ansprechpartner dürften daher meist die jeweiligen Personalverwaltungen sein. Im Einzelnen kann zum Beispiel in der Beamtenrechtszuständigkeitsverordnung etwas anderes bestimmt sein.

3. BETEILIGUNGEN DES PERSONALRATS, DER
SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG, DER BEAUFTRAGTEN FÜR
CHANCENGLEICHHEIT

Auf Antrag der oder des betroffenen Beschäftigten ist die Personalvertretung zu beteiligen, wenn ein Antrag auf Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub ohne Dienstbezüge abgelehnt, dem Antrag nicht voll entsprochen bzw. eine bereits gewährte Bewilligung widerrufen werden soll oder wenn ein Antrag auf Altersteilzeit abgelehnt werden soll. Vor der Ablehnung oder dem Widerruf hat die Dienststelle die Beamtin oder den Beamten rechtzeitig in Kenntnis zu setzen und auf das Recht, den Personalrat zu beteiligen, hinzuweisen.

Bei entsprechenden Anträgen von schwerbehinderten Beamtinnen oder Beamten ist die Schwerbehindertenvertretung stets einzubeziehen.

Beabsichtigt die Dienststelle, dem Antrag einer oder eines Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung nicht zu entsprechen, ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen. Die Ablehnung des Antrags ist von der Dienststelle schriftlich zu begründen.

4. INANSPRUCHNAHME MEHRERER DIENSTBEFREIUNGEN UND HÖCHSTDAUER

Es ist grundsätzlich möglich, im Laufe des Berufslebens mehrere unterschiedliche Dienstbefreiungen oder auch bestimmte Dienstbefreiungen mehrfach in Anspruch zu nehmen. Zum Beispiel kann sich an eine Elternzeit ohne Bezüge ein Zeitabschnitt der Elternzeit mit Teilzeitbeschäftigung anschließen, dem wiederum eine Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen folgt, abgelöst von erneuter Elternzeit für ein zweites Kind.

Auch kann beispielsweise eine maximal sechsmonatige Pflegezeit in Form von Urlaub ohne Dienstbezüge mit einer Pfl egeteilzeit kombiniert werden, an die sich wiederum eine Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen anschließt. Dabei sind die jeweiligen zeitlichen Höchstgrenzen zu beachten. (vgl. III.4.c, Seite 41)

Urlaub von längerer Dauer aus familiären und anderen Gründen darf außerdem, auch zusammen mit unterhäftiger Teilzeit außerhalb einer Elternzeit und Pflegezeit, die Höchstdauer von 15 Jahren nicht überschreiten. Bei altersabhängigem Urlaub (ab 55 bis zum Ruhestand) findet diese Obergrenze aber keine Anwendung, wenn es der Beamtin oder dem Beamten bzw. der RichterIn oder dem Richter nicht mehr zuzumuten ist, in Voll- oder Teilzeitbeschäftigung zurückzukehren.

Bei Urlaub aus sonstigen Gründen, bei Elternzeit und Pflegezeit – jeweils einschließlich der Zeiten der unterhäftigen Teilzeitbeschäftigung – gilt die Obergrenze von 15 Jahren nicht.

5. VERLÄNGERUNG DER DIENSTBEFREIUNG

Teilzeitbeschäftigungen und Urlaub von längerer Dauer ohne Dienstbezüge können vor Ablauf der Bewilligungsdauer verlängert werden, soweit die Voraussetzungen weiterhin vorliegen und die zeitlichen Höchstgrenzen nicht überschritten sind. Besteht ein Anspruch auf die Dienstbefreiung, gilt dies auch für die Verlängerung; im Übrigen steht die weitere Bewilligung im Ermessen der zuständigen Stelle. Der Antrag auf Verlängerung ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Bewilligungszeitraums zu stellen.

Elternzeit kann im Rahmen der rechtlichen Voraussetzungen (III.3, Seite 31) verlängert werden, wenn die zuständige Stelle zustimmt. Die Verlängerung ist zu bewilligen, wenn ein vorgesehener Wechsel der Inanspruchnahme unter den Berechtigten (z. B. zwischen den Eltern) aus wichtigem Grund nicht erfolgen kann. Der Antrag auf Verlängerung muss in diesem Falle unverzüglich nach Bekanntwerden der geänderten Umstände, jedoch noch vor Antritt der Elternzeit durch den anderen Elternteil, gestellt werden.

Urlaub ohne Bezüge oder Teilzeitbeschäftigung in einer Pflegezeit (III.4, Seite 36) können vor Ablauf der Bewilligungsdauer im Rahmen der rechtlichen Voraussetzungen bis zur jeweils geltenden Höchstdauer für jede pflegebedürftige nahe Angehörige oder jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen verlängert werden. Auf die Verlängerung besteht ein Anspruch, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person der oder des Pflegenden (z. B. zwischen Geschwistern) aus wichtigem Grund nicht erfolgen kann.

6. VORZEITIGE BEENDIGUNG DER DIENSTBEFREIUNG

Die Entscheidung über die Dienstbefreiung und deren Dauer ist sowohl für die Beamtin oder den Beamten bzw. die Richterin oder den Richter als auch für die zuständige Stelle grundsätzlich verbindlich. Folgende Möglichkeiten bestehen, eine Dienstbefreiung vorzeitig zu beenden:

A) URLAUB VON LÄNGERER DAUER, TEILZEITBESCHÄFTIGUNG:

Auf Antrag der Beamtin oder des Beamten bzw. der Richterin oder des Richters ist eine Rückkehr aus dem Urlaub, eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder ein Übergang zur Vollzeitbeschäftigung zuzulassen, wenn der Beamtin oder dem Beamten bzw. der Richterin oder dem Richter die Fortsetzung der bewilligten Dienstbefreiung nicht zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für eine unbefristet bewilligte Teilzeitbeschäftigung, für das Freistellungsjahr sowie für Altersteilzeit.

Hierbei ist auch § 31 ChancenG zu beachten, wonach bei Vorliegen der gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung im Rahmen der Besetzung von Vollzeitstellen

- Teilzeitbeschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben, die eine Vollzeitbeschäftigung oder eine Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit beantragen, sowie
- beurlaubte Beschäftigte, die während der Beurlaubung Familien- oder Pflegeaufgaben wahrgenommen haben und eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen,

vorrangig berücksichtigt werden müssen.

Wird während eines Urlaubs von längerer Dauer ohne Dienstbezüge ein Kind geboren, ist einem Antrag auf vorzeitige Beendigung in der Regel stattzugeben, wenn die Beamtin oder der Beamte bzw. die Richterin oder der Richter anschließend Elternzeit nehmen will.

Fallen während einer Teilzeitbeschäftigung oder eines Urlaubs aus familiären Gründen die Bewilligungsvoraussetzungen weg (z. B. durch Tod des pflegebedürftigen Angehörigen), muss unverzüglich die zuständige Stelle unterrichtet werden. Diese soll die Dienstbefreiung widerrufen.

Soweit zwingende dienstliche Belange dies erfordern, kann die zuständige Stelle auch nachträglich die Dauer der Teilzeitbeschäftigung entgegen der ursprünglichen Bewilligung beschränken oder den Umfang der zu leistenden Arbeitszeit erhöhen.

Besondere Regelungen gelten beim Freistellungsjahr (III.1.e, Seite 20) und bei der Altersteilzeit (III.1.f, Seite 22).

B) ELTERNZEIT

Eine Elternzeit (ohne Bezüge oder mit Teilzeitbeschäftigung) kann auf Antrag ohne weitere Voraussetzungen vorzeitig beendet werden, wenn die Bewilligungsbehörde zustimmt.

Die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalls (insbesondere bei Eintritt einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder eines Kindes der berechtigten Person oder bei erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz der Eltern nach Inanspruchnahme der Elternzeit) kann von der Bewilligungsbehörde nur innerhalb von vier Wochen aus **dringenden** dienstlichen Gründen abgelehnt werden.

Auch ohne Zustimmung der Bewilligungsbehörde kann eine Elternzeit (ohne Bezüge oder mit Teilzeitbeschäftigung) im Falle einer erneuten Schwangerschaft vorzeitig beendet werden, um die mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote vor und nach der Geburt in Anspruch zu nehmen.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Elternzeit wegen der Geburt eines weiteren Kindes bzw. wegen Inanspruchnahme erneuter Mutterschutzfristen kann die ursprünglich festgelegte, jedoch nunmehr nicht verbrauchte Elternzeit im Rahmen der gesetzlichen Voraussetzungen auf einen späteren Zeitraum übertragen werden.

Stirbt das Kind während der Elternzeit, so endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes.

Die Bewilligungsbehörde ist über Änderungen der Voraussetzungen oder der Inanspruchnahme von Elternzeit unverzüglich zu informieren.

C) PFLEGEZEITEN

Ist die oder der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder ist die Pflege unmöglich oder unzumutbar geworden, endet eine Pflegezeit in Form von Urlaub ohne Bezüge oder Teilzeitbeschäftigung vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände.

Unmöglichkeit tritt zum Beispiel dann ein, wenn die oder der nahe Angehörige vor Ablauf der Pflegezeit verstirbt oder in einem Pflegeheim aufgenommen wird. Eine Unzumutbarkeit kann dann vorliegen, wenn aufgrund unvorhergesehener persönlicher Umstände die Beamtin oder der Beamte auf die früheren Dienstbezüge angewiesen ist und trotz Pflegezeitvorschuss die Pflegezeit finanziell nicht mehr gesichert ist. Die Bewilligungsbehörde ist über die veränderten Umstände unverzüglich zu unterrichten.

Auch im Falle einer Pflegezeit ist auf Antrag eine Rückkehr aus dem Urlaub, eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder ein Übergang zur Vollzeitbeschäftigung zuzulassen, wenn der Beamtin oder dem Beamten bzw. der Richterin oder dem Richter die Fortsetzung der bewilligten Dienstbefreiung nicht zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

V. Auswirkungen auf Besoldung und Versorgung

1. BESOLDUNG UND KINDERGELD

A) TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Die Besoldung (Grundgehalt, Leistungsbezüge für Professorinnen und Professoren sowie hauptberufliche Leiterinnen und Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, Familienzuschlag, Zulagen, Vergütungen, Zuschläge und sonstige im LBesGBW geregelte Besoldungsbestandteile, Auslandsbesoldung, Anwärterbezüge, vermögenswirksame Leistungen) wird grundsätzlich im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt.

Beispiel:

Eine verheiratete 28-jährige Regierungsoberinspektorin (A 10, Stufe 4) mit einem Kind möchte nur noch halbtags arbeiten; ihr Ehemann ist nicht im öffentlichen Dienst beschäftigt. Ihre Dienstbezüge (Basis: 1. Januar 2017) verändern sich folgendermaßen:

	<u>Vollzeit (41 Std.)</u>	<u>Teilzeit (20,5 Std.= 50%)</u>
Grundgehalt, Stufe 4	2910,08 €	1455,04 €
ehebezogener Teil des Familienzuschlags	136,85 €	68,43 €
kinderbezogener Teil des Familienzuschlags	119,66 €	59,83 €
<u>Strukturzulage</u>	<u>89,95 €</u>	<u>44,98 €</u>
Brutto	3256,54 €	1628,28 €

Etwas anderes gilt hinsichtlich des Besoldungsbestandteils Familienzuschlag (ehebezogener und kinderbezogener Teil) dann, wenn die Ehegatten oder Lebenspartnerinnen bzw. Lebenspartner von Teilzeitbeschäftigten oder – bezüglich des Familienzuschlags

für Kinder – andere Kindergeldberechtigte ebenfalls im öffentlichen Dienst mit Anspruch auf Familienzuschlag oder auf eine entsprechende Leistung beschäftigt oder Versorgungsempfängerinnen bzw. Versorgungsempfänger sind. Erreichen in solchen Fällen beide Ehegatten oder Lebenspartnerinnen bzw. Lebenspartner oder Eltern zusammen insgesamt mindestens die regelmäßige Arbeitszeit einer bzw. eines Vollzeitbeschäftigten oder erhält eine Person Versorgungsbezüge, wird der Familienzuschlag so gezahlt, wie wenn beide Berechtigte im öffentlichen Dienst vollbeschäftigt wären: das heißt, der ehebezogene Teil des Familienzuschlags wird je zur Hälfte und der kinderbezogene Teil des Familienzuschlags wird ungekürzt an diejenige Berechtigte bzw. denjenigen Berechtigten gezahlt, die bzw. der das Kindergeld bezieht.

Beispiel:

Ein Ehepaar (A 9 und A 10) mit einem Kind, beide sind im öffentlichen Dienst beschäftigt.

	Familienzuschlag ¹		Gesamtbetrag ¹
	ehebez. Teil		kinderbez. Teil ²
Ehemann, Vollzeit ³	68,43 €	119,66 €	188,09 €
Ehefrau, Vollzeit	68,43 €	-/-	68,43 €
insgesamt:	136,86 €	119,66 €	256,52 €
Ehemann, Vollzeit ³	68,43 €	119,66 €	188,09 €
Ehefrau, Teilzeit 50 %	68,43 €	-/-	68,43 €
insgesamt:	136,86 €	119,66 €	256,52 €
Ehemann, Teilzeit 50 % ³	68,43 €	119,66 €	188,09 €
Ehefrau, Teilzeit 75 %	68,43 €	-/-	68,43 €
insgesamt:	136,86 €	119,66 €	256,52 €

¹ Basis: Bezüge 1. Januar 2017

² Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 119,66 € für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 361,26 €

³ Kindergeldberechtigte(r)

Während der gesamten Laufzeit einer Altersteilzeit, also auch während einer Freistellungsphase im Blockmodell, werden Bezüge grundsätzlich in der Höhe bezahlt, die 60 % der Arbeitszeit vor Beginn der Altersteilzeit entspricht. Diese Bezüge werden durch den Altersteilzeitzuschlag nach Maßgabe des § 69 LBesGBW auf 80 % der Nettobesoldung, die sich aus der Arbeitszeit vor Beginn der Altersteilzeit ergibt, aufgestockt.

Das Aufsteigen in den Stufen des Grundgehalts wird durch die Teilzeitbeschäftigung nicht berührt. Sofern es im Besoldungsrecht auf Mindestdienstzeiten ankommt, zählen Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich voll, so bei der Ruhegehaltfähigkeit der Stellenzulage nach § 53 Absatz 4 LBesGBW (Zulage für Beamtinnen bzw. Beamte als fliegendes Personal) oder bei der Bleibeverpflichtung im Zusammenhang mit der Gewährung von Anwärterbezügen.

Während eines Erholungsurlaubs, eines Sonderurlaubs unter Fortzahlung der Dienstbezüge, einer vorübergehenden Dienstunfähigkeit oder eines Beschäftigungsverbots wegen Mutterschutzes werden die gekürzten Dienstbezüge weitergezahlt.

Der Anspruch auf Kindergeld wird durch eine Teilzeitbeschäftigung nicht berührt.

B) BEURLAUBUNG OHNE BEZÜGE

Während eines Urlaubs von längerer Dauer (III.2.a, III.2.b, III.2.c – ab Seite 25) gehören zu den entfallenden Bezügen auch die vermögenswirksamen Leistungen des Dienstherrn; dies gilt grundsätzlich auch für Urlaub aus sonstigen Gründen (III.2.d, Seite 30).

Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge verzögern grundsätzlich das Aufsteigen in den Stufen des Grundgehalts. Das gilt nicht für Kindererziehungszeiten bis zu drei Jahren je Kind bzw. für Zeiten der tatsächlichen Pflege von pflegebedürftigen nahen Angehörigen bis zu drei Jahren je Angehöriger oder Angehörigem. Einbezogen sind nach den Bestimmungen des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg Eltern, Schwiegereltern, Eltern von eingetragenen Lebenspartnerinnen bzw. Lebenspartnern, Ehegattinnen bzw. Ehegatten, eingetragene Lebenspartnerinnen bzw. Lebenspartner, Geschwister und Kinder.

Zeiten einer Beurlaubung (außer bei Elternzeit und Pflegezeiten) führen bei Beamtinnen und Beamten, denen Anwärterbezüge mit der Auflage gewährt wurden, dass sie im Anschluss an ihren Vorbereitungsdienst nicht vor Ablauf einer Mindestdienstzeit aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden, zur Verlängerung der Mindestdienstzeit.

Kindergeld wird von der Bezüge zahlenden Stelle bzw. der Landesfamilienkasse weitergewährt.

C) VORSCHUSS ZUR PFLEGE NAHER ANGEHÖRIGER (PFLEGEZEITVORSCHUSS)

Zur finanziellen Unterstützung der Pflege von nahen Angehörigen ist für die Dauer einer bewilligten Pflegezeit (III.4, Seite 36) auf Antrag ein in Monatsbeträgen zu zahlender, unverzinslicher Vorschuss zu gewähren. Die Zahlung des Vorschusses richtet sich nach der Pflegezeitvorschuss-Verordnung des Finanzministeriums in der jeweils geltenden Fassung.

Die monatliche Vorschusszahlung beträgt im Regelfall 50 % des Unterschiedsbetrags zwischen den Bruttobezügen, die der Beamtin bzw. dem Beamten nach der jeweiligen Arbeitszeit vor Beginn der Pflegezeit zustehen würden und den Bruttobezügen, die der Beamtin bzw. dem Beamten während der Pflegezeit jeweils zustehen.

Dabei ist für die Berechnung des Vorschusses mindestens von einer Teilzeitbeschäftigung mit einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit während der Pflegezeit auszugehen (Höchstbetragsregelung).

Die Rückzahlung des Vorschusses erfolgt durch Verrechnung von gleich hohen Monatsraten mit den laufenden Bezügen oder mit dem Ruhegehalt. Die Rückzahlung erfolgt spiegelbildlich zur Auszahlung und beginnt mit dem auf das Ende der Pflegezeit folgenden Monat. Die Höhe der Monatsraten wird so festgesetzt, dass die Anzahl der Tilgungsmonate der Anzahl der Monate entspricht, für die der Vorschuss gewährt wurde.

Zuständig für die Gewährung und Tilgung des Vorschusses ist die Stelle, die für die Festsetzung des Grundgehalts zuständig ist. Ist das Landesamt für Besoldung und Versorgung zuständig, wird der Vorschuss über den Vordruck Nr. 518 "Antrag auf Gewährung eines Vorschusses bei Pflegezeiten" beantragt.

Weitere Informationen sind auf der Homepage des Landesamtes für Besoldung und Versorgung (<https://lbv.landbw.de/Startseite>) und auf der Rückseite des Antragsvordrucks zu finden.

Beispiel 1:

Vollbeschäftigter Steueramtmann (Endgrundgehalt A 11 zzgl. Strukturzulage), ledig, keine Kinder, bewilligte Pflegezeit: Teilzeitbeschäftigung mit einem Beschäftigungsumfang von 50 %:

Bezüge vor Beginn der Pflegezeit:	4182,72 € ¹
Bezüge während der Pflegezeit (50 %):	2091,36 €
Unterschiedsbetrag:	2091,36 €
Höhe Pflegezeitvorschuss (50 %):	1045,68 €
Gesamtbezüge während der Pflegezeit:	3137,04 €

Beispiel 2:

Wie Beispiel 1, jedoch bewilligte Pflegezeit: Urlaub ohne Dienstbezüge:

Bezüge vor Beginn der Pflegezeit:	4182,72 € ¹
Bezüge während der Pflegezeit:	0 €
fiktive Bezüge während der Pflegezeit (25 %): (Höchstbetragsregelung)	1045,68 €
fiktiver Unterschiedsbetrag:	3137,04 €
Höhe Pflegezeitvorschuss (50 %):	1568,52 €
Gesamtbezüge während der Pflegezeit:	1568,52 €

¹ Stand: Januar 2017

2. BEIHILFE UND HEILFÜRSORGE

A) TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Bei jeder Form der Teilzeitbeschäftigung, auch während einer Elternzeit oder Pflegezeit sowie bei unterhäftiger Teilzeitbeschäftigung, bleibt der Beihilfe- oder Heilfürsorgeanspruch in vollem Umfang bestehen.

B) BEURLAUBUNG OHNE BEZÜGE

Während eines Urlaubs von längerer Dauer (III.2.a, III.2.b, III.2.c – ab Seite 25) wird keine Beihilfe oder Heilfürsorge gewährt; dies gilt grundsätzlich auch für Urlaub aus sonstigen Gründen unter Wegfall der Bezüge (III.2.d, Seite 30). Allerdings bleibt bis zur Dauer einer Beurlaubung von längstens 31 Kalendertagen der Anspruch auf Beihilfe bestehen. Dauert die Beurlaubung länger als 31 Kalendertage an, entfällt der Anspruch auf Beihilfe ab dem ersten Tag der Beurlaubung.

Beurlaubte Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter, die beabsichtigen, sich in der gesetzlichen Krankenversicherung der Ehegattin oder des Ehegatten beitragsfrei mitzuversichern (Familienversicherung) und die bisherige private Krankenversicherung aufzugeben, sollten bedenken, dass ein Wiedereinstieg in die private Krankenversicherung nach der Beurlaubung schwierig oder gar unmöglich sein kann. Es empfiehlt sich daher, vorher mit dem Versicherungsunternehmen Kontakt aufzunehmen und zu prüfen, ob ein Ruhen der Mitgliedschaft in der privaten Krankenversicherung günstiger ist.

C) ELTERNZEIT

Während der Elternzeit ohne Bezüge wird Krankenfürsorge entsprechend den Beihilfe- und Heilfürsorgevorschriften gewährt. Der monatliche Betrag von 22 Euro für Wahlleistungen im Krankenhaus muss während der Elternzeit ohne Bezüge nicht bezahlt werden.

Sofern die Bezüge vor der Elternzeit die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschritten haben, werden außerdem die Beiträge für die private Kranken- und Pflegeversicherung der Beamtin oder des Beamten bzw. der Richterin oder des Richters sowie der Kinder teilweise erstattet. Anträge von Beschäftigten des Landes sind an das Landesamt für Besoldung und Versorgung zu richten, der Antragsvordruck ist unter <https://lbv.landbw.de/startseite> (Vordrucke) abrufbar.

D) PFLEGEZEITEN

Während des Fernbleibens vom Dienst in einer akut aufgetretenen Pflegesituation (III.4.a, Seite 36) besteht die Beihilfeberechtigung weiter, da an bis zu neun von zehn zustehenden Arbeitstagen die Bezüge weiter gewährt werden. Bei dem ggfs. in Anspruch genommenen zehnten Tag greift die unter Nummer V.2.b, Seite 60, beschriebene Regelung, wonach bei einer Beurlaubung ohne Bezüge bis zur Dauer von längstens 31 Kalendertagen der Anspruch auf Beihilfe bestehen bleibt.

Während einer Pflegezeit in Form von Urlaub ohne Bezüge (III.4.a, Seite 37) wird Krankenfürsorge entsprechend den Beihilfe- und Heilfürsorgevorschriften gewährt. Der monatliche Betrag von 22 Euro für Wahlleistungen im Krankenhaus muss während der Pflegezeit ohne Bezüge nicht bezahlt werden.

Sofern die Bezüge vor der Pflegezeit die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschritten haben, werden außerdem die Beiträge für die private Kranken- und Pflegeversicherung der Beamtin oder des Beamten bzw. der Richterin oder des Richters sowie der Kinder teilweise erstattet. Anträge von Beschäftigten des Landes sind an das Landesamt für Besoldung und Versorgung zu richten, der Antragsvordruck ist unter <https://lbv.landbw.de/startseite> (Vordrucke) abrufbar.

3. AUSWIRKUNGEN AUF DAS RUHEGEHALT

Das Ruhegehalt errechnet sich auf Grundlage

- der ruhegehaltfähigen Dienstzeit, aus welcher der Ruhegehaltssatz errechnet wird, sowie
- der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge.

Zum Ruhegehalt kommt ggfs. ein Kinderzuschlag und/oder Kindererziehungsergänzungszuschlag für nach dem 31. Dezember 1991 geborene Kinder oder ggfs. ein Pflegezuschlag oder Kinderpflegeergänzungszuschlag hinzu.

Für vor dem 1. Januar 1992 geborene Kinder kann eine Erhöhung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit in Betracht kommen.

A) RUHEGEHALTFÄHIGE DIENSTZEIT

Ruhegehaltfähig ist die Dienstzeit, welche die Beamtin oder der Beamte bzw. die Richterin oder der Richter vom Tage der ersten Berufung in das Beamten- bzw. Richter-Verhältnis im Dienst eines inländischen öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Beamten- bzw. Richter-Verhältnis zurückgelegt hat. Darüber hinaus werden auch andere, im Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg aufgeführte Zeiten als ruhegehaltfähig berücksichtigt.

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Die Zeit einer Teilzeitbeschäftigung – einschließlich einer unterhäftigen Teilzeitbeschäftigung (z.B. während der Elternzeit oder der Pflegezeit) – wird zu dem Teil als ruhegehaltfähig berücksichtigt, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht. Bei Lehrerinnen und Lehrern ist das Verhältnis ihrer ermäßigten Unterrichtswochenstunden zur wöchentlichen Regelunterrichtsverpflichtung maßgebend.

Beispiele:

- Ein Beamter ist vom 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2013 mit 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit teilzeitbeschäftigt. Die Zeit der zweijährigen Teilzeitbeschäftigung ist insgesamt mit einem Jahr ruhegehaltfähig.
- Eine Beamtin ist vom 1. Januar 2011 bis 31. Dezember 2014 mit 75 % der regelmäßigen Arbeitszeit teilzeitbeschäftigt. Die Zeit der vierjährigen Teilzeitbeschäftigung ist insgesamt mit drei Jahren ruhegehaltfähig.

BEURLAUBUNG

Die Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge ist grundsätzlich nicht ruhegehaltfähig.

Aber:

- Die Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge ist ruhegehaltfähig, wenn spätestens bei Beendigung des Urlaubs **schriftlich** zugestanden worden ist, dass dieser öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dient und für diese Zeit ein Versorgungszuschlag nach den Regelungen der jeweils geltenden VwV Haushaltsvollzug (derzeit grundsätzlich 43,4 %) entrichtet oder mit Zustimmung des Finanzministeriums von der Erhebung eines Versorgungszuschlags abgesehen wird.

- Die **Zeit einer Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung zur Kindererziehung für vor dem 1. Januar 1992 geborene Kinder** ist jeweils bis zum Tag, an dem das Kind sechs Monate alt geworden ist, in vollem Umfang ruhegehaltfähig. Die Berücksichtigung später geborener Kinder erfolgt nicht mehr durch Anrechnung auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit, sondern durch einen Kinderzuschlag und ggfs. Kindererziehungsergänzungszuschlag.

B) RUHEGEHALTFÄHIGE DIENSTBEZÜGE

Zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen gehören

- das Grundgehalt,
- sonstige Dienstbezüge, die im Besoldungsrecht als ruhegehaltfähig bezeichnet sind und
- Leistungsbezüge nach Maßgabe des § 38 LBesGBW

jeweils mit dem Faktor 0,984 vervielfältigt sowie

- der ehebezogene Teil des Familienzuschlags

in voller Höhe.

Ist eine Beamtin bzw. ein Beamter oder eine Richterin bzw. ein Richter aus einem Amt in den Ruhestand getreten, das nicht der Eingangsbesoldungsgruppe ihrer bzw. seiner Laufbahn oder das keiner Laufbahn angehört, und hat sie oder er die Dienstbezüge dieses oder eines mindestens gleichwertigen Amtes vor dem Eintritt in den Ruhestand nicht **mindestens zwei Jahre** erhalten, sind nur die Bezüge des vorher bekleideten Amtes ruhegehaltfähig.

Wurde im Laufe des Berufslebens Beurlaubung ohne Bezüge oder Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen, hat dies keine Auswirkungen auf die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Es werden die dem letzten Amt entsprechenden vollen ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (unter Anwendung des o.g. Faktors von 0,984) zugrunde gelegt.

Denn Zeiten einer solchen Dienstbefreiung werden bereits bei der Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit berücksichtigt (V.3.a, Seite 63).

C) BERECHNUNG DES RUHEGEHALTS

Das Ruhegehalt beträgt für jedes Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit 1,79375 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (z.B. 62,78 % bei 30 Jahren), insgesamt jedoch höchstens 71,75 % (Höchstruhegehaltssatz, entspricht einer ruhegehaltfähigen Dienstzeit von 40 Jahren).

Das Ruhegehalt erhöht sich ggfs. um einen Kinderzuschlag und/oder Kindererziehungsergänzungszuschlag oder einen Pflegezuschlag bzw. Kinderpflegeergänzungszuschlag. Das um diese Zuschläge erhöhte Ruhegehalt darf nicht höher sein als das Ruhegehalt, das sich unter Berücksichtigung des Höchstruhegehaltssatzes ergeben würde.

Bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand vor bestimmten Altersgrenzen vermindert sich das Ruhegehalt ggfs. um einen Versorgungsabschlag.

KINDERZUSCHLAG UND KINDERERZIEHUNGSERGÄNZUNGSZUSCHLAG

Für ein nach dem 31. Dezember 1991 geborenes Kind erhöht sich das Ruhegehalt dauerhaft um einen **Kinderzuschlag**. Dieser beträgt derzeit (Stand 30. April 2017) pro Kind monatlich 92,69 Euro. Er vermindert sich, wenn die elterliche Sorge während der ersten 36 Kalendermonate nach der Geburt des Kindes nicht vollständig bestand. Kinder bei Mehrlingsgeburten werden jeweils gesondert berücksichtigt; der Altersabstand zwischen mehreren Kindern ist unbedeutend.

Beispiel:

- Nach der Geburt eines Kindes steht grundsätzlich ein Kinderzuschlag in Höhe von 92,69 Euro zu. Wird bspw. nach 28 Monaten die elterliche Sorge entzogen, kann der Kinderzuschlag nur anteilig, in diesem Fall zu 28/36, also in Höhe von 72,09 Euro gewährt werden.

Der Kinderzuschlag wird unabhängig vom Beschäftigungsumfang gewährt, d.h. der Kinderzuschlag wird auch gewährt, wenn die Beamtin oder der Beamte bzw. die Richterin oder der Richter keine oder eine kürzere Beurlaubung zur Kindererziehung (z.B. Elternzeit bzw. vormals Erziehungsurlaub oder Urlaub aus familiären Gründen) in Anspruch genommen hat.

Jedoch muss die Kindererziehungszeit der Beamtin oder dem Beamten zuzuordnen sein. Das ist bei Alleinerziehenden der Fall. Bei gemeinsamer Erziehung, also insbesondere wenn beide Elternteile mit dem Kind in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben, wird die Kindererziehungszeit dem Elternteil zugeordnet, der das Kind überwiegend erzogen hat.

Daneben kommt ein **Kindererziehungsergänzungszuschlag** in Betracht für nach dem 31. Dezember 1991 liegende Zeiten der Erziehung eines Kindes bis zur Vollendung

des 10. Lebensjahres oder der Pflege eines pflegebedürftigen Kindes bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, für die kein Kinderzuschlag zusteht, welche

- mit entsprechenden Zeiten für ein anderes Kind oder
- mit Zeiten im Beamtenverhältnis, die als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden,

zusammentreffen. Die Kindererziehungszeit muss der Beamtin bzw. dem Beamten sowie der RichterIn bzw. dem Richter zugeordnet sein.

Der Kindererziehungsergänzungszuschlag beträgt derzeit (Stand 30. April 2017) für jeden angefangenen Monat, in dem die genannten Voraussetzungen erfüllt waren, 0,87 Euro beim Zusammentreffen mit Zeiten für ein anderes Kind und 0,64 Euro im anderen Fall.

Beispiel:

- Ein Kind, geboren am 15.12.1999, das 10. Lebensjahr wird am 14.12.2009 vollendet. Die alleinerziehende Mutter ist seit 01.01.2001 wieder im Beamtenverhältnis berufstätig, zunächst in Teilzeit während der Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes und anschließend in Vollzeit.

Zeitraum	Zustehende Leistung	Anmerkung
15.12.1999 bis 31.12.1999 (Geburtsmonat)	Kindererziehungsergänzungszuschlag	Ein Kinderzuschlag wird erst ab dem auf die Geburt folgenden Monat gewährt. Ggfs. kann für den Geburtsmonat ein Kindererziehungsergänzungszuschlag gewährt werden.
01.01.2000 bis 31.12.2002	Kinderzuschlag	Keine gleichzeitige Gewährung eines Kindererziehungsergänzungszuschlags.
01.01.2003 bis 31.12.2009	Kindererziehungsergänzungszuschlag	Aufgrund der Wiederaufnahme der Beschäftigung ab 01.01.2001 geht die Beamtin einer ruhegehaltfähigen Dienstzeit nach.

Die Höhe und Dauer des Kindererziehungsergänzungszuschlags können sich ggfs. mit der Geburt weiterer Kinder überschneiden. Für Zeiten in denen ein Kinderzuschlag gewährt wird, kommt eine gleichzeitige Gewährung eines Kindererziehungsergänzungszuschlags nicht in Betracht.

Beispiel:

- Das erste Kind wird geboren am 15.12.1999, das 10. Lebensjahr wird am 14.12.2009 vollendet. Das zweite Kind wird geboren am 23.12.2001, das 10. Lebensjahr wird am 22.12.2011 vollendet. Die alleinerziehende Mutter ist seit 01.01.2001 wieder im Beamtenverhältnis berufstätig.

Zeitraum	Zustehende Leistung	Anmerkung
15.12.1999 bis 31.12.1999 (Geburtsmonat des 1. Kindes)	Kindererziehungs- ergänzungszuschlag	Ein Kinderzuschlag wird erst ab dem auf die Geburt folgenden Monat gewährt. Ggfs. kann für den Geburtsmonat ein Kindererziehungsergänzungszuschlag gewährt werden.
01.01.2000 bis 31.12.2002	Kinderzuschlag 1. Kind	Keine gleichzeitige Gewährung eines Kindererziehungsergänzungszuschlags.
01.01.2002 bis 31.12.2004	Kinderzuschlag 2. Kind	
01.01.2005 bis 31.12.2011	Kindererziehungs- ergänzungszuschlag	Durch die Geburt des zweiten Kindes und die Wiederaufnahme der Tätigkeit im Beamtenverhältnis kann bis zum 31.12.2011 ein Kindererziehungsergänzungszuschlag gewährt werden.

Kein Kinderzuschlag oder Kindererziehungsergänzungszuschlag wird gewährt, wenn die Erziehung des Kindes bereits zu Ansprüchen in der gesetzlichen Rentenversicherung geführt hat.

Das erhöhte Ruhegehalt darf nicht höher sein als das Ruhegehalt, das sich unter Zugrundelegung des Höchstruhegehaltssatzes ergibt. Beim Kindererziehungsergänzungszuschlag ist daneben eine weitere Höchstgrenze zu beachten.

Der Kinderzuschlag und der Kindererziehungsergänzungszuschlag wird pro Kind insgesamt nur einmal gewährt.

Auf den Intranet- und Internetseiten des Landesamtes für Besoldung und Besorgung sind ausführlichere Informationen abrufbar.

(<https://lbv.landbw.de/startseite>)

PFLEGEZUSCHLAG UND KINDERPFLEGEERGÄNZUNGSZUSCHLAG

Eine Beamtin oder ein Beamter bzw. eine Richterin oder ein Richter, die oder der wegen einer nicht erwerbsmäßigen Pflege einer pflegebedürftigen Person in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig war, jedoch die allgemeine Wartezeit in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht erfüllt, erhält für die Zeit der Pflege einen Pflegezuschlag zum Ruhegehalt. Entsprechendes gilt für die Pflege eines pflegebedürftigen Kindes bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des Kindes.

Der Kinderpflegeergänzungszuschlag wird jedoch nicht neben einem Kinderzuschlag oder einem Kindererziehungsergänzungszuschlag gewährt.

Ein Pflegezuschlag kann neben dem Ruhegehalt nur dann gezahlt werden, wenn Nachweise über die Pflege vorliegen. Damit diese Nachweise beim späteren Beginn des Ruhestands vorhanden sind, sollten sie von den Beamtinnen und Beamten bzw. Richterinnen und Richtern im eigenen Interesse zeitnah dem Landesamt für Besoldung und Versorgung vorgelegt werden. Welche Nachweise im konkreten Einzelfall erforderlich sind, kann beim Landesamt für Besoldung und Versorgung erfragt werden.

Das erhöhte Ruhegehalt darf nicht höher sein als das Ruhegehalt, das sich unter Zugrundelegung des Höchstruhegehaltssatzes ergibt.

VERSORGUNGSABSCHLAG

Bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand wegen

- Inanspruchnahme der allgemeinen Antragsaltersgrenze (Vollendung des 63. Lebensjahres bzw. des 60. Lebensjahres für Angehörige des Polizeivollzugsdienstes, des Vollzugsdienstes und des Werkdienstes im Justizvollzug und Abschiebungshaftvollzugsdienstes),
- Inanspruchnahme der besonderen Antragsaltersgrenze bei Schwerbehinderung (wird nach Art. 63 des Dienstrechtsreformgesetzes schrittweise bis zur Vollendung des 62. Lebensjahres angehoben),
- Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht

vermindert sich das Ruhegehalt (nicht der Ruhegehaltssatz) für jedes Jahr des früheren Eintritts in den Ruhestand um einen Versorgungsabschlag in Höhe von 3,6 %.

Bei einer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand auf Antrag ab Vollendung des 63. Lebensjahres beträgt der Versorgungsabschlag nach Anhebung der Pensionsaltersgrenze auf 67 Jahre maximal 14,4 %.

In Fällen einer Schwerbehinderung oder Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, wird der Versorgungsabschlag nur für die Zeit vor Vollendung des 65. Lebensjahres festgesetzt und er ist auf maximal 10,8 % begrenzt.

Erfolgt die Versetzung in den Ruhestand auf Antrag ab Vollendung des 65. Lebensjahres und mit 45 Jahren ruhegehaltfähigen Dienstzeiten, entfällt der Versorgungsabschlag. Bei der Berechnung, ob 45 Jahre mit ruhegehaltfähigen Dienstzeiten erfüllt werden, sind nicht alle ansonsten ruhegehaltfähigen Zeiten berücksichtigungsfähig.

MINDESTVERSORGUNG

Das Ruhegehalt wird mindestens in Höhe der so genannten Mindestversorgung gezahlt. Bei der Mindestversorgung beträgt das Ruhegehalt mindestens 35 % der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge oder – wenn dies günstiger ist – 61,4 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5.

Die Mindestversorgung wird jedoch nicht gewährt, wenn eine Beamtin oder ein Beamter bzw. eine Richterin oder ein Richter allein wegen langer Freistellungszeiten (das ist ein Zeitraum von mindestens fünf Jahren), die ab dem 1. Juli 1997 angetreten werden, hinter der Mindestversorgung zurückbleibt. Dann wird nur das erdiente Ruhegehalt gezahlt. Dies wiederum gilt nicht für Freistellungszeiten wegen Kindererziehung bis zu einer Dauer von drei Jahren für jedes Kind oder wenn die Beamtin oder der Beamte bzw. die Richterin oder der Richter wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden ist. In diesen Fällen ist eine Mindestversorgung gewährleistet.

D) ÜBERGANGSREGELUNGEN FÜR AM 31.12.1991 BESTEHENDE
DIENSTVERHÄLTNISSE

Bei Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern, die bereits am 31. Dezember 1991 in einem Dienst- bzw. Richterverhältnis standen, wird der Ruhegehaltssatz bis zu diesem Zeitpunkt unter Berücksichtigung des bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Rechts und für Dienstzeiten darüber hinaus nach einer besonderen Übergangsregelung berechnet, wenn dies für die Beamtin oder den Beamten bzw. die Richterin oder den Richter günstiger ist.

E) VERSORGUNGS AUSKUNFT

Das Landesamt für Besoldung und Versorgung erteilt Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern des Landes ab dem Zeitpunkt der Begründung eines Anspruchs auf Versorgung in regelmäßigem Abstand von fünf Jahren, beginnend ab dem 1. Januar 2017, eine Auskunft über die Höhe ihrer Versorgungsbezüge. Weitere Voraussetzungen hierfür sind, dass die Beamtin bzw. der Beamte sowie die Richterin bzw. der Richter ihrer bzw. seiner Mitwirkungspflicht nachgekommen ist und ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit besteht.

Bei ausführlicher Darlegung eines besonderen Interesses kann ergänzend eine Versorgungsauskunft erteilt werden.

F) ALTERSGELD

Die Ausführungen zum Ruhegehalt gelten bei Inanspruchnahme eines Altersgeldes wegen Entlassung der Beamtin oder des Beamten bzw. der Richterin oder des Richters auf Antrag weitestgehend sinngemäß. Bei der Berechnung der altersgeldfähigen Dienstzeit bleiben Vordienst- und Ausbildungszeiten allerdings außen vor. Auch wird der ehebezogene Familienzuschlag nicht bei den altersgeldfähigen Dienstbezügen berücksichtigt. Bei Bezug von Altersgeld besteht kein Anspruch auf Beihilfeleistungen.

Bei einem beabsichtigten Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis kann, bei Darlegung eines berechtigten Interesses, eine Auskunft über die Höhe des zu erwartenden Altersgeldes durch das Landesamt für Besoldung und Versorgung erteilt werden.

G) AUSGLEICH FÜR BESONDERE ALTERSGRENZEN

Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit des Polizeivollzugsdienstes, auch wenn sie in Planstellen des Landesamts für Verfassungsschutz eingewiesen sind, des Vollzugsdienstes und des Werkdienstes im Justizvollzug, des Abschiebungshaftvollzugsdienstes sowie des Einsatzdienstes der Feuerwehr, die vor Vollendung des 67. Lebensjahres wegen Erreichens der besonderen Altersgrenze (62. bzw. 60. Lebensjahr) in den Ruhestand treten, erhalten neben dem Ruhegehalt einen einmaligen finanziellen Ausgleich. Bei altersabhängigem Urlaub (III.2.b, Seite 28) wird dieser Ausgleich nicht gewährt.

VI. Sonstige Auswirkungen

1. LAUFBAHNRECHT

Die Probezeit ist die Zeit im Beamtenverhältnis auf Probe, während der sich Beamtinnen und Beamte in den Aufgaben einer Laufbahn, deren Befähigung sie besitzen, bewähren sollen. Sie beginnt mit der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe und dauert drei Jahre. Zeiten einer Beurlaubung ohne Bezüge gelten nicht als Probezeit, wenn nicht etwas anderes festgestellt worden ist.

Erfolgte die Beurlaubung jedoch zur Betreuung oder Pflege eines Angehörigen oder wurde Elternzeit ohne Bezüge bzw. Pflegezeit in Form von Urlaub ohne Bezüge in Anspruch genommen, können Verzögerungen im beruflichen Werdegang angerechnet werden. Zu berücksichtigen ist hierbei der Zeitraum der durch die Beurlaubung eingetretenen tatsächlichen Verzögerung im beruflichen Werdegang im Beamtenverhältnis, höchstens bis zu zwei Jahren. Die Berücksichtigung liegt im Ermessen des Dienstvorgesetzten.

2. ERHOLUNGSURLAUB

Im Falle eines Urlaubs ohne Dienstbezüge wird der für das Kalenderjahr zustehende Erholungsurlaub (d.h. Jahresurlaub plus evtl. Zusatzurlaub) für jeden vollen Kalendermonat der Beurlaubung um ein Zwölftel gekürzt. Dasselbe gilt bei Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell oder eines Freistellungsjahres, bei Elternzeit ohne Bezüge sowie bei Urlaub ohne Bezüge in einer Pflegezeit.

Erholungsurlaub, der nicht in dem Kalenderjahr des Entstehens genommen wird, verfällt am 30. September des Folgejahres. Bei einer längeren Beurlaubung muss daher der Erholungsurlaub vorher genommen werden, um einen Verfall zu verhindern. Erholungsurlaub, der auch bis zum 30. September des Folgejahres krankheitsbedingt nicht genommen werden konnte, verfällt erst am 31. März des übernächsten Jahres.

Erholungsurlaub, der vor Beginn der mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote und vor Beginn einer Elternzeit ohne Bezüge nicht in Anspruch genommen wurde, kann auch noch nach Ende der Elternzeit bzw. nach Ablauf der Beschäftigungsverbote genommen werden, entweder im Kalenderjahr der Rückkehr in den Dienst oder im darauffolgenden Kalenderjahr. Im Falle einer Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit gilt dies jedoch nicht, da der Urlaub in dieser Zeit genommen werden kann.

Durch Teilzeitbeschäftigung, die verteilt auf alle Wochenarbeitstage erbracht wird, wird der Anspruch auf Erholungsurlaub nicht vermindert. Ist die ermäßigte Arbeitszeit jedoch auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt, vermindert sich der Urlaubsanspruch ab dem Beginn der Teilzeitbeschäftigung anteilig für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Kalenderjahr. Beispiele: Bleibt die Verteilung der Arbeitstage in der Woche übers Kalenderjahr gleich, beträgt der Jahresurlaubsanspruch

- bei einer Fünftagewoche 30 Tage,
- bei einer Viertagewoche 24 Tage,
- bei einer Dreitagewoche 18 Tage und
- bei einer Zweitagewoche 12 Tage.

Dies entspricht stets einem Jahresurlaub von sechs Kalenderwochen. Dabei kommt es nicht darauf an, wie viele Stunden an den jeweiligen Tagen gearbeitet werden muss. Im Falle einer nur zeitweise anderen Verteilung der Arbeitstage in der Woche ist der Erholungsurlaub für jeden Zeitabschnitt gesondert zu berechnen.

3. NEBENTÄTIGKEITEN

Auch für beurlaubte und teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter gelten grundsätzlich die Regelungen zur Nebentätigkeit im LBG sowie ergänzend die LNTVO und HNTVO.

Während einer Teilzeitbeschäftigung, auch in der Sonderform des Freistellungsjahres sowie in einer Altersteilzeit, während einer Beurlaubung aus familiären Gründen und während einer Pflegezeit sind genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten außerdem nur zulässig, soweit sie dem Zweck der Bewilligung nicht zuwiderlaufen. Hier muss die Nebentätigkeit vor dem Hintergrund beurteilt werden, dass zum Beispiel die Dienstbefreiung erfolgt ist, um die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen zu ermöglichen.

Eine Sonderregelung besteht bei der Elternzeit. Mit Genehmigung des Dienstvorgesetzten oder der zuständigen Stelle darf eine Teilzeitbeschäftigung

- im Arbeitnehmerverhältnis beim eigenen Dienstherrn im Umfang von bis zu 30 Stunden wöchentlich oder
- in einem Arbeitnehmerverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber oder als selbstständige Tätigkeit im Umfang von bis zu 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats, wenn der Dienstherr eine unterhältige Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis ablehnt oder keine dem Amt der Beamtin oder des Beamten entsprechende Teilzeitbeschäftigung im Arbeitnehmerverhältnis im beantragten Umfang anbietet, oder
- in einem Arbeitnehmerverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber oder als selbstständige Tätigkeit im Umfang von bis zu zehn Stunden wöchentlich oder
- als geeignete Tagespflegeperson im Sinne von § 23 SGB VIII zur Betreuung von bis zu fünf Kindern ohne zeitliche Beschränkung ausgeübt werden.

4. BENACHTEILIGUNGSVERBOT

Teilzeitbeschäftigung darf nach den Bestimmungen des Landesbeamtengesetzes das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern mit Teilzeitbeschäftigung gegenüber solchen mit Vollzeitbeschäftigung ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe dieses rechtfertigen. Dies gilt auch für Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit, Telearbeit und Urlaub von längerer Dauer.

Auch das Chancengleichheitsgesetz gibt für die Beschäftigten des Landes vor, dass sich Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang, insbesondere auf die dienstliche Beurteilung, auswirken dürfen. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Entsprechendes gilt für Beschäftigte an Telearbeitsplätzen.

Teilzeit, Telearbeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegearbeiten dürfen nicht dazu führen, dass den Beschäftigten geringerwertige Aufgaben übertragen werden.

5. BERUFLICHER WIEDEREINSTIEG

Nach den Bestimmungen des Chancengleichheitsgesetzes haben die Dienststellen der Landesverwaltung insbesondere den aus familien- oder pflegebedingten Gründen Beurlaubten durch geeignete Maßnahmen die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Deshalb soll Beurlaubten in geeigneten Fällen Gelegenheit gegeben werden, Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen wahrzunehmen.

Auch sind Beurlaubte auf Verlangen über Fortbildungsmaßnahmen zu unterrichten; ihnen soll eine Teilnahme daran im Rahmen der zur Verfügung stehenden Plätze und

der allgemeinen Grundsätze über die Auswahl der dafür in Frage kommenden Beschäftigten ermöglicht werden. Beurlaubten sind außerdem auf Verlangen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern.

Darüber hinaus sind mit den Beurlaubten auf Antrag Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert werden.

Über die für den Wiedereinstieg jeweils vorgesehene Verwendung auf einem Dienstposten bestimmt die Personalvertretung mit und ist ggfs. die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

Informationen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes

I. Allgemeines

Die Voraussetzungen und Folgen von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung sind für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Tarifbeschäftigte) zum größten Teil in Tarifverträgen geregelt. Für den Bereich des Landes ist dies insbesondere der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L).

Die Inanspruchnahme von Elternzeit richtet sich nach den Bestimmungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes. Die kurzzeitige Arbeitsverhinderung zur Organisation einer bedarfsgerechten Pflege oder zur Sicherstellung einer pflegerischen Versorgung sowie die Inanspruchnahme von Pflegezeit erfolgt nach den Bestimmungen des Pflegezeitgesetzes und die Inanspruchnahme von Familienpflegezeit nach den Bestimmungen des Familienpflegezeitgesetzes.

II. Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Die Voraussetzungen für Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung von Tarifbeschäftigten des Landes sowie die Auswirkungen auf Arbeitsentgelt und andere finanzielle Leistungen, Erholungsurlaub, Beschäftigungszeiten, Sozialversicherung und Zusatzversorgung sind in einem Informationsblatt des Ministeriums für Finanzen Baden-Württemberg zusammengestellt. Das Informationsblatt „Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Arbeitnehmerbereich des Landes“ ist im LVN-Informationssdienst unter Personal / Arbeits- und Tarifrecht / Sonstiges eingestellt.

Es wird empfohlen, vorab ein Beratungsgespräch mit der jeweils zuständigen Personalverwaltung zu vereinbaren, um sämtliche Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung einzelfallbezogen zu erörtern.

Die Inanspruchnahme von Altersteilzeitarbeit richtet sich nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit für den Bereich des Arbeitgeberverbands des öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (TV ATZ BW).

Ob ein Freistellungsjahr bzw. Sabbatjahr bewilligt werden kann hängt davon ab, ob die jeweilige oberste Dienstbehörde diese Sonderform der Teilzeitbeschäftigung für ihren Dienstbereich auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zugelassen hat. Auskunft erteilt die jeweils zuständige Personalverwaltung.

III. Elternzeit

Allgemeine Informationen zur Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz sind in der Broschüre „Mutterschutz und Elternzeit“ des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg enthalten. Die Broschüre ist im Internet unter www.wm.baden-wuerttemberg.de (Service / Publikationen / Arbeit) erhältlich.

Nähere Informationen zum Elterngeld sowie Broschüren zu Elterngeld und Elternzeit sind auch auf den Internetseiten des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum Download abrufbar, unter www.bmfsfj.de (Publikationen) sowie www.familienwegweiser.de und www.elterngeld-plus.de .

Auch die für die Zahlung des Elterngelds in Baden-Württemberg zuständige Landeskreditbank hält Informationen hierzu bereit (www.l-bank.de/elterngeld) .

Weitere Hinweise finden sich im Informationsblatt „Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Arbeitnehmerbereich des Landes“, das im LVN-Informationssdienst unter Personal / Arbeits- und Tarifrrecht / Sonstiges eingestellt ist.

IV. Pflegezeit und Familienpflegezeit

Ziel des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes ist es, Beschäftigten die Pflege, Betreuung und Begleitung von nahen Angehörigen zu ermöglichen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hält hierzu zahlreiche Informationen auf einem Internet-Portal bereit. Unter „www.wege-zur-pflege.de“ finden sich u.a. ein Familienpflegezeitrechner, eine Informationsbroschüre über Pflegezeit, Familienpflegezeit und die finanziellen Fördermöglichkeiten sowie verschiedene Formulare.

Auch das Ministerium für Finanzen Baden-Württemberg hat für den Bereich der Tarifbeschäftigten „Hinweise zu den Auswirkungen des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes vom 22. Juni 2016“ erstellt und in den LVN-Informationssdienst (Personal / Arbeits- und Tarifrrecht / Durchführungsrundschreiben) eingestellt.

Impressum

Herausgeber

Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration Baden-Württemberg
Willy-Brandt-Str. 41
70173 Stuttgart

mit freundlicher Unterstützung des Ministeriums für Finanzen Baden-Württemberg, des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg, des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg, des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg, des Ministeriums für Soziales und Integration Baden-Württemberg und des Ministeriums der Justiz und für Europa Baden-Württemberg.

Redaktion

Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration Baden-Württemberg

Stand der Information:

30. April 2017

Verteilerhinweis

Diese Informationsschrift wird von der Landesregierung Baden-Württemberg im Rahmen ihrer verfassungsmäßigen Verpflichtung zur Unterrichtung der Öffentlichkeit herausgegeben. Sie darf während eines Wahlkampfes weder von Parteien noch von deren Kandidaten und Kandidatinnen oder Hilfskräften zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen. Missbräuchlich sind insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist auch die Weitergabe an Dritte zur Verwendung bei der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die vorliegende Druckschrift nicht so verwendet werden, dass dies als Parteinahme des Herausgebers bzw. der Herausgeberin zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Diese Beschränkungen gelten unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Informationsschrift verbreitet wurde. Erlaubt ist es jedoch den Parteien, diese Informationsschrift zur Unterrichtung ihrer Mitglieder zu verwenden.