



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt

Teilzeit und Beurlaubung

im hamburgischen öffentlichen Dienst



Informationen

Beispiele

Auswirkungen

Liebe Leserinnen und Leser,

viele von Ihnen haben vielleicht schon einmal mit dem Gedanken gespielt, ihre wöchentliche Arbeitszeit zu verkürzen oder sich vorübergehend ohne Bezüge beurlauben zu lassen. Sicher stellen sich bei solchen Gedanken und Planungen z.B. Fragen nach den rechtlichen Möglichkeiten, nach Arbeitszeitmodellen und vor allem nach den Auswirkungen auf die Bezahlung, insbesondere auf die Versorgung. Eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Beurlaubung soll schließlich nicht nur die Vereinbarkeit Ihrer privaten Interessen mit dienstlichen Belangen verbessern, sie muss vor allem für Sie persönlich finanzierbar sein. Mit der Ihnen vorliegenden Broschüre möchte das Personalamt auch als Dienstleister seinen Service weiter optimieren und Ihnen helfen, Antworten auf diese Fragen zu finden.

Teilzeitbeschäftigung dient vor allem, aber nicht nur, Ihrer persönlichen Gestaltungsfreiheit. Sie hat – wie das Modell der "Wahlarbeitszeit" zeigt – auch einen beschäftigungsfördernden Effekt.

Wenn auch die Teilzeitquote in Hamburg mit zurzeit 25,4% erfreulich hoch ist, so sollte dies kein Anlass zu Zufriedenheit und Stillstand sein. Der Senat unterstützt deshalb seit langem alle Bestrebungen, den Anteil an Teilzeitbeschäftigung zu erhöhen. Z.B. mit dem Sabbatjahr, der Einführung der voraussetzungslosen Teilzeit und der unterhälftigen Teilzeit wurden deutliche Zeichen gesetzt. Gleiches gilt für die seit dem 1. Januar 2000 nunmehr auch im Beamtenbereich mögliche "Altersteilzeit". Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt dies bereits seit 1998. Sie erleichtert älteren Beschäftigten mit attraktiven Arbeitszeitmodellen einen gleitenden Übergang in den Ruhestand.

Auffällig hoch ist der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten. Sie bilden immer noch die überwältigend große Mehrheit von über 82 % an der Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten. Hier sind nach

wie vor die Männer gefragt, die Teilzeitbeschäftigung möglicherweise in Form besonderer Arbeitszeitmodelle für sich zu entdecken und "aufzuholen".



Die Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung sind ebenso vielfältig wie die Varianten, diese auch wahrzunehmen. Letztlich liegt es an uns, von diesen Optionen Gebrauch zu machen.

Diese Broschüre soll Ihnen ein Wegweiser durch die Vielfalt von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung sein. Sie soll die reichhaltigen Facetten aufzeigen, nach denen Sie Ihre reduzierte Arbeitszeit mit ganz neuen Modellen ausgestalten können. Gleichzeitig gibt sie eine Übersicht über die praktischen (z.B. Urlaub) und die finanziellen Konsequenzen im aktiven Dienst sowie in der Versorgung und Rente. Sie soll Ihnen als verlässliche Informationsquelle eine Entscheidungshilfe geben.

Tarifliche und gesetzliche Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung sind weiterhin im Fluss, so dass diese Broschüre keinen abschließenden, sondern nur aktuellen Charakter haben kann. Es besteht aber selbstverständlich die Absicht, zukünftige Veränderungen in der nächsten Auflage mit zu berücksichtigen.

Ihr

A handwritten signature in black ink, appearing to read "J. Bohorden". The signature is written in a cursive, somewhat stylized script.

Dr. Volker Bohorden
Leiter des Personalamts

Inhaltsverzeichnis

Einführung	2
Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung für Beamtinnen und Beamte	6
Allgemeine Regelungen	6
Die voraussetzungslose Teilzeit	6
Die familienpolitische Teilzeit	7
Teilzeitbeschäftigung im	8
Erziehungsurlaub	8
Besoldung, Kindergeld	8
Beihilfe	12
Urlaub	12
Laufbahnrecht	13
Nebentätigkeiten	13
Benachteiligungsverbot	14
Mitbestimmung des Personalrats	14
Altersteilzeit	14
Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	16
Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen	16
Teilzeitbeschäftigung aus anderen Gründen	17
Teilzeitbeschäftigung bei Neueinstellungen	17
Teilzeitbeschäftigung während des Erziehungsurlaubs	17
Tarifvertragliche Rechtsfolgen der Teilzeitbeschäftigung	17
Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten	19
Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung (Ruhegeld)	21
Altersteilzeit	23
Ausgestaltungsmöglichkeiten durch besondere Arbeitszeitmodelle	25
Das Sabbatjahr	25
„Kurz - Sabbaticals“	26
Die Wahlarbeitszeit	27
Möglichkeiten der Beurlaubung für Beamtinnen und Beamte	28
Die familienpolitische Beurlaubung	28
Die arbeitsmarktpolitische Beurlaubung	28
Besoldung, Kindergeld	29
Versorgung	30
Möglichkeiten der Beurlaubung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	32
Befristung	32
Unterbrechungen, vorzeitige Beendigung	32
Tarifrechtliche Folgen für das Arbeitsverhältnis	33
Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen von Beurlaubungen	34
Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung (Ruhegeld)	34
Stichwortverzeichnis	36
Impressum	38

Die Arbeitszeitflexibilisierung stellt auf dem Arbeitsmarkt eine soziale Errungenschaft dar. Die gesellschaftliche Entwicklung hat dazu geführt, dass das "klassische" Arbeitsverhältnis, das im Wesentlichen auf die Vollzeit abstellt, häufig nicht mehr den Zeitvorstellungen der Beschäftigten entspricht. Für Frauen und Männer in den alten Bundesländern gehen Befragungsergebnisse dahin, dass bis zu 50 % der weiblichen und bis zu 20 % der männlichen Vollzeitbeschäftigten Teilzeitformen der Erwerbsarbeit einer Vollzeitbeschäftigung vorziehen.

Teilzeitbeschäftigung kann einen wichtigen Beitrag zur Entlastung des Arbeitsmarktes leisten, wenn durch Reduzierung der Arbeitszeit Neueinstellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglich werden. In Hamburg ist just zu diesem Zweck im Rahmen des "Hamburger Bündnisses für Arbeit" 1996 das Modell der "Wahlarbeitszeit" auf den Weg gebracht worden. Bei diesem Modell werden mindestens 50 % der durch die Teilzeitbeschäftigung freiwerdenden finanziellen Mittel für neue - in der Regel zeitlich befristete - Beschäftigungsverhältnisse verwendet. Auf diese Weise konnten bis Juli 2000 185 neue - meist befristete - Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden. Mehr dazu in dieser Broschüre auf Seite 28.

Für den öffentlichen Dienst geht es gerade im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung auch um eine optimale Nutzung der Ressourcen. Teilzeitbeschäftigung gibt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr Möglichkeiten, im Rahmen der dienstlichen Erfordernisse die persönliche Arbeitszeit mit den individuellen Bedürfnissen in Einklang zu bringen. Gleichzeitig gewinnt der Arbeitgeber und Dienstherr auch weiteren Spielraum für einen sachgerechten Personaleinsatz.

Aber auch dem Wunsch, sich vorübergehend ganz um private Belange, sei es die Familie oder eine sonstige persönliche Verwirklichung, zu kümmern, kommt der öffentliche Dienst nach. Mit Erziehungsurlaub, familiärer oder arbeitsmarktpolitischer Beurlaubung werden vielfältige Möglichkeiten bereitgehalten, sich für eine bestimmte Zeit anderen Dingen zu widmen, ohne sich aus dem Beruf verabschieden zu müssen. Die Möglichkeiten, sich über Fortbildungsmaßnahmen "fit zu halten" oder sich regelmäßig über Stellenangebote zu informieren, bleiben selbstverständlich bestehen.

Für die Beamtinnen und Beamten wurde die 1969 eingeführte "familienpolitische Teilzeitbeschäftigung" und die - 1980 erstmals aufgenommene - "arbeitsmarktpolitische Teilzeitbeschäftigung" ständig ausgeweitet.

Durch das im Rahmen der Dienstrechtsreform von der hamburgischen Bürgerschaft beschlossene "Vierte Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 25. Mai 1999", das am 3. Juni 1999 in Kraft getreten ist, wurde die *voraussetzungslose Antragsteilzeit* eingeführt, die es Beamtinnen und Beamten ermöglicht, auf eigenen Antrag ohne Vorliegen weiterer Voraussetzungen ihre Arbeitszeit bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu reduzieren, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Daneben bleibt die *familienpolitische Teilzeitbeschäftigung* erhalten, die nunmehr auch bis zur Dauer von zwölf Jahren mit weniger als der Hälfte, nämlich bis hinunter zu einem Viertel, der regelmäßigen Arbeitszeit wahrgenommen werden kann (sogenannte *unterhältliche Teilzeitbeschäftigung*). Für die Regelung der *arbeitsmarktpolitischen Teilzeitbeschäftigung* besteht aufgrund der jetzt geltenden weitergehenden Regelungen der voraussetzungslosen Antragsteilzeit kein Bedarf mehr.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst kann ein Teilzeitarbeitsvertrag - wie jeder andere Arbeitsvertrag auch - frei vereinbart werden. Grenzen hierfür werden nur durch besondere dienstliche oder betriebliche Belange gesetzt.

Die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes haben sich 1994 darauf geeinigt, dass vor allem die Teilzeitbeschäftigung aus "familienpolitischen Gründen" verstärkt gefördert werden soll. Die Manteltarifverträge enthalten jetzt dazu folgende Regelung: Es soll auf Antrag einer vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin oder eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers dann Teilzeit vereinbart werden, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen (ärztliches Gutachten erforderlich) tatsächlich betreut oder pflegt. Damit entsprechen die Voraussetzungen im Tarifbereich den Voraussetzungen der familiären Teilzeit im Beamtenbereich.

Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in anderen als in diesen Fällen mit ihrem Arbeitgeber Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihm verlangen, dass er mit

ihnen die Möglichkeit einer solchen Teilzeitbeschäftigung erörtert.

Die Tarifvertragsparteien haben ausdrücklich festgelegt, dass diese Erörterung mit dem Ziel durchgeführt werden muss, dass Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer auf der einen und Arbeitgeber auf der anderen Seite – im Rahmen der jeweiligen dienstlichen oder betrieblichen Möglichkeiten – zu entsprechenden Vereinbarungen kommen. Die Manteltarifverträge haben diese Möglichkeiten nach dem Tariftext zwar nur für bisher vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorgesehen. Es bestehen aber nach der in Hamburg herrschenden Praxis keine Bedenken dagegen, wenn bisher auch schon Teilzeitbeschäftigte aus den genannten Gründen ihre Arbeitszeit weiter vermindern, also z.B. von 30 Stunden wöchentlich auf 19,25 Stunden wöchentlich.

Weitere Förderung der Teilzeitbeschäftigung

Der Senat fördert die Arbeitszeitflexibilisierung und damit auch die Teilzeitbeschäftigung seit langem. So beschloss die inzwischen aufgelöste Senatskommission für den Verwaltungsdienst bereits im Jahr 1995 für den Senat, das Personalamt zu beauftragen, nach Klärung der rechtlichen Fragestellung weitere Flexibilisierungen der Arbeitszeit zu unterstützen.

Tatsächlich hat sich in der Zwischenzeit auf diesem Sektor sehr viel getan. So wurde 1997 im Beamtenbereich das Teilzeitmodell des Sabbatjahres eingeführt. Im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung wird dabei die Arbeitszeit so aufgeteilt, dass eine meist längere Zeit der Beschäftigung mit einer meist kürzeren Zeit der Freistellung, dem sogenannten Sabbatjahr, gekoppelt wird und durchgehend Teilzeitbezüge gezahlt werden. Mehr dazu lesen Sie in dieser Broschüre auf Seite 26. Zu einer Arbeitszeitflexibilisierung mit der Zielrichtung einer individuellen täglichen Arbeitszeitgestaltung trägt beispielsweise auch das Monats-Arbeitszeitkonto im Rahmen der Gleitzeitbestimmungen bei. Zum Ausgleich dieses kleinen Arbeitszeitkontos ist es möglich, monatlich einen ganzen und/oder zwei halbe Tage sowie einmal kalenderhalbjährlich bis zu drei ganze Arbeitstage frei zu nehmen.

Hauptziel ist aber stets gewesen, die rechtlichen Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung zu erweitern und die Arbeitsform der Teilzeitbeschäftigung mit immer neuen Arbeitszeitmodellen sowohl im Interesse der Bürgerinnen und Bürger als auch der Mitar-

beiterinnen und Mitarbeiter noch attraktiver zu machen.

Die weitere Förderung der Teilzeitbeschäftigung konzentriert sich daher auf den Abbau von Hemmnissen organisatorischer und personalwirtschaftlicher Art sowie auf die Entwicklung weiterer interessanter Arbeitszeitmodelle. Zu beachten ist bei alledem, dass Teilzeitwünschen in Bereichen mit sehr spezialisiertem Fachwissen und präziser, bedarfsgerechter Nachwuchsplanung quasi "natürliche" Grenzen gesetzt sein können. Insbesondere in den Vollzugsbereichen (Polizei, Strafvollzug und Feuerwehr) wird es zunehmend problematisch, Dienstpläne im Sinne einer Aufrechterhaltung eines ordentlichen Dienstbetriebes zu gestalten, je mehr Teilzeitwünsche kurzfristig geäußert werden. In diesen Bereichen muss das Personal speziell ausgebildet sein – Vertretungskräfte, die diese Anforderungen erfüllen, stehen auf dem freien Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung. So ist die seit dem 1. Januar 2000 geltende Altersteilzeit in diesen Bereichen beispielsweise nur als sogenanntes "Blockmodell" möglich (näheres hierzu auf Seite 15 dieser Broschüre). Aber auch für andere Teilzeitformen in diesen Bereichen sind die Dienststellen mit viel Phantasie erfolgreich bemüht, den Teilzeitwünschen ihrer Beschäftigten entgegenzukommen.

Was heißt Teilzeitbeschäftigung?

Allgemein versteht man unter Teilzeitbeschäftigung jede Teilnahme am Berufsleben, die unterhalb der regelmäßigen Arbeitszeit für Vollzeitkräfte (im hamburgischen öffentlichen Dienst sind dies derzeit 38,5 Stunden pro Woche) liegt. Dies bedeutet, Teilzeitbeschäftigung gibt es mit sehr unterschiedlicher Arbeitszeitdauer. Das Spektrum reicht von der Beschäftigung wenige Stunden pro Woche bis hin zur Fast-Vollzeitarbeit.

Beamtinnen und Beamte können nach den gesetzlichen Regelungen ihre regelmäßige Arbeitszeit jedoch nur bis zur Hälfte vermindern. Etwas anderes gilt nur im Rahmen der familienpolitischen Teilzeitbeschäftigung, die auch mit weniger als fünfzig Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit wahrgenommen werden kann, allerdings höchstens bis zu zwölf Jahren.

Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung – Arbeitszeitmodelle

Bei der Teilzeitbeschäftigung ist – neben der weit verbreiteten “Halbtagsarbeit” - jede Form der verringerten Tätigkeit denkbar. Es können also zum Beispiel weniger oder auch mehr Stunden als bei einer Halbtagsarbeit vereinbart werden.

Neben den klassischen Formen der Teilzeitbeschäftigung bietet sich, insbesondere seit dem In-Kraft-Treten der Arbeitszeitverordnung für Beamtinnen und Beamte, eine Fülle von Ausgestaltungsmöglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung in Form verschiedenster Verblockungsmodelle an. So setzt sich das Sabbatjahrmittel mehr und mehr durch. Aber auch kürzere Kombinationen von Beschäftigung und Freizeit ermöglichen im Rahmen des Berechnungszeitraums der individuellen Arbeitszeit von nunmehr 52 Wochen im Beamtenbereich und 26 Wochen im Tarifbereich diverse Arbeitszeitmodelle bis hin zu sogenannten “Kurz-Sabbaticals”. Auch hierüber lesen Sie eingehende Details in diesem Heft.

Rechtliche Grundlagen

Geregelt ist die Teilzeitbeschäftigung für Beamtinnen und Beamte des hamburgischen öffentlichen Dienstes in den §§ 76 a, 76 c und 89 des Hamburgischen Beamtengesetzes (HmbBG).

Für Angestellte der Freien und Hansestadt Hamburg gilt der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961 (§§ 15 b, 50 Absatz 1), für die Arbeiterinnen und Arbeiter der Stadt der Manteltarifvertrag für Arbeiter (MTArb) vom 6. Dezember 1995 (§§ 15 b, 55 Abs. 1).

Berufsleben und Privatleben besser vereinbaren

Teilzeitbeschäftigte wollen oft mehr Zeit für ihre Familie oder sich selbst haben und verringern deshalb die Zahl ihrer Arbeitsstunden. Ein Grund kann auch sein, dass sie allgemein die Belastung durch ihre Arbeit verringern wollen. Sehr oft ist es der Wunsch, neben einer weiterhin bestehenden Erwerbstätigkeit die eigenen Kinder zu betreuen – sei es weitgehend selbst oder sei es gemeinsam mit der Partnerin oder dem Partner. Ein weiteres Motiv für Teilzeitarbeit stellt die Pflege von kranken und älteren Angehörigen zu Hause dar.

Immer häufiger steht hinter dem Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung das Bedürfnis, nicht allein für den Beruf zu leben, sondern mehr Zeit für andere Aktivitäten zu haben, z.B. für Hobbys oder sonstige private Interessen. Dies kann z.B. der Wunsch sein, ehrenamtliche Tätigkeiten auszuüben oder sich politisch zu engagieren.

Mit Hilfe neuer Arbeitszeitmodelle wie etwa dem Sabbatjahr ist es auch möglich, längere Zeiten der Beschäftigung mit längeren Zeiten der Freizeit (bis über drei Jahre) zu koppeln. So ermöglicht es Teilzeitarbeit auch, sich in besonderer Weise um private Belange, zum Beispiel längere Reisen, zu kümmern, ohne dafür etwa auf anteilige Bezüge oder Beihilfe verzichten zu müssen.

Finanzielle Beweggründe

Ist einer der beiden Partner vollzeitbeschäftigt, kann der andere Partner sich um eine Teilzeitbeschäftigung bemühen, um etwas “hinzuzuverdienen” – sei es für eine Anschaffung, sei es, um einen bestimmten Lebensstandard zu erreichen.

Anschluss an das Berufsleben nicht verlieren

Viele Beschäftigte wollen heute auch über die “Familienphase” hinaus im Erwerbsleben bleiben. Sie möchten nicht, auch nicht vorübergehend, aus ihrem Beruf ausscheiden.

Dahinter steht – neben dem generellen Wunsch nach beruflicher Aktivität – häufig die Absicht, Nachteile vermeiden zu wollen, die ein Berufsausstieg mit sich bringen kann. Die Befürchtung ist, dass vor allem Chancen zum Aufstieg oder zur beruflichen Weiterbildung einschließlich Verdienstmöglichkeiten verpasst werden. Wer einige Jahre nicht gearbeitet hat, befürchtet, dass es ihm bei seinem Wiedereinstieg ins Berufsleben schwerer fällt, sich zurechtzufinden, vor allem wenn sich etwa in der Technik oder in der Arbeitsorganisation Veränderungen ergeben haben.

Eine Teilzeitbeschäftigung kann diese Probleme verhindern. Eine Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung ist für Beamtinnen und Beamte sowie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möglich und wird durch die bestehenden rechtlichen Regelungen/Vereinbarungen auch unterstützt.

Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung offenhalten

Beamtinnen und Beamte kehren nach Ablauf der jeweiligen Bewilligungsdauer für Teilzeit quasi "automatisch" wieder in die Vollzeittätigkeit zurück. Eine Verlängerung ihrer Teilzeitbeschäftigung ist auf ihren Antrag hin möglich. Die voraussetzungslose Antragsteilzeit kann jedoch auch ohne zeitliche Befristung beantragt werden, so dass eine Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung nicht erforderlich ist.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen verlangen, dass ihre Teilzeitbeschäftigung auf bis zu fünf Jahre befristet wird – das bedeutet, dass nach Ablauf der befristeten Teilzeitbeschäftigung automatisch wieder ein Vollzeitarbeitsverhältnis entsteht.

In anderen als familienpolitischen Fällen sollen teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf ihren Wunsch hin bei der Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung und im Rahmen der dienstlichen und betrieblichen Möglichkeiten gegenüber anderen Bewerberinnen und Bewerbern bevorzugt berücksichtigt werden. Das haben die Tarifvertragsparteien 1994 so vereinbart.

Interesse des Dienstherrn / Arbeitgebers

Die Freie und Hansestadt Hamburg ist als Dienstherr und Arbeitgeber daran interessiert, Wünsche und Forderungen von Vollzeitkräften sowie Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrern nach einem Teilzeitarbeitsplatz zu erfüllen.

Im Zusammenspiel von Vollzeitkräften und Teilzeitkräften kann der Personaleinsatz flexibler und belastungsgerechter gestaltet werden.

Durch den Einsatz von Teilzeitbeschäftigten können Öffnungszeiten von Behörden und Ämtern ausgeweitet werden. Der Personaleinsatz kann schwankendem Arbeitsanfall angepasst werden; in Zeiten hohen Arbeitsanfalls können Aufgaben durch Einsatz von mehr Personal im Interesse der Bürgerinnen und Bürger schneller bearbeitet werden.

Eine Teilzeitbeschäftigung führt erfahrungsgemäß zu einer höheren Flexibilität und geringeren Fluktuation der Beschäftigten.

Darüber hinaus hilft Teilzeitbeschäftigung, dass Arbeitsplätze für die Beschäftigten gesichert und für Arbeitslose geschaffen werden ("Wahlarbeitszeit").

Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung für Beamtinnen und Beamte

Die Voraussetzungen für eine Teilzeitbeschäftigung sind für Beamtinnen und Beamte auf der einen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf der anderen Seite unterschiedlich geregelt. Dies gilt auch für die Rechtsfolgen einer Teilzeitarbeit.

Für Beamtinnen und Beamte der Freien und Hansestadt Hamburg sind die Bestimmungen der §§ 76 a, 76 c und 89 des Hamburgischen Beamtengesetzes (HmbBG) maßgebend. Das Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG), das Rahmenvorschriften für die Landesgesetzgebung enthält, regelt in § 44 a lediglich, dass Teilzeitbeschäftigung für Beamtinnen und Beamte durch Gesetz zu regeln ist. Damit bleibt es den Ländern überlassen, unter Beachtung des vom Grundgesetz, insbesondere in Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz vorgegebenen Rahmens Teilzeitbeschäftigung für ihre Beamtinnen und Beamten zu regeln.

Im Folgenden wird mit Blick auf die Verwaltung der Freien und Hansestadt Hamburg die rechtliche Situation nach dem Hamburgischen Beamtengesetz dargestellt.

Allgemeine Regelungen

Zum Kernbestand der Strukturprinzipien des Berufsbeamtentums gehören Hauptberuflichkeit, Vollalimentation und das Lebenszeitprinzip. Auch der hergebrachte Grundsatz der Hauptberuflichkeit unterliegt aber einer Fortentwicklung aufgrund veränderter sozialer Gegebenheiten. Im allgemeinen Arbeitsleben hat sich die Arbeitszeitflexibilisierung in Gestalt der Möglichkeit der individuellen Bestimmungen der persönlichen Arbeitszeit zu einem neuen sozialen Standard entwickelt. Dem muss im Interesse der Funktionsfähigkeit des Berufsbeamtentums auch für das Beamtenverhältnis Rechnung getragen werden. Für den Gesetzgeber besteht deshalb insoweit ein verfassungsrechtlicher Handlungsspielraum.

Teilzeitbeschäftigung kann nach § 76 a Abs. 1 HmbBG allein auf Antrag der Beamtin oder des Beamten ohne Vorliegen weiterer Voraussetzungen bewilligt werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Eine zeitliche Obergrenze für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung gibt es nicht.

Nach § 89 Abs. 1 Nr. 1 HmbBG kann aus familienpolitischen Gründen Teilzeitbeschäftigung ausgeübt

werden, wenn die Beamtin oder der Beamte Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige betreut.

§ 89 Abs. 1 Nr. 1 HmbBG regelt schließlich auch die familienpolitische Teilzeitbeschäftigung mit weniger als fünfzig Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit – die sogenannte “unterhälftige Teilzeit”.

Wichtig ist, dass Teilzeitbeschäftigung auch von Beginn des Beamtenverhältnisses an ausgeübt werden kann. Dies gilt jedoch nicht, wenn sich die Beamtin oder der Beamte noch im Beamtenverhältnis auf Widerruf – also im Vorbereitungsdienst – befindet.

Die voraussetzungslose Teilzeit

Einer Beamtin oder einem Beamten kann nach § 76 a HmbBG auf Antrag Teilzeit bewilligt werden, wenn dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Weitergehende Voraussetzungen für die Gewährung der Teilzeitbeschäftigung bestehen nicht. Die Beamtin oder der Beamte muss jedoch mindestens die Hälfte der regulären Vollzeitarbeitszeit tätig sein. Die Dauer der Teilzeitbeschäftigung hängt vom Antrag der Beamtin oder des Beamten ab. Eine zeitliche Obergrenze für Teilzeitbeschäftigung gibt es nicht. Möglich ist es auch, nach Ablauf der Dauer einer bewilligten Teilzeitbeschäftigung erneut Teilzeitbeschäftigung zu beantragen.

Die Beamtin oder der Beamte ist grundsätzlich verpflichtet, die Teilzeitbeschäftigung auch für die beantragte Dauer auszuüben. Soweit allerdings eine Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung in dem bisherigen Umfang der Beamtin oder des Beamten nicht mehr zugemutet werden kann – z.B. weil sich ihre oder seine privaten Lebensverhältnisse geändert haben und sie oder er jetzt auf das volle Gehalt angewiesen ist - soll ein Übergang zur Vollzeitbeschäftigung oder eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung (z.B. Erhöhung der Arbeitszeit von 50 auf 70 % der regelmäßigen Arbeitszeit) durch die zuständige Dienstbehörde zugelassen werden, wenn dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Allerdings kann auch die Dienstbehörde die Dauer der Teilzeitbeschäftigung entgegen der ursprünglichen Bewilligung beschränken (z.B. Verkürzung von ursprünglich 5 bewilligten Jahren auf 3 Jahre) oder den Umfang der zu leistenden Arbeitszeit erhöhen, wenn zwingende dienstliche Belange dies erfordern (z.B. die oder der Teilzeitbeschäftigte verfügt über Spezialkenntnisse und der einzige weitere Behördenmitarbeiter, der darüber verfügt, fällt

überraschenderweise wegen einer schweren Erkrankung auf Dauer aus).

Die Beamtin oder der Beamte muss sich jedoch verpflichten, während der Dauer der Teilzeitbeschäftigung Nebentätigkeiten nur in dem Umfang auszuüben, wie dies auch Vollzeitbeschäftigte tun können. Dies bedeutet u.a., dass der zeitliche Umfang in der Regel 7,7 Stunden in der Woche nicht überschreiten darf.

Die familienpolitische Teilzeit

Die Möglichkeit der familienpolitischen Teilzeitbeschäftigung (§ 89 Abs. 1 HmbBG) ergibt sich aus der Schutzpflicht des Staates für Ehe und Familie des Artikels 6 des Grundgesetzes. Die Teilzeitbeschäftigung soll es Beamtinnen und Beamten ermöglichen, Familie und Berufstätigkeit besser in Übereinstimmung miteinander bringen zu können.

Die familienpolitische Teilzeitbeschäftigung können Beamtinnen und Beamte in Anspruch nehmen, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen.

Im Rahmen der familienpolitischen Teilzeitbeschäftigung ist es auch möglich, Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit auszuüben (§ 89 Abs. 1 Nr. 1 HmbBG). Diese Form der sogenannten *unterhälftigen Teilzeitbeschäftigung* darf jedoch nur bis zur Dauer von maximal zwölf Jahren ausgeübt werden. Die Beurlaubungen aus familienpolitischen Gründen nach § 89 Abs. 1 Nr. 2 HmbBG und aus arbeitsmarktpolitischen Gründen nach § 95 a Abs. 1 Nr. 1 HmbBG werden auf diese Höchstdauer von 12 Jahren angerechnet.

Beispiele:

1. Wer drei Jahre aus familienpolitischen und zwei Jahre aus arbeitsmarktpolitischen Gründen ohne Bezüge beurlaubt war, kann nur noch für die Dauer von sieben Jahren Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit wahrnehmen.
2. Wer drei Jahre Erziehungsurlaub nach der Erziehungsurlaubsverordnung genommen hat und anschließend familienpolitische Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit wahrnimmt, kann dies bis zur Höchstdauer von 12 Jahren tun. Der Erziehungsurlaub wird auf die unterhälftige Teilzeit nicht angerechnet.

Anders als bei der voraussetzungslosen Antragsteilzeit hat die Beamtin oder der Beamte einen Anspruch auf Bewilligung der Teilzeitbeschäftigung, wenn die Voraussetzungen vorliegen und zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die familienpolitische Teilzeitbeschäftigung kann ausgeübt werden, solange die Voraussetzungen dafür vorliegen. Eine zeitliche Obergrenze gibt es nicht. Möglich ist jede Arbeitszeitdauer, die mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit umfasst.

Während einer familienpolitischen Teilzeitbeschäftigung dürfen nur solche Nebentätigkeiten ausgeübt werden, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen. Dies bedeutet, dass der Dienstherr keine Nebentätigkeiten genehmigen kann, die die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen - z.B. wegen des zeitlichen Umfangs der Nebentätigkeit - unmöglich macht.

Die familienpolitische Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich für die mit dem Dienstherrn vereinbarte Dauer auszuüben. Wie bei der voraussetzungslosen Antragsteilzeit kann auch bei der familienpolitischen Teilzeit die Dienststelle die Dauer der Teilzeitbeschäftigung entgegen der ursprünglichen Bewilligung beschränken oder in dem Umfang der zu leistenden Arbeitszeit erhöhen, wenn zwingende dienstliche Belange dies erfordern. Der Dienstherr soll im Rahmen seiner Fürsorgepflicht der Beamtin oder dem Beamten eine Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung ermöglichen, wenn die Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung (z.B. wegen unvorhersehbarer Änderung der Lebensverhältnisse) unzumutbar ist.

Teilzeitbeschäftigung im Erziehungsurlaub

Wer sich als Beamtin oder Beamter im Erziehungsurlaub befindet, kann während des Erziehungsurlaubs bei ihrem oder seinem Dienstherrn eine Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis bis zu 19 Stunden in der Woche ausüben, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Eine solche Teilzeitbeschäftigung während des Erziehungsurlaubs wird auf die Höchstgrenze von insgesamt 12 Jahren bei unterhäftiger Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung nach den §§ 89 und 95 a des Hamburgischen Beamtengesetzes nicht angerechnet. Für Richterinnen und Richter ist während des Erziehungsurlaubs eine Teilzeitbeschäftigung als Richterin oder Richter im Umfang der Hälfte des regelmäßigen Dienstes zulässig.

Mit Genehmigung des Dienstvorgesetzten ist aber auch eine Teilzeitbeschäftigung als Arbeitnehmerin

oder Arbeitnehmer oder Selbstständige oder Selbstständiger bis zu 19 Stunden in der Woche möglich.

Der Anspruch auf Erziehungsgeld wird durch die Teilzeitbeschäftigung nicht in Frage gestellt.

Besoldung, Kindergeld

Dienstbezüge

Die Dienstbezüge, das heißt das Grundgehalt sowie der Familienzuschlag und weitere Bestandteile (wie z.B. Zulagen und Auslandsdienstbezüge) werden grundsätzlich im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit verringert.

Beispiel 1:

Nur ein Ehegatte ist im öffentlichen Dienst beschäftigt. Eine verheiratete 28 jährige Regierungsoberinspektorin mit einem Kind möchte nur noch halbtags arbeiten; ihr Ehegatte ist nicht im öffentlichen Dienst beschäftigt. Ihre Dienstbezüge verändern sich jetzt (alles in DM)...

	...von Vollzeit	auf Teilzeit
Grundgehalt	4.037,90	2.018,95
Familienzuschlag (verh.)	189,42	94,71
Familienzuschl. (1 Kind)	162,06	81,03
Allgemeine Zulage	128,15	64,08
Brutto	4.517,53	2.258,77
./. Lohnsteuer	908,75	214,33
./. Kirchensteuer	68,63	13,96
./. Soli-Zuschlag	47,18	4,30
Netto	3.492,97	2.026,18
Kindergeld	270,00	270,00
Zahlbetrag	3.762,97	2.296,18

Beispiel 2:

Beide Ehegatten sind im öffentlichen Dienst beschäftigt. Wenn der Ehegatte des Teilzeitbeschäftigten ebenfalls im öffentlichen Dienst mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt ist, erhält generell jeder Ehegatte den halben Betrag des Familienzuschlags für Verheiratete unabhängig vom zeitlichen Umfang seiner Beschäftigung. Den Kinderanteil erhält ungekürzt der Berechtigte, der auch das Kindergeld bezieht. Sie erhalten jeweils bei (alles in DM)...

	Familienzuschlag		Gesamtbetrag	Kindergeld
	verheiratet	Kinderanteil je Kind		
Vollzeit	94,71	162,06	256,77	270,00
Vollzeit	94,71	0	94,71	./.
Gesamt	189,42	162,06	351,48	270,00
Vollzeit	94,71	162,06	256,77	270,00
Teilzeit 50 %	94,71	0	94,71	./.
Gesamt	189,42	162,06	351,48	270,00
Teilzeit 50 %	94,71	162,06	256,77	270,00
Teilzeit 75 %	94,71	0	94,71	./.
Gesamt	189,42	162,06	351,48	270,00

Der Anspruch auf Kindergeld wird durch Teilzeitbeschäftigung in keiner Weise berührt.

Besoldungsdienstalter

Das Besoldungsdienstalter reiht die Beamtin oder den Beamten in eine bestimmte Stufe ein und legt den Zeitpunkt des grundsätzlichen weiteren Aufstiegens im Grundgehalt im Zwei-drei-vier-Jahresrhythmus in den Dienstaltersstufen fest. Bis zur fünften Stufe steigt das Gehalt grundsätzlich alle zwei Jahre, bis zur neunten Stufe alle drei und danach alle vier Jahre bis das Endgrundgehalt erreicht wird.

Eine Teilzeitbeschäftigung - auch eine unterhältige - im Beamtenverhältnis wirkt sich nicht negativ auf das Besoldungsdienstalter aus. Das heißt, Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden genauso berücksichtigt wie die einer Vollzeitbeschäftigung.

Hinweis: Eine unterhältige Teilzeitbeschäftigung im Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst wird allerdings nicht positiv bei der Festsetzung des Besoldungsdienstalters berücksichtigt.

Bezüge während des Urlaubs / Urlaubsgeld / jährliche Sonderzuwendung (Weihnachtsgeld), Vermögenswirksame Leistung

Nimmt die teilzeitbeschäftigte Beamtin oder der teilzeitbeschäftigte Beamte Erholungsurlaub oder erhält sie oder er Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge, so werden die - entsprechend der verringerten Arbeitszeit - verringerten Dienstbezüge weitergezahlt. Gleiches gilt während der Zeit einer Dienstunfähigkeit oder des Beschäftigungsverbots wegen Mutterschaft.

Das jährliche Urlaubsgeld wird im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit verringert, wenn am ersten allgemeinen Arbeitstag des Monats Juli (z.B. 1.7. eines Jahres) wegen Teilzeitbeschäftigung herabgesetzte Bezüge gewährt werden.

Beispiel:

Der Regierungsinspektor R. wechselt

- a) mit Wirkung vom 15. Juli eines Jahres von einer Vollzeitbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung. Aufgrund seiner Vollzeitbeschäftigung am Stichtag (erster allgemeiner Arbeitstag des Monats Juli) erhält er im Monat Juli ein volles Urlaubsgeld in Höhe von 500,— DM.
- b) mit Wirkung vom 1. Juli eines Jahres von einer Vollzeitbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung. Seine Arbeitszeit wird von 38,5 Stunden auf 19,25 Stunden pro Woche (Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit) reduziert. Aufgrund seiner Teilzeitbeschäftigung am Stichtag erhält er im Monat Juli ein auf die Hälfte gekürztes Urlaubsgeld in Höhe von 250,— DM.

Auf die Sonderzuwendung (Weihnachtsgeld), die jährlich im Dezember gezahlt wird, wirkt sich eine Teilzeitbeschäftigung nur aus, wenn sie am 1. Dezember des betreffenden Jahres vorliegt.

Beispiel:

Ist die Beamtin oder der Beamte am 1. Dezember vollzeitbeschäftigt, erhält sie oder er die Sonderzuwendung als Vollzeitbeschäftigte oder Vollzeitbeschäftigter - also in voller Höhe - unabhängig davon, ob sie oder er im Verlauf des Jahres möglicherweise teilzeitbeschäftigt war.

War die Beamtin oder der Beamte hingegen am 1. Dezember teilzeitbeschäftigt, erhält sie oder er die Sonderzuwendung entsprechend der Verminderung ihrer oder seiner regelmäßigen Arbeitszeit, auch wenn sie oder er möglicherweise ansonsten überwiegend vollzeitbeschäftigt war.

Die Sonderzuwendung setzt sich zusammen aus dem Grundbetrag und gegebenenfalls einem Sonderzuschlag von 50,— DM für jedes Kind. Der Sonderbetrag für Kinder wird auch bei Teilzeitbeschäftigung in voller Höhe ausgezahlt.

Die vermögenswirksame Leistung beträgt für eine oder einen Teilzeitbeschäftigten die Hälfte des Betrages, der einer oder einem Vollzeitbeschäftigten zusteht. Vollzeitbeschäftigte erhalten 13,— DM, Teilzeitbeschäftigte 6,50 DM monatlich.

Bei Beamtinnen und Beamten mit Bleibeverpflichtung zählt die Zeit einer Teilzeitbeschäftigung für die Erfüllung der Bleibeverpflichtung voll. Hiervon betroffen sind Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes, die Anwärterbezüge unter der Auflage erhalten haben, dass sie im Anschluss an ihre Ausbildung nicht vor Ablauf einer Mindestzeit von fünf Jahren aus einem von ihnen zu vertretenden Grunde ausscheiden. Entsprechendes gilt, wenn die Gewährung eines Anwärter - Sonderzuschlags an eine Bleibeverpflichtung gebunden war.

Versorgung

Vorweg ist festzuhalten, dass sich grundsätzlich jede Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung je nach Dauer und Umfang mindernd auf die Versorgung im Ruhestand auswirken kann. Eine umfassende Information bei der hierfür eigens eingerichteten Versorgungsberatung des Personalamts - Zentrale Personaldienste (siehe Seite 36) - über Ihre Personalstelle ist daher anzuraten und durch keine Informationsbroschüre zu ersetzen. Versorgungsrechtlich ergibt sich zum gegenwärtigen Stand folgendes, hier nur grob zu skizzierendes Bild:

Allgemeines

Die Berechnung der Versorgungsbezüge richtet sich nach dem Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG). Das **Ruhegehalt** wird auf der Grundlage der **ruhegehaltfähigen Dienstbezüge** und der **ruhegehaltfähigen Dienstzeit** berechnet. Aus der ruhegehaltfähigen Dienstzeit wird der **Ruhegehaltsatz** ermittelt. Das Ruhegehalt beträgt für jedes Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit 1,875 v.H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, insgesamt jedoch höchstens 75 v.H.

Ruhegehaltfähige Dienstbezüge

Eine Teilzeitbeschäftigung wirkt sich nicht auf die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus. Als ruhegehaltfähige Dienstbezüge werden im Falle einer Teilzeitbeschäftigung im Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles die vollen ruhegehaltfähigen Dienstbezüge dem zu berechnenden Ruhegehalt zugrunde gelegt.

Beispiel:

Ein Regierungsinspektor erhält bei Eintritt in den Ruhestand aufgrund seiner zu diesem Zeitpunkt ausgeübten Teilzeitbeschäftigung mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit verminderte Bezüge in Höhe von insgesamt 2.258,77 DM monatlich. Die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge betragen trotz der Teilzeitbeschäftigung 4.517,53 DM und entsprechen denen, die er bei einer Vollzeitbeschäftigung erhalten würde.

Zu einer Minderung des Ruhegehalts kann es dagegen durch die ruhegehaltfähige Dienstzeit kommen.

Ruhegehaltfähige Dienstzeit

Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung sind nur zu dem Teil ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.

Beispiel:

Eine Beamtin war insgesamt 10 Jahre ihrer Dienstzeit mit drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit teilzeitbeschäftigt. Das entspricht einer ruhegehaltfähigen Dienstzeit von 7 Jahren und sechs Monaten. Für eine 10 jährige ruhegehaltfähige Dienstzeit müsste die Beamtin beispielsweise in Vollzeitbeschäftigung also noch 2 Jahre und sechs Monate länger arbeiten.

War die Beamtin oder der Beamte insgesamt länger als zwölf Monate freigestellt (d.h. teilzeitbeschäftigt oder ohne Dienstbezüge beurlaubt), werden Ausbildungszeiten im Beamtenverhältnis auf Widerruf nur in dem Umfang berücksichtigt, der dem Verhältnis der tatsächlichen ruhegehaltfähigen Dienstzeit zu der ruhegehaltfähigen Dienstzeit entspricht, die ohne die Freistellung erreicht worden wäre (Quotelung).

Dies gilt für andere Ausbildungszeiten entsprechend. Auch diese werden bei Freistellungen von mehr als zwölf Monaten - wie Ausbildungszeiten im Beamtenverhältnis - nur anteilig berücksichtigt. Bei

beiden Quotelungsregelungen bleiben Kindererziehungszeiten bis zu drei Jahren je Kind außer Betracht.

Tritt eine Beamtin oder ein Beamter vor Vollen- dung des sechzigsten Lebensjahres wegen Dienst- unfähigkeit in den Ruhestand, wird die Zeit vom Ein- tritt in den Ruhestand bis zum Ablauf des Monats der Vollen- dung des sechzigsten Lebensjahres, so- weit diese nicht nach anderen Vorschriften als ruhegehaltfähig berücksichtigt wird, für die Bere- chung des Ruhegehalts der ruhegehaltfähigen Dienstzeit zu einem Drittel (ab 1.1.2001 zu zwei Drit- teln) hinzugerechnet. Diese sogenannte Zu- rechnungszeit unterliegt bei Freistellungen von mehr als zwölf Monaten ebenso wie die Ausbildungszei- ten der Quotelung. Zu beachten ist dabei, dass hier Kindererziehungszeiten nicht außer Betracht gelas- sen werden. Vielmehr bewirken sie ebenfalls eine anteilige Minderung der Zurechnungszeit.

Von der Quotelung werden nur die nach dem 30. Juni 1997 bewilligten und angetretenen Freistellun- gen erfasst. Bei einer vor dem 1. Juli 1997 bewillig- ten und angetretenen Teilzeitbeschäftigung werden Änderungen des Umfangs innerhalb des ursprüng- lichen Bewilligungszeitraums von der Neuregelung nicht erfasst.

Beispiel:

Ein Beamter wird mit 75 % der regelmäßigen Arbeitszeit für die Dauer vom 1. Januar 1996 bis zum 31. Dezember 2002 teilzeitbeschäftigt. Eine Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit (Umfang) auf z.B. 50 % innerhalb dieses Zeit- rahmens (Dauer) ist auch nach dem 1. Juli 1997 unschädlich, d.h. sie ist von der Quotelung nicht betroffen.

Beim Wechsel von einer Beurlaubung in eine Teil- zeitbeschäftigung und umgekehrt nach dem 30. Juni 1997 ist die neue Freistellung stets in die Quotelung einzubeziehen.

Ruhegehaltssatz

Der Ruhegehaltssatz steigt mit jedem Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit linear um 1,875 v.H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bis zum Höchst- ruhegehaltssatz von 75 v.H., der nach 40 Jahren er- reicht wird. Nach dem bis Ende 1991 geltenden Recht reichten 35 Dienstjahre zur Erreichung des Höchstruhegehaltssatzes aus.

Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung wirken sich auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit (vgl. oben) und da- mit mindernd auf den Ruhegehaltssatz und die Höhe des Ruhegehalts aus.

Beispiel:

Eine Beamtin oder ein Beamter auf Lebenszeit ist für acht Jahre mit 75 % der regelmäßigen Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Beamtin oder eines vollzeitbeschäftigten Beamten tätig. Dementsprechend beträgt die ruhegehaltfähige Dienstzeit für diesen Zeitraum sechs Jahre. Die acht Jahre werden also nur mit $6 \times 1,875$ v.H. beim Ruhegehaltssatz berücksichtigt. Ist diese Freistellung nach dem 30.6.1997 bewilligt und angetreten worden, wirkt sie sich darüber hin- aus noch durch die Quotelung mindernd auf die Ausbildungszeit im Beamtenverhältnis auf Widerruf aus (vgl. *ruhegehaltfähige Dienstzeit*).

Hinsichtlich des Ruhegehaltssatzes für Beamtin- nen und Beamte, die bereits am 31.12.1991 im Be- amtenverhältnis gestanden haben, gilt Folgendes:

Soweit das Beamtenverhältnis am 31. Dezember 1991 bereits bestand, gilt die Übergangsvorschrift des § 85 BeamtVG. Bei der Berechnung des Ruhegehaltssatzes nach dieser Übergangsvorschrift ist zu beachten, dass Freistellungen zu einem Versorgungsabschlag nach dem bis zum 31.12.1991 geltenden Recht führen können. Zu den Auswirkungen, die die Anwendung des § 85 BeamtVG im Einzelnen mit sich bringt, sollte in je- dem Fall die Versorgungsberatung befragt werden.

Sofern die Ruhegehaltfähigkeit einer Stellenzulage eine Mindestzeit einer zulageberechtigenden Ver- wendung voraussetzt, sind Verwendungen in Teil- zeitbeschäftigung in vollem Umfang zu berücksich- tigen. Üben beispielsweise teilzeitbeschäftigte Be- amtinnen oder Beamte eine zulageberechtigende Tätigkeit aus und gehört die entsprechend der Ar- beitszeit vermindert gewährte Stellenzulage nach einer 10jährigen Verwendung zu den ruhegehalt- fähigen Dienstbezügen, werden in Teilzeit verbrachte Verwendungszeiten insoweit wie die einer Vollzeit- beschäftigung berücksichtigt. Diese Gleichstellung gilt jedoch nur für die eine Ruhegehaltfähigkeit vor- aussetzende Verwendungszeit, nicht jedoch für die individuelle Höhe des Ruhegehaltssatzes.

Versorgungsabschläge

Das Ruhegehalt vermindert sich - unabhängig von Freistellungen - dauerhaft um 3,6 % für jedes Jahr, um das die Beamtin oder der Beamte vor Erreichen der allgemeinen gesetzlichen (oder besonderen) Al- tersgrenze auf eigenen Antrag wegen Erreichens der sogenannten Antragsaltersgrenze (63 Jahre). Ab dem 1.1.2001 wird es darüber hinaus mit Über-

gangsvorschriften vor dem 63. Lebensjahr Versorgungsabschlüsse geben bei Dienstunfähigkeit und für Schwerbehinderte, die ab 60 auf Antrag in den Ruhestand gehen.

Im Rahmen der Übergangsvorschrift des § 85 Beamtenversorgungsgesetz gelten bei Erreichen der Antragsaltersgrenze bis 2002 abweichende Vomhundertsätze der Minderung.

Mindestversorgung

Das Ruhegehalt beträgt mindestens 35 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (amtsbezogene Mindestversorgung) oder, wenn es günstiger ist, 65 % der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 4 (amtsunabhängige Mindestversorgung).

Es wird jedoch nur das tatsächlich erdiente Ruhegehalt gezahlt (dieses kann auch unter 35 % bzw. 65 % von A 4 liegen), wenn die Beamtin oder der Beamte allein wegen langer Freistellungszeiten, die nach dem 30.06.1997 bewilligt oder angetreten worden sind, mit ihrem oder seinem erdienten Ruhegehalt hinter der amtsbezogenen oder amtsunabhängigen Mindestversorgung zurückbleibt. Dies gilt nicht, wenn die Beamtin oder der Beamte wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand getreten ist.

Diese allgemeinen Informationen können, wie gesagt, naturgemäß nicht das gesamte komplizierte Versorgungsrecht darstellen. Konkrete Auswirkungen von Teilzeittätigkeiten auf die eigene Beamtenversorgung können nur von Fachleuten anhand des jeweiligen Einzelfalls bewertet werden; es muss daher hier von allgemein gehaltenen Berechnungsbeispielen abgesehen werden.

Deshalb ist Betroffenen nochmals zu empfehlen, sich über ihre jeweilige Personalabteilung an die Versorgungsberatung des Personalamtes - Zentrale Personaldienste - zu wenden, um sich die individuellen Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung auf den Ruhegehaltssatz berechnen zu lassen. Ansprechpartnerinnen und -partner der Versorgungsberatung finden sich auf Seite 36.

Beihilfe

Beamtinnen und Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg bleibt bei einer Teilzeitbeschäftigung ihr Beihilfeanspruch erhalten; dies gilt auch bei der Sonderform (familienpolitische Teilzeit) einer unterhältigen Teilzeitbeschäftigung nach § 89 Abs. 1 Nr. 1 HmbBG. Es gibt somit keine Abweichungen gegenüber einer Vollzeitbeschäftigung.

Urlaub

Erholungsurlaub

Teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten steht in der Regel die gleiche Zahl an Urlaubstagen zu wie vollzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten. Auch hinsichtlich der sonstigen Urlaubsregelungen gibt es keine Unterschiede zwischen vollzeitbeschäftigten und teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten.

Beispiel:

Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte, die an fünf Tagen in der Woche arbeiten, z.B. jeden Tag vier Stunden, erhalten genauso viele Urlaubstage wie Vollzeitbeamtinnen und -beamte. Durch einen Urlaubstag geschieht eine Freistellung vom Dienst nur in dem Umfang, in dem ohne den Urlaub hätte gearbeitet werden müssen. Die teilzeitbeschäftigte Beamtin oder der teilzeitbeschäftigte Beamte wird bei fünf Tagen Urlaub $5 \times 4 = 20$ Stunden vom Dienst freigestellt. Eine vollzeitbeschäftigte Beamtin oder ein vollzeitbeschäftigter Beamter wird demgegenüber bei fünf Tagen Urlaub 38,5 Stunden vom Dienst freigestellt.

Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit auf weniger oder mehr als fünf Tage in der Woche verteilt haben, erhalten dementsprechend weniger oder mehr Urlaubstage.

Beispiel:

Wer nur an drei Tagen in der Woche arbeitet, erhält im Ergebnis drei Fünftel des Urlaubsanspruchs einer oder eines Vollzeitbeschäftigten, kann damit aber genauso lange Urlaub machen, da sie oder er pro Woche nur drei Urlaubstage nehmen muss.

Der Urlaubsanspruch vermindert bzw. erhöht sich für jeden zusätzlichen freien Tag (bzw. zusätzl. Arbeitstag) im Urlaubsjahr - um ein Zweihundertsechzigstel (§ 10 der Erholungsurlaubsverordnung).

Mit folgender Berechnungsformel kann der individuelle Urlaubsanspruch (U_i) z.B. bei Teilzeitbeschäftigung ermittelt werden:

$$U_i = U_a - \frac{U_a \times F}{260}$$

U_a = Urlaubsanspruch in der Fünf-Tage-Woche
 F = zusätzliche freie Tage wegen der Verteilung der Arbeit auf weniger als fünf Tage in der Woche

Beispiel:

Für eine 42 jährige teilzeitbeschäftigte Beamtin (Grundurlaubsanspruch 30 Urlaubstage) ergibt sich bei einem Wechsel zwischen einer Drei- und Zwei-Tage-Woche demnach ein verminderter Urlaubsanspruch von

$$30 - \frac{30 \times 130 \text{ (zusätzl. freie Tage)}}{260} = 15 \text{ Tage}$$

Diese Kürzung wird übrigens auch mit aus dem Vorjahr übertragenem Urlaub vorgenommen, auch wenn dieser Urlaubsanspruch in einer Zeit der Beschäftigung an fünf Tagen in der Woche erworben wurde.

Für die gebräuchlichen Arbeitszeitmodelle bei abweichender Verteilung von der Fünf-Tage-Woche während des gesamten Urlaubsjahres erleichtert die nachstehende tabellarische Übersicht die Ermittlung des Jahresurlaubsanspruchs in Arbeitstagen.

Arbeitszeitmodell	Zusätzliche freie Tage im Jahr	Urlaubsanspruch bei Grundurlaub 26 AT	Urlaubsanspruch bei Grundurlaub 29 AT	Urlaubsanspruch bei Grundurlaub 30 AT
4-Tage-Woche	52	21	23	24
3-Tage-Woche	104	16	17	18
2/3-Tage-Woche im Wechsel und 1 Woche Arbeit/ 1 Woche frei im Wechsel	130	13	15	15
4/5-Tage-Woche im Wechsel	26	23	26	27
3 Wochen Arbeit/ 1 Woche frei im Wechsel	65	20	22	23

Sonderurlaub

In Bezug auf die Gewährung von Sonderurlaub bestehen bei Teilzeitbeschäftigten grundsätzlich keine Besonderheiten. Wie beim Erholungsurlaub vermindert sich jedoch bei Verteilung der Arbeitszeit auf weniger als fünf Arbeitstage in der Woche

bei einigen Sonderurlaubstatbeständen der Sonderurlaub für jeden zusätzlichen freien Arbeitstag um ein Zweihundertsechzigstel.

Zusatzurlaub

Bei der Bemessung des Zusatzurlaubs für Schichtdienst und Nachtdienst führt Teilzeitbeschäftigung nicht zu einer Verminderung des Zusatzurlaubs. Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte vermindert sich jedoch bei der Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf weniger als fünf Arbeitstage in der Woche entsprechend, d.h. z.B. bei der Vier-Tage-Woche auf vier Arbeitstage.

Mehrarbeit

Für Teilzeitbeschäftigte gibt es keine besonderen Regelungen hinsichtlich des Ausgleichs für Mehrarbeit. Das bedeutet, dass die über die individuelle festgelegte (also verminderte) regelmäßige Arbeitszeit der oder des Teilzeitbeschäftigten hinaus geleistete Mehrarbeit nach Maßgabe des § 76 Abs. 2 HmbBG durch Dienstbefreiung oder Mehrarbeitsvergütung auszugleichen ist; dies gilt auch für aus Anlass von Dienstreisen oder dienstlichen Fortbildungen geleistete (angeordnete oder genehmigte) Mehrarbeit. Der Ausgleich für Mehrleistungen kann auch im Rahmen des § 1 Absatz 3 der Arbeitszeitverordnung durch abweichende, die dienstlichen Notwendigkeiten berücksichtigende Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit vorgenommen werden („52-Wochen-Zeitraum“)

Laufbahnrecht

Die Zeit einer Teilzeitbeschäftigung wird für Beförderung und Aufstieg voll berücksichtigt. Einer teilzeitbeschäftigten Beamtin oder einem teilzeitbeschäftigten Beamten entstehen daher laufbahnrechtlich keine Nachteile gegenüber einer Vollzeitbeamtin oder einem Vollzeitbeamten.

Nebentätigkeiten

Ob und ggf. in welchem Umfang die Ausübung von Nebentätigkeiten während einer Teilzeitbeschäftigung genehmigt werden kann, hängt von der Art und damit von der Rechtsgrundlage der Teilzeitbeschäftigung ab. Im Übrigen gelten die selben nebentätigkeitsrechtlichen Bestimmungen wie bei Vollzeitbeschäftigung.

Die voraussetzungslose Teilzeit erlaubt die Ausübung von Nebentätigkeiten in dem Umfang, in dem sie auch von Vollzeitbeschäftigten, d.h. in der Regel 7,7 Stunden pro Woche, ausgeübt werden dürfen. Die oder der Dienstvorgesetzte darf über diesen Umfang hinaus Nebentätigkeiten ausnahmsweise nur dann zulassen, wenn dies mit dem Beamtenverhältnis zu vereinbaren ist.

Bei einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen dürfen nur solche Nebentätigkeiten ausgeübt werden, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen.

Benachteiligungsverbot

Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe (z.B. die dienstliche Leistung) sie rechtfertigen (§ 89 a Abs. 2 HmbBG). Damit ist klargestellt, dass es für das berufliche Fortkommen allein auf den Grundsatz der Eignung, Befähigung und Leistung nicht aber auf den Umfang der Arbeitszeit ankommt.

Mitbestimmung des Personalrats

Beabsichtigt die Dienststelle, einen Antrag auf eine voraussetzungslose (§ 76 a HmbBG) oder familiäre (§ 89 HmbBG) Teilzeitbeschäftigung oder auf Altersteilzeit (§ 76 c HmbBG) nicht zu bewilligen, so unterliegt diese Ablehnung nach § 87 Abs. 1 Nr. 11a des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes (HmbPersVG) der Mitbestimmung des Personalrats. Ohne seine Zustimmung ist eine solche Ablehnung nicht zulässig.

Sonderform Altersteilzeit

Mit § 76 c HmbBG wurde im Jahr 2000 die Altersteilzeit auch im Beamtenbereich eingeführt. Ältere Beamtinnen und Beamte erhalten damit die Möglichkeit eines Übergangs in den Ruhestand durch Teilzeitbeschäftigung. Die hamburgische Regelung zur Altersteilzeit ist durch folgende Eckpunkte gekennzeichnet:

Voraussetzungen, Personenkreis

Dem Grunde nach können alle Beamtinnen und Beamten auf Antrag die Altersteilzeit ausüben, wenn sie

- das 58. Lebensjahr vollendet haben,
- sie in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit insgesamt mindestens drei Jahre vollzeitbeschäftigt waren,
- die Teilzeitbeschäftigung vor dem 1. August 2004 beginnt und
- dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Beamtinnen und Beamte des Vollzugsdienstes, der Feuerwehr und Schwerbehinderte können die Altersteilzeit bereits ab dem 55. Lebensjahr in Anspruch nehmen.

Die Altersteilzeit muss sich bis zum Eintritt in den Ruhestand erstrecken. Das bedeutet, dass sich die Beamtin oder der Beamte bereits zu Beginn der Altersteilzeit entscheiden muss, mit welchem Lebensalter (in der Regel zwischen 63 und 65) sie oder er in den Ruhestand treten will.

Bei der Bedingung der Vollzeitbeschäftigung von mindestens drei Jahren vor der Altersteilzeit ist eine geringfügige Reduzierung der Arbeitszeit von höchstens 10 % - also eine Teilzeitbeschäftigung mit mindestens 90 % der regelmäßigen Arbeitszeit - unerschädlich.

Ausgenommen von dem Altersteilzeitmodell sind Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sowie Richterinnen und Richter.

Umfang der Arbeitszeit, Höhe der Bezüge

Beamtinnen und Beamte, die das Altersteilzeitmodell ausüben, erhalten bei einem Beschäftigungsumfang von 60 % der regelmäßigen Arbeitszeit entsprechend auf 60 % verminderte Bezüge. Auf diese

verminderten Bezüge wird ein Zuschlag nach der „Altersteilzeitzuschlagsverordnung“ gezahlt, so dass sie 83% der Nettodienstbezüge, die bei Vollzeitbeschäftigung zustehen würden, erhalten. Die Einzelheiten sind in der Altersteilzeitzuschlagsverordnung (Bundesgesetzblatt I S. 3191) geregelt.

Blockmodell, Teilzeitmodell

Die Altersteilzeit kann als sogenanntes „Teilzeitmodell“ mit durchgehend reduzierter Arbeitszeit oder als „Blockmodell“ ausgeübt werden. Beim Blockmodell wird die über den gesamten Zeitraum zu erbringende Arbeitszeit vorab geleistet und anschließend durch volle Freistellung vom Dienst ausgeglichen.

Beispiel:

Ein Beamter möchte von seinem 58. Geburtstag an die Altersteilzeit für insgesamt 5 Jahre in Anspruch nehmen. Der Ruhestand soll mit Vollendung des 63. Lebensjahres beginnen. Mit dem Blockmodell arbeitet er die ersten drei Jahre mit der regelmäßigen Arbeitszeit. In den letzten zwei Jahren vor dem Ruhestand „bummelt“ er die vorgeleistete Arbeitszeit ab und wird bei durchgehender Zahlung von ca. 83 % der Vollzeitnettozüge vom Dienst freigestellt.

Für Lehrerinnen und Lehrer ist die Altersteilzeit nur im Teilzeitmodell, für Beamtinnen und Beamte im Polizeivollzugsdienst, im Strafvollzugsdienst und im Einsatzdienst der Feuerwehr nur im Blockmodell möglich.

Versorgung

Die Zeit einer Teilzeitbeschäftigung im Altersteilzeitmodell wird zu neun Zehnteln als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt, also wie eine Teilzeitbeschäftigung mit einer Arbeitszeit von 90% der regelmäßigen Arbeitszeit.

Für Beamtinnen und Beamte, deren Ruhegehaltsatz nach der Übergangsvorschrift des § 85 BeamtVG zu berechnen ist, können Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung im Altersteilzeitmodell zu einem Versorgungsabschlag nach dem bis zum 31.12.1991 geltenden Recht führen. Zu den individuellen Auswirkungen sollte die Versorgungsberatung (siehe Seite 36) befragt werden.

Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die Voraussetzungen für die Ausübung von Teilzeitbeschäftigung sind für Beamtinnen und Beamte auf der einen und für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf der anderen Seite unterschiedlich geregelt. Dies gilt auch für die Rechtsfolgen der Teilzeitbeschäftigung.

Für Angestellte sowie Arbeiterinnen und Arbeiter kann Teilzeitarbeit mit dem Arbeitgeber grundsätzlich frei vereinbart werden. Die Manteltarifverträge enthalten die allgemeinen Regelungen für Teilzeitbeschäftigung.

Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer regeln auch die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Grenzen dieser Verteilung sind dem Arbeitgeber durch dienstliche oder betriebliche Belange gegeben, z.B. durch festgelegte Öffnungszeiten bei behördlichen Einrichtungen.

Die Entscheidung, ob auf einem bestimmten Arbeitsplatz eine Teilzeitkraft eingesetzt werden soll bzw. kann, liegt beim Arbeitgeber. Voraussetzung bei einem zu besetzenden ganzen Arbeitsplatz ist natürlich, dass die jeweiligen Aufgaben eine „Aufteilung“ auf mehrere Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter zulassen.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst gibt es - im Unterschied zu den Regelungen bei den Beamtinnen und Beamten - keine Untergrenze für die Wochenarbeitszeit; das heißt, es können auch Arbeitsverhältnisse mit einer Wochenarbeitszeit von nur wenigen Stunden vereinbart werden.

Für Teilzeitarbeitsverhältnisse gelten die allgemeinen tarifvertraglichen Regelungen, es sei denn, dass bereits bei der Einstellung die Beschäftigung in einem so geringen Umfang vereinbart wird, dass sie als geringfügig im Sinne der gesetzlichen Sozialversicherung (sog. „630 Mark-Job“) gilt. Dies bedeutet in der Praxis, dass Teilzeitbeschäftigte den ihrer Arbeitszeit entsprechenden Anteil der tariflichen Vergütung oder des tariflichen Lohnes erhalten. Ebenso anteilig bekommen sie auch die übrigen tariflichen Leistungen des öffentlichen Dienstes.

Für die Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung gelten im Einzelnen die nachfolgenden Regelungen.

Dabei wird zwischen der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen und aus anderen Gründen unterschieden. Unterschiede gibt es auch zwischen bereits im öffentlichen Dienst tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und neu Einstellenden.

Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen

Die besondere Förderung von Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen folgt aus der Schutzpflicht des Staates für Ehe und Familie nach Artikel 6 des Grundgesetzes sowie dem Sozialstaatsprinzip nach Artikel 20 des Grundgesetzes. Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern soll es erleichtert werden, Familie und Berufstätigkeit besser in Übereinstimmung miteinander zu bringen.

Die Freie und Hansestadt Hamburg hat aus Gründen der Gleichbehandlung Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bereits seit Jahren nach den für die Beamtinnen und Beamten geltenden Grundlagen vereinbart. Durch das im Jahr 1991 in Kraft getretene Gleichstellungsgesetz ist der Anspruch auf Gleichbehandlung mit dem Beamtenbereich gesetzlich geregelt worden.

Die Regelung für Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen in den Manteltarifverträgen ist ein Ergebnis der Tarifverhandlungen 1994. Sie kommt den Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weitestgehend entgegen.

Teilzeitbeschäftigung soll mit vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf ihren Antrag hin dann vereinbart werden, wenn mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder ein pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger (ärztliches Gutachten erforderlich) zu Hause betreut oder gepflegt wird. Wie bereits eingangs erwähnt, bestehen aber nach der in Hamburg herrschenden Praxis keine Bedenken dagegen, wenn bisher auch schon Teilzeitbeschäftigte aus den genannten Gründen ihre Arbeitszeit weiter vermindern, also z.B. von 30 Stunden wöchentlich auf 19,25 Stunden wöchentlich.

„Soll“ im Sinne dieser Vorschrift bedeutet, dass bei den genannten Voraussetzungen grundsätzlich Teilzeitarbeit vereinbart werden muss, es sei denn, zwingende dienstliche oder betriebliche Belange stehen dem entgegen.

Bei einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer verlangen, dass die Teilzeitbeschäftigung auf bis zu fünf Jahre befristet wird. Dies bedeutet,

dass nach Ablauf einer bestimmten Zeit automatisch wieder ein Vollzeitarbeitsverhältnis entsteht. Die Unsicherheit, ob eine Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung möglich ist, wird damit genommen. Die Frist von fünf Jahren kann verlängert werden, allerdings besteht hierauf kein Anspruch.

Teilzeitbeschäftigung aus anderen Gründen

Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aus anderen als familiären Gründen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer solchen Teilzeitarbeit erörtert. Dies muss mit dem Ziel geschehen, im Rahmen der jeweiligen dienstlichen oder betrieblichen Möglichkeiten zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen. Dieses Ziel haben die Tarifvertragsparteien ausdrücklich festgelegt. Einen entsprechenden Anspruch, wie er bei einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen besteht, gibt es jedoch nicht.

Wenn früher vollzeitbeschäftigte und jetzt teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wieder eine volle Stelle haben möchten, soll ihnen dies bevorzugt ermöglicht werden. Hierfür wird vorausgesetzt, dass ein entsprechender Vollzeit Arbeitsplatz zur Verfügung steht und die Person in gleicher Weise geeignet ist wie andere Bewerberinnen oder Bewerber.

Einen Anspruch auf Befristung der Teilzeitbeschäftigung und eine anschließende Garantie der Rückkehr auf einen Vollzeit Arbeitsplatz gibt es jedoch nicht.

Teilzeitbeschäftigung bei Neueinstellungen

Die oben genannten Regelungen für Teilzeitbeschäftigung, wie sie in den Manteltarifverträgen festgelegt sind, gelten nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bereits im öffentlichen Dienst tätig sind.

Neu einzustellende Bewerberinnen und Bewerber können sich hierauf nicht berufen. Eine Teilzeitbeschäftigung muss zwischen Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer und Arbeitgeber ausdrücklich vereinbart werden. Der Arbeitgeber entscheidet, ob er eine Teilzeitbeschäftigung für einen Arbeitsplatz anbieten möchte.

Teilzeitbeschäftigung während des Erziehungsurlaubs

Eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer kann auch während des Erziehungsurlaubs eine Teil-

zeitbeschäftigung ausüben. Diese darf aber zurzeit 19 Stunden pro Woche nicht überschreiten, wenn der Anspruch auf das Erziehungsgeld nicht verloren gehen soll.

Wenn der Arbeitgeber, bei dem Erziehungsurlaub genommen wurde, zustimmt, kann die Teilzeitbeschäftigung auch bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt werden.

Bei einer Teilzeitbeschäftigung während des Erziehungsurlaubs gelten dieselben tarifvertraglichen Regelungen wie für sonstige Teilzeitbeschäftigung, die nicht im Zusammenhang mit Erziehungsurlaub steht.

Tarifvertragliche Rechtsfolgen der Teilzeitbeschäftigung

Bevor eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird, sollte man sich darüber informieren, welche Folgen dies für Vergütung/Lohn und die Sozialversicherungen hat. Weil für die Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern andere Rechtsgrundlagen gelten, unterscheiden sich die Folgen teilweise von denen der Beamtinnen und Beamten.

Vergütung/Lohn

Vergütung und Lohn einer teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin oder eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers verringern sich im gleichen Verhältnis, wie die Arbeitszeit sich gegenüber einer Vollzeitbeschäftigung verringert. Wer also z.B. nur noch die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt ist, erhält auch nur noch die Hälfte des Entgelts.

Dies gilt überall dort, wo die Dauer der Arbeitszeit Bemessungsgrundlage ist. Dies trifft für die allermeisten Fälle zu.

Urlaubsgeld / Weihnachtsgeld

Diese Verringerung gilt auch für die sogenannten tariflichen Zusatzleistungen wie das Urlaubsgeld, die Zuwendung (Weihnachtsgeld), oder die vermögenswirksamen Leistungen. Jubiläumszuwendungen werden jedoch unabhängig vom Beschäftigungsumfang voll gezahlt.

Wenn eine Teilzeitbeschäftigung nicht während des ganzen Jahres bestanden hat, gelten für die Berechnung des Urlaubsgeldes die Verhältnisse am 1. Juli, für die Höhe der Zuwendung (Weihnachtsgeld) die Verhältnisse im September des jeweiligen Jahres.

Beispiele:

1. Ein Angestellter, Vergütungsgruppe VII, hat ab 1. Juli seine Arbeitszeit auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten reduziert. Da er am 1. Juli teilzeitbeschäftigt ist, erhält er von dem vollen Urlaubsgeld den Anteil, der dem Maß der vereinbarten Arbeitszeit entspricht:

$$650 \text{ DM} \times 0,5 = 325 \text{ DM.}$$

2. Der Angestellte aus dem Beispiel 1 beginnt seine Teilzeitbeschäftigung am 16. Juli. Da er am 1. Juli vollzeitbeschäftigt ist, erhält er das Urlaubsgeld in der vollen Höhe von 650 DM.
3. Der Angestellte aus dem Beispiel 1 erhält die Hälfte der Zuwendung (Weihnachtsgeld) eines entsprechenden vollzeitbeschäftigten Angestellten, da er im ganzen Monat September teilzeitbeschäftigt ist und infolgedessen im Bemessungsmonat September auch nur einen anteiligen Vergütungsanspruch hat.
4. Der Angestellte aus dem Beispiel 1 beginnt seine Teilzeitbeschäftigung am 1. Oktober. In diesem Fall bemisst sich die Zuwendung (Weihnachtsgeld) nach der Vollzeitbeschäftigung, da die Vergütung im September maßgebend ist.

In bestimmten Fällen, in denen der vereinbarte Arbeitsumfang ohne Bedeutung ist, erhalten die Teilzeitkräfte die gleichen Leistungen wie Vollzeitbeschäftigte. Dies gilt z.B. für die Erstattung von Reisekosten.

Ortszuschlag

Der Ortszuschlag ist Bestandteil der Vergütung und verringert sich demnach, wie zuvor ausgeführt, im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit. Eine Besonderheit besteht jedoch bei den familienbezogenen Komponenten des Ortszuschlags, wenn beide Ehegatten im öffentlichen Dienst stehen und beide mindestens halbtags beschäftigt sind oder einer der beiden vollzeitbeschäftigt ist. Dabei handelt es sich um den Ortszuschlag der Stufe 2, den sogenannten „Verheiratetenzuschlag“, und den - von der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder

abhängigen - kinderbezogenen Bestandteil des Ortszuschlags (Stufe 3, Stufe 4 u.s.w.). Sind beide Ehegatten im öffentlichen Dienst beschäftigt, erhalten sie grundsätzlich jeweils die Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen den Ortszuschlagsstufen 1 und 2 („Verheiratetenzuschlag“). Bei einer Teilzeitbeschäftigung wird dieser nicht entsprechend der Arbeitszeit vermindert, wenn die Ehegattin oder der Ehegatte vollzeitbeschäftigt ist oder beide Ehegatten mindestens halbtags beschäftigt sind.

Beispiel:

Ein Angestellter ist mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit teilzeitbeschäftigt. Seine ebenfalls im öffentlichen Dienst tätige Ehegattin ist vollzeitbeschäftigt. Beide Ehegatten erhalten den halben Unterschiedsbetrag zwischen den Ortszuschlagsstufen 1 und 2 (sogenannte Konkurrenzregelung). Gleiches wäre der Fall, wenn auch die Ehegattin nicht vollzeitbeschäftigt, sondern mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit teilzeitbeschäftigt wäre.

Die auf die einzelne Angestellte oder den einzelnen Angestellten entfallenden kinderbezogenen Bestandteile des Ortszuschlags (Stufe 3 und folgende) werden ebenfalls dann unabhängig von der vereinbarten Arbeitszeit in der Höhe gezahlt, in der sie eine vollzeitbeschäftigte Angestellte bzw. ein vollzeitbeschäftigter Angestellter erhalten würden, wenn einer der beiden im öffentlichen Dienst tätigen Elternteile vollzeitbeschäftigt oder beide Elternteile mindestens mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit teilzeitbeschäftigt sind. Dabei erhält der Berechtigte den kinderbezogenen Ortszuschlag, der das Kindergeld bezieht.

Mehrarbeit / Überstunden

Wenn Teilzeitbeschäftigte über ihren individuell vereinbarten Arbeitsumfang hinaus Arbeit leisten, gilt dieses als Mehrarbeit. Sie wird anteilig in gleicher Höhe bezahlt, wie die sonstige normale Arbeitsleistung.

Nur wenn für Teilzeitbeschäftigte in einem solchen Umfang zusätzliche Arbeit angeordnet wird, dass mehr als 38,5 Stunden zu arbeiten ist, gelten die über 38,5 Stunden hinaus geleisteten Stunden als Überstunden und werden - wie bei Vollzeitbeschäftigten - mit einem der jeweiligen Bezahlungs-

gruppe entsprechenden festen Überstundenbetrag bezahlt.

Sowohl für Mehrarbeitsstunden als auch für Überstunden soll zum Ausgleich anstelle von Bezahlung jedoch vorrangig Freizeit gewährt werden.

Lebensaltersstufen / Lohnstufen

Eine Teilzeitbeschäftigung beeinträchtigt nicht den Aufstieg einer oder eines Angestellten in den Lebensaltersstufen des BAT bzw. einer Arbeiterin oder eines Arbeiters in den Lohnstufen des MTArb. Eine Teilzeitbeschäftigung wird genauso berücksichtigt, wie dies bei einer Vollzeitbeschäftigung der Fall ist.

Fortzahlung im Krankheitsfall

Wie bei einer Vollzeitbeschäftigung wird bei einer Teilzeitbeschäftigung die Vergütung - in entsprechendem Umfang der Teilzeitbeschäftigung - im Krankheitsfall fortgezahlt.

Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen

Soweit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer überhaupt aufgrund der Regelungen Beihilfe erhalten, verringert sich diese für nicht vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit.

Wer also nur noch drei Viertel oder die Hälfte der regulären Arbeitszeit arbeitet, erhält auch nur drei Viertel bzw. die Hälfte der Beihilfeleistungen, die eine Vollzeitbeschäftigte oder ein Vollzeitbeschäftigter erhalten würde.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis nach dem 31. März 1999 begonnen hat, erhalten keine Beihilfe.

Beschäftigungszeit, Dienstzeit, Bewährungszeit, Tätigkeitszeit

Die Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden auf die Beschäftigungszeit/Dienstzeit sowie Bewährungs- und Tätigkeitszeiten voll angerechnet. Nachteile gegenüber einer Vollzeitbeschäftigung entstehen also nicht.

Urlaubstage

Die tatsächliche Dauer des jährlichen Erholungsurlaubes hängt nicht von der Dauer der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit, sondern von der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage ab.

Angestellte, die z.B. an fünf Tagen in der Woche teilzeitbeschäftigt sind, (z.B. täglich 4 Stunden arbeiten), erhalten genauso viele Urlaubstage wie Vollzeitbeschäftigte.

Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt haben, erhalten dementsprechend weniger Urlaubstage. Wer z.B. nur drei Tage in der Woche arbeitet, erhält 3/5 des Urlaubsanspruchs einer oder eines Vollzeitbeschäftigten, kann damit aber genauso lange Urlaub machen, da sie oder er pro Woche ja nur drei Urlaubstage nehmen muss.

Beispiel:

Ein vollzeitbeschäftigter Angestellter im Alter von 40 Jahren hat einen Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen, somit insgesamt 6 Wochen. Ist die Arbeitszeit auf 3 Tage pro Woche reduziert, verringert sich der Anspruch entsprechend auf 18 Arbeitstage. Im Ergebnis verbleibt es für den Arbeitnehmer bei 6 Wochen Erholungsurlaub.

Die Berechnungsweise bei der Kürzung des Erholungsurlaubs in Fällen, in denen die Arbeitszeit auf weniger als 5 Tage in der Woche verteilt ist, geschieht nach den gleichen Regeln wie im Beamtenbereich. Zur Berechnung des individuellen Erholungsurlaubsanspruchs können daher die Berechnungsformel und die Tabelle auf den Seiten 13 und 14 herangezogen werden.

Kündigungsfristen

Die kündigungsrechtlichen Bestimmungen machen keinen Unterschied zwischen vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden in der Sozialversicherung grundsätzlich wie Vollzeitbeschäftigte behandelt. Hierbei ist allerdings eine wichtige Einschränkung zu beachten.

Sonderfall: Geringfügige Beschäftigung

Wird Teilzeitarbeit mit einer Wochenarbeitszeit von weniger als 15 Stunden und einem Monatsverdienst von höchstens 630 DM vereinbart, liegt eine geringfügige Beschäftigung vor. Dies bedeutet, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer grundsätz-

lich keine Beiträge zur Renten- und Krankenversicherung zahlen muss, sondern nur der Arbeitgeber zusätzlich 12% des Arbeitsentgelts als Rentenversicherungsbeitrag und 10 % des Arbeitsentgelts als Krankenversicherungsbeitrag zu zahlen hat. Damit ist sie oder er allerdings weitgehend von den entsprechenden Versicherungsleistungen ausgeschlossen. In der gesetzlichen Rentenversicherung besteht jedoch die Möglichkeit, dass die oder der Beschäftigte auf die Versicherungsfreiheit verzichtet und die Pauschalbeiträge des Arbeitgebers durch eigene Beitragsanteile aufstockt (vgl. auch „Rentenversicherung“).

Krankenversicherung

Teilzeitbeschäftigte sind grundsätzlich wie die Vollzeitbeschäftigten (soweit diese nicht die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreiten) in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert. Der Arbeitgeber zahlt bei Versicherungspflichtigen die Hälfte des Krankenversicherungsbeitrags.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die wegen der Umstellung auf ein Teilzeitarbeitsverhältnis in Folge des Unterschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungspflichtig werden, können ihren Versicherungsvertrag bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen mit Wirkung vom Eintritt in die Versicherungspflicht an kündigen. Das Recht auf vorzeitige Kündigung des privaten Krankenversicherungsvertrages steht im Übrigen auch solchen Personen zu, für die sich mit der Versicherungspflicht einer oder eines Angehörigen eine Familienversicherung nach § 10 des Sozialgesetzbuches fünfter Teil (SGB V) ergibt.

Beispiel bei Versicherungspflicht:
Krankenversicherungspflichtiges monatliches
Einkommen = 3.000 DM
Beitragsatz der gesetzlichen Krankenversicherung z.B. 14 % = 420 DM
Arbeitgeberanteil (Hälfte des Beitrags) = 210 DM

Achtung: Seit dem 1. Juli 2000 besteht eine gesetzliche Neuregelung, nach der die zuvor wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfreien Personen dann versicherungsfrei bleiben, wenn sie das 55. Lebensjahr bereits vollendet haben und in den letzten 5 Jahren vor Eintritt der Versicherungspflicht nicht gesetzlich versichert waren. Weitere Voraussetzung für den Fortbestand der Versicherungsfreiheit ist, dass

diese Personen mindestens die Hälfte dieser Zeit versicherungsfrei, von der Versicherungspflicht befreit oder wegen hauptberuflich selbstständiger Erwerbstätigkeit nicht versicherungspflichtig waren. Es empfiehlt sich daher die Inanspruchnahme einer Auskunfts- und Beratungsstelle (bei allen Trägern der gesetzlichen Krankenversicherung).

Auf Antrag kann die oder der Teilzeitbeschäftigte von der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung befreit werden, wenn sie oder er bisher wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze (diese beträgt zurzeit 6450,- DM monatlich und wird jährlich angepasst) seit mindestens fünf Jahren versicherungsfrei war und jetzt nur deswegen versicherungspflichtig wird, weil ihre oder seine Arbeitszeit auf die Hälfte oder weniger als die Hälfte der regulären Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte herabgesetzt wird.

Der Antrag auf Befreiung von der Krankenversicherung muss innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht bei der Krankenkasse gestellt werden.

Teilzeitbeschäftigte, die von dieser Versicherungspflicht befreit sind, haben gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf einen Zuschuss zu dem Krankenversicherungsbeitrag, den sie ggf. für ihre private Krankenversicherung zahlen.

Bei den privat Versicherten beträgt der Zuschuss die Hälfte des Betrages, der sich unter Anwendung des durchschnittlichen allgemeinen Beitragssatzes der Krankenkassen vom 1. Januar des Vorjahres und der bei Versicherungspflicht zu Grunde zu legenden beitragspflichtigen Einnahmen ergibt, höchstens jedoch die Hälfte des Betrages, den die oder der Beschäftigte für ihre oder seine Krankenversicherung zu zahlen hat.

Der maßgebliche Beitrag im Falle der Versicherungspflicht wird für das Jahr 2000 wie folgt errechnet: Durchschnittlicher Beitragssatz = 13,5 % von den jeweils individuellen beitragspflichtigen Einnahmen, maximal vom Wert der Jahresarbeitsentgeltgrenze (Beitragsbemessungsgrenze) von monatlich 6.450,- DM, höchstens also 870,76 DM. Die Hälfte hiervon (435,38 DM), maximal die Hälfte des tatsächlich zu zahlenden Betrages, ergibt den Beitragszuschuss.

Beispiel:

Das Einkommen einer geschiedenen Angestellten liegt oberhalb der maßgeblichen Einkommensgrenze (Jahresarbeitsentgeltgrenze). Sie hat sich und ihr minderjähriges Kind privat krankenversichert.

Sie wechselt in eine Halbtagsbeschäftigung; ihr neues Einkommen liegt unterhalb der maßgeblichen Einkommensgrenze, so dass sie grundsätzlich in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert ist.

War diese Angestellte zuvor mindestens fünf Jahre versicherungsfrei, kann sie die Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung beantragen. In diesem Fall ändert sich hinsichtlich des privaten Krankenversicherungsschutzes für sie und ihr Kind nichts. Zu den Beiträgen erhält sie weiterhin einen - allerdings am verminderten Bruttoarbeitsentgelt bemessenen - Zuschuss des Arbeitgebers.

Kommt es nicht zu einer Befreiung von der Versicherungspflicht, sind die Angestellte und ihr Kind in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert. Das Kind ist über die Familienversicherung beitragsfrei mitversichert. Der Arbeitgeber trägt die Hälfte des Krankenkassenbeitrags. Die Angestellte kann für sich und ihr Kind noch bestehende Versicherungsverträge bei der privaten Krankenversicherung kündigen.

Rentenversicherung

In der gesetzlichen Rentenversicherung verringert sich durch die Teilzeitbeschäftigung in der Regel der Wert der erzielbaren Rentenanwartschaften.

Wer teilzeitbeschäftigt ist, erhält weniger Arbeitsentgelt als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte. Sie oder er zahlt deshalb geringere Beiträge für die Rentenversicherung und erhält damit geringere persönliche Entgeltpunkte für die Rentenberechnung.

Teilzeitbeschäftigung mit einer Wochenarbeitszeit von weniger als 15 Stunden und einem Monatsverdienst von höchstens 630 DM (geringfügige Be-

schäftigung) bewirkt grundsätzlich eine langsamere Erfüllung der rentenrechtlichen Wartezeiten als eine solche in versicherungspflichtigem Umfang. Erst bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit und Zahlung eigener Beitragsanteile zählt jeder Beschäftigungsmonat der oder des geringfügig Beschäftigten auch als voller Beitragsmonat für die Wartezeit.

Bei Zweifelsfragen wegen der Auswirkungen einer Teilzeitarbeit auf die späteren Rentenansprüche empfiehlt es sich, sich von den zuständigen Rentenversicherungsträgern, den Auskunfts- und Beratungsstellen der

Landesversicherungsanstalt (LVA) Freie und Hansestadt Hamburg - Telefon: 040/6381-2068 und 3333 und der

Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) - Auskunfts- und Beratungsstelle Hamburg - Telefon 040/34 89 10),

den Versicherungsämtern oder den Versicherungsältesten beraten zu lassen.

Arbeitslosenversicherung

Teilzeitbeschäftigung wirkt sich wegen der geringeren Arbeitsentgelte und der damit einhergehenden geringeren Beiträge grundsätzlich auch mindernd auf die mögliche Zahlung von Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe im Falle einer Arbeitslosigkeit aus. Das Sozialgesetzbuch - Arbeitsförderung - SGB III sieht jedoch zum Teil eine besondere Regelung vor, soweit in den letzten dreieinhalb Jahren vor der Entstehung des Anspruchs eine Vollzeitbeschäftigung oder eine Teilzeitbeschäftigung mit einer höheren Wochenarbeitszeit ausgeübt wurde. Nähere Auskünfte erteilen insoweit die Arbeitsämter.

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung (Ruhegeld)

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Freien und Hansestadt Hamburg erhalten eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach den hierfür maßgebenden Bestimmungen, wenn sie rentenversicherungspflichtig beschäftigt sind. Für den vor dem 1. April 1995 eingestellten Personenkreis gilt das Erste Ruhegeldgesetz (1. RGG), für den nach dem 31. März 1995 eingestellten Personenkreis das Zweite Ruhegeldgesetz (2. RGG).

Zeiten einer rentenversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung zählen wie bei Vollzeitbeschäftigten als Wartezeit und als ruhegeldfähige Beschäftigungszeit. Die ruhegeldfähigen Bezüge werden nach einem Durchschnittsprozentsatz festgesetzt; sie verringern sich entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten Arbeitszeit zur Arbeitszeit einer oder eines Vollzeitbeschäftigten. Abweichend von diesem Grundsatz wird Altersteilzeitarbeit für bisher Vollzeitbeschäftigte mit 90% der Arbeitszeit einer Vollzeitskraft berücksichtigt; für Teilzeitbeschäftigte, die in Altersteilzeit wechseln möchten, gelten besondere Regelungen.

Soweit die Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung beabsichtigt ist, wird empfohlen, die Versorgungsberatung des Personalamtes - Zentrale Personaldienste (siehe Seite 36) - in Anspruch zu nehmen. Auskünfte hierzu erteilt die zuständige Personalabteilung.

Benachteiligungsverbot

Das Beschäftigungsförderungsgesetz garantiert eine Gleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten. Eine unterschiedliche Behandlung verbietet sich deshalb.

Dieses Verbot gilt für alle Maßnahmen des Arbeitgebers gegenüber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer und für alle Vereinbarungen, die er mit dieser oder diesem abschließt. Dieses Verbot gilt insbesondere auch mit Blick auf das Arbeitsentgelt. Dies bedeutet: Wer z.B. die Hälfte der Zeit arbeitet, bekommt auch die Hälfte des Arbeitsentgelts - und nicht etwa weniger.

Eine unterschiedliche Behandlung ist nur zulässig, wenn sie nicht wegen der Teilzeitarbeit, sondern aus anderen Gründen - z.B. Arbeitsleistung - gerechtfertigt ist.

Mitbestimmung des Personalrats

Die Ablehnung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung aus familiären oder sonstigen Gründen und auf Altersteilzeit ist nach § 87 Absatz 1 Nr. 11 a des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes mitbestimmungspflichtig. Ohne die Zustimmung des Personalrats ist eine solche Ablehnung nicht zulässig.

Sonderform Altersteilzeit

Für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt es seit Mai 1998 eine neue Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung: Die Altersteilzeit. Im Zuge der zentralen Tarifrunde 1998 wurde der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit vom 5. Mai 1998 mit Wirkung vom 1. Mai 1998 vereinbart. Er soll älteren Beschäftigten einen gleitenden Übergang in den Ruhestand ermöglichen und dadurch vorrangig Auszubildenden und Arbeitslosen Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen (Präambel). Die Arbeitgeberseite hat sich gegenüber den Gewerkschaften bereit erklärt, regelmäßig über die Beschäftigungswirkung zu informieren.

Voraussetzungen

Altersteilzeit kann mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, eine Beschäftigungszeit von fünf Jahren erfüllt haben und während der letzten fünf Jahre insgesamt mindestens für drei Jahre arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt waren, vereinbart werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, haben Anspruch auf Vereinbarung von Altersteilzeit. Der Arbeitgeber kann die Vereinbarung von Altersteilzeit nur ablehnen, wenn dringende dienstliche oder betriebliche Gründe entgegensehen.

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss vor dem 1. Januar 2010 beginnen. Dies entspricht der Geltungsdauer der Förderungsmöglichkeiten nach dem Altersteilzeitgesetz.

Arbeitszeitverteilung

Während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses wird die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit grundsätzlich auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduziert. Die reduzierte Arbeitszeit darf jedoch nicht höher sein als der Durchschnitt der letzten zwei Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit. Altersteilzeit kann im Blockmodell (erste Hälfte Arbeitsphase, zweite Hälfte Freistellungsphase) oder im Teilzeitmodell (jede sonstige Verteilung der Arbeitszeit) vereinbart werden. Ein Anspruch auf eine bestimmte Arbeitszeitverteilung besteht nicht. Das Blockmodell ist jedoch für bestimmte Gruppen von Beschäftigten obligatorisch (z.B. Kraftfahrer mit Pauschallöhnen).

Aufstockung der Bezüge

Während der Altersteilzeit stockt der Arbeitgeber den Nettobetrag des individuellen Teilzeitgehaltes für die reduzierte Arbeitszeit um mindestens 20% des Bruttobetrages auf. Mit der Aufstockung müs-

sen aber mindestens 83% des bei bisheriger Arbeit zustehenden Arbeitentgeltes (Mindestnettobetrag) erreicht werden. Bei der Ermittlung des Mindestnettobetrages werden individuelle Steuer- und Versicherungsmerkmale nicht berücksichtigt.

Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge

Darüber hinaus stockt der Arbeitgeber den für die Altersteilzeitbeschäftigung fälligen Rentenversicherungsbeitrag auf 90 % des bei bisheriger Arbeitszeit fälligen Beitrages auf. Während der Beitrag für die Teilzeitbeschäftigung (50 % der bisherigen Arbeitszeit) von Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer je zur Hälfte aufzubringen ist, trägt der Arbeitgeber den Aufstockungsbeitrag (40 % der bisherigen Arbeitszeit) allein.

Dauer der Altersteilzeitvereinbarung

Altersteilzeit soll für mindestens zwei Jahre vereinbart werden. Dies ist Voraussetzung für die Möglichkeit, Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit vorzeitig in Anspruch zu nehmen. In Einzelfällen sind auch kürzere Zeiträume möglich, nämlich dann, wenn vor Ablauf der zwei Jahre eine Altersrente ohne Abschläge beansprucht werden kann. Altersteilzeit kann für längstens zehn Jahre (ab 55 Jahre bis zum Erreichen der Altersgrenze von 65 Jahren) vereinbart werden.

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet laut Tarifvertrag, sobald die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eine Altersrente ohne Abschläge für eine vorzeitige Inanspruchnahme beanspruchen kann oder sobald sie bzw. er eine Altersrente - auch unter Inkaufnahme von Abschlägen - tatsächlich bezieht.

Refinanzierung durch Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz

Bei Nachbesetzung der durch Altersteilzeit freigewordenen Stellen(teile) mit Arbeitslosen oder Berufsanfängern („nach Abschluss der Ausbildung“) erstattet die Bundesanstalt für Arbeit die Aufstockungsbeträge für längstens fünf (für alle Fälle ab 1. Juli 2000 sechs) Jahre je Fall bis zu den im Altersteilzeitgesetz vorgegebenen Beträgen (Aufstockung um mindestens 20% des Teilzeit-Bruttobetrages, jedoch auf mindestens 70% des Vollzeit-Nettobetrages bei bisheriger Arbeitszeit, Aufstockung des Rentenversicherungsbeitrags auf 90% des bei bisheriger Arbeitszeit fälligen Beitrags).

Arbeitszeitmodelle

Grundsätzlich ist jede Form der Arbeitszeitverteilung, die im Durchschnitt des Gesamtzeitraumes der Altersteilzeit die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit ergibt, denkbar. Neben üblichen Teilzeitmodellen (wöchentlich die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit) sind auch abweichende Modelle vorstellbar:

Im sogenannten Blockmodell wird während der ersten Hälfte der Altersteilzeit im gleichen Umfang wie bisher weitergearbeitet (Arbeitsphase). Mit Beginn der zweiten Hälfte der Altersteilzeit beginnt die arbeitsfreie Phase (Freistellungsphase). Während der gesamten Dauer (also Arbeits- und Freistellungsphase) erhält die oder der in Altersteilzeit Beschäftigte mindestens 83% des Vollzeit-Nettoentgelts. Das Blockmodell bedeutet daher für die Altersteilzeitbeschäftigten die Möglichkeit, bereits vor Erreichen des Rentenalters aus dem Erwerbsleben auszuscheiden.

Altersteilzeit bietet auch die Möglichkeit eines weichen Übergangs in den Ruhestand.

Beispiel:

Altersteilzeit ist für fünf Jahre vereinbart.

Arbeitszeitverteilung:

1. Jahr Vollzeitbeschäftigung,
2. Jahr 3/4 der regelmäßigen Arbeitszeit,
3. Jahr 1/2 der regelmäßigen Arbeitszeit,
4. Jahr 1/4 der regelmäßigen Arbeitszeit,
5. Jahr frei

Die oder der Teilzeitbeschäftigte hat keinen Anspruch auf eine bestimmte, von ihr oder ihm gewünschte Arbeitszeitverteilung. Sie oder er kann jedoch vom Arbeitgeber verlangen, dass ihr oder sein Wunsch mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

Eingehende Informationen zur Altersteilzeit erhalten Sie auch bei Ihrer Personalstelle.

Ausgestaltungsmöglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung durch besondere Arbeitszeitmodelle für Beamtinnen/Beamte und Angestellte

Wer an Teilzeitbeschäftigung denkt, denkt sehr häufig an die klassischen Formen der Teilzeit, z.B. an die Halbtagsbeschäftigung. Gerade in den letzten Jahren hat sich jedoch ein bunter Strauß an Arbeitszeitmodellen entwickelt, der Teilzeitbeschäftigung für die Beschäftigten attraktiver macht als je zuvor. Durchgesetzt haben sich dabei insbesondere Modelle, die die Arbeitszeit verblocken, das heißt „zusammenschieben“ und eine Koppelung von Arbeit und Freizeit ermöglichen. Dies ist sowohl in kleinem Rahmen durch „Kurz-Sabbaticals“, als auch in großem Rahmen durch das „Sabbatjahr“ zu realisieren. Modelle wie diese erhöhen den Reiz an Teilzeitbeschäftigung besonders für diejenigen, für die Teilzeit in der klassischen Halbtagsform wenig attraktiv gewesen ist. Mit Hilfe solcher Modelle ist es aber auch ganz einfach möglich, den eigenen Erholungsurlaub zu verlängern. Welche Möglichkeiten und Modelle sich im Angebot befinden, wird im Folgenden aufgeführt.

Das Sabbatjahr

Bei dem Sabbatjahr handelt es sich um eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung, bei der eine meist längere Zeit der Beschäftigung mit einer meist kürzeren Zeit der Freistellung gekoppelt wird und durchgehend Dienstbezüge wie bei einer Teilzeitbeschäftigung gezahlt werden. Es wird für einen bestimmten Zeitraum eine Teilzeitbeschäftigung mit entsprechender Kürzung der Bezüge bewilligt, die oder der Beschäftigte arbeitet dennoch mit der vollen regelmäßigen Arbeitszeit weiter. Die dadurch entstehenden Zeitguthaben werden über mehrere Jahre summiert und in einem zusammenhängenden Zeitraum von mindestens einem Jahr quasi „en bloc abgebummelt“.

Beispiel:

Ein Beamter nimmt bei einer Teilzeitbeschäftigung über 7 Jahre (6/7 der regelmäßigen Arbeitszeit) das Sabbatjahr-Modell in Anspruch. Er arbeitet für einen Zeitraum von insgesamt 6 Jahren mit der regelmäßigen - also vollen - Arbeitszeit und spart sich somit ein Zeitguthaben für das freie Sabbatjahr an. Über den gesamten Zeitraum erhält er eine anteilige Bezahlung in Höhe von 6/7 der vollen Bezüge.

Dieses freie Jahr kann er frühestens ab der Hälfte des gesamten Zeitraums von 7 Jahren - hier also nach dreieinhalb Jahren - nehmen.

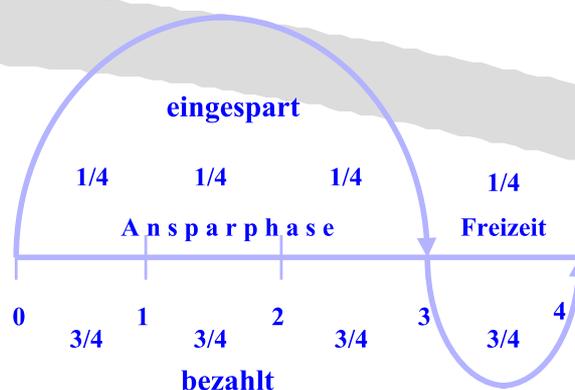
Natürlich sind auch andere Modelle möglich. Beispielsweise eine Teilzeitbeschäftigung über 5 Jahre mit 4/5 der regelmäßigen Arbeitszeit (und der Bezüge), wobei 4 Jahre gearbeitet und 1 Jahr freigenommen wird.

Das Sabbatjahr ist keine eigene Anspruchsgrundlage für eine Teilzeitbeschäftigung, es ist lediglich eine besondere Form der Ausgestaltung einer Teilzeitbeschäftigung. Daher gilt: zunächst Teilzeitbeschäftigung, dann Ausgestaltung (Arbeitszeitmodell) z.B. als Sabbatjahr. Selbstverständlich dürfen der Ausgestaltung einer Teilzeitbeschäftigung in Form des Sabbatjahres keine dienstlichen oder betrieblichen Belange entgegenstehen. Es gibt jedoch kaum ein Arbeitszeitmodell, das dem Dienstherrn und Arbeitgeber eine vergleichbare Planungssicherheit bietet. Schon bei Vereinbarung des Sabbatjahres steht fest, in welchem Zeitraum das freie Jahr genommen wird und in welchem Zeitraum damit ein entsprechender Nachbesetzungs- oder Organisationsbedarf entsteht.

Für den Dienstherrn und Arbeitgeber eröffnet dieses Modell rechnerisch die Möglichkeit, durch Zusammenfassung der angesparten finanziellen Mittel in dem freien Jahr eine vollzeitbeschäftigte Vertretung zu beschäftigen.

Beispiel:

Bei einer Dreiviertel - Beschäftigung im Sabbatjahrmodell wird in jedem der vier Jahre ein Viertel der Mittel eingespart. Diese vier Viertel können im freien Jahr für eine vollzeitbeschäftigte Ersatzkraft verwendet werden.



Die dienst- und tarifrechtlichen Konsequenzen des Sabbatjahres entsprechen im Wesentlichen denen üblicher Teilzeitbeschäftigungen. Dies gilt insbesondere für die Bezahlung im aktiven Dienst (vgl. S. 9) und die Versorgung im Ruhestand (vgl. S. 11). Über die genauen „Spielregeln“ informiert die zuständige Personalstelle.

Der 52-Wochen- und der 26-Wochen-Zeitraum ermöglichen „Kurz - Sabbaticals“

Immer wieder wird gefragt, ob bei Teilzeitbeschäftigungen auch „unkonventionelle“ Formen der Arbeitszeitverteilung möglich sind: Kann ich z.B. Arbeitszeit verblocken - also „zusammenschieben“ - und auf die Art meinen Urlaub verlängern? Darauf kann die Antwort nur lauten: Erlaubt ist, was gefällt und dienstlich machbar ist.

Die Arbeitszeitverordnung für Beamtinnen und Beamte stellt klar, in welchem Zeitraum die regelmäßige wöchentlich Arbeitszeit erbracht werden muss - und zwar in 52 Wochen. Das ist eine Menge Zeit, um die verschiedensten Modelle umzusetzen. Auf diese Art lassen sich private und dienstliche Belange möglicherweise noch besser vereinbaren. Denkbar wäre z.B. bei einer 3/4 Beschäftigung eine wöchentliche Verblockung von drei Wochen Vollzeitbeschäftigung und einer freien Woche. Dabei sind auch längere Verblockungen möglich. Diese Form der Arbeitszeitverteilung bietet sich insbesondere bei geringen Arbeitszeitverkürzungen von z.B. 10 % an. Im Zeitraum von einem Jahr kann man sich so bei einer tatsächlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden einen „zusätzlichen Urlaub“ von 26 Tagen ansparen. Im Extremfall lässt sich bei einer Halbtagsbeschäftigung ein halbes Jahr Vollzeitbeschäftigung mit einem halben Jahr Freizeit koppeln.

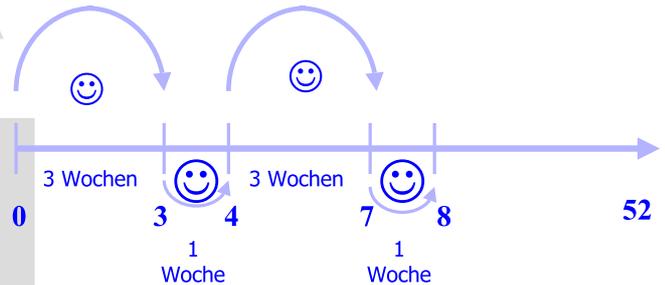
Aber auch zwischen diesen Modellen gibt es viele Schattierungen und der Fantasie sind (fast) keine Grenzen gesetzt. Wie gesagt - 52 Wochen sind eine lange Zeit. Bei einer Verblockung mit freien Tagen ist jedoch immer zu beachten, dass sich der Erholungsurlaub - bei Beamtinnen und Beamten entsprechend der Erholungsurlaubsverordnung - zunehmend verringert, je mehr freie Tage das Modell enthält. Bei dem hier genannten Beispiel von 26 zusätzlichen freien Tagen verringert sich der Grundurlaubsanspruch von z.B. 30 Arbeitstagen um 3 Tage.

Im Tarifbereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist der Zeitraum für die Berechnung der regelmäßigen Arbeitszeit auf 26 Wochen begrenzt. Entsprechend eingeschränkt sind damit auch flexi-

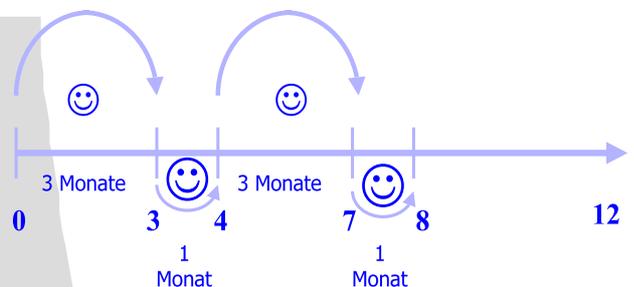
ble Verblockungsmöglichkeiten. Aber auch innerhalb eines halben Jahres lassen sich - wenn die dienstlichen Belange es zulassen - einige Arbeitszeitmodelle realisieren.

Beispiele für eine Dreiviertel - Beschäftigung = 28,88 Stunden pro Woche

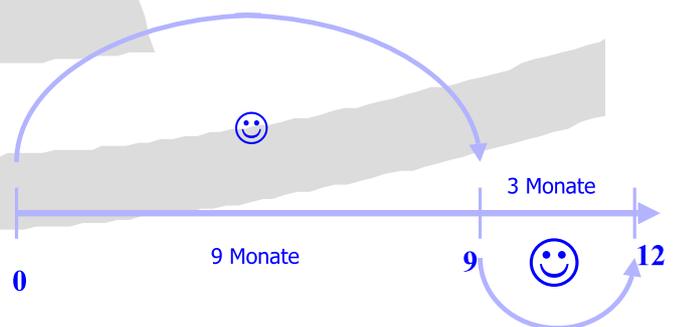
1. Wochenweise Einteilung: Drei Wochen arbeiten - eine Woche frei.



2. Monatsweise Einteilung: Drei Monate arbeiten - einen Monat frei.



3. Monatsweise Einteilung: Neun Monate arbeiten - drei Monate frei („Kurz-Sabbatical“).



Die Wahlarbeitszeit

Die "Wahlarbeitszeit" ist ein vom "Hamburger Bündnis für Arbeit" in seinem Aktionspapier 1996 begründetes Arbeitszeitmodell. Dabei handelt es sich um eine soziale Arbeitsumverteilung durch freiwillige individuelle Arbeitszeitverkürzung im Rahmen bestehender Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten zur Sicherung der vorhandenen Arbeitsplätze und für zusätzliche Beschäftigung im hamburgischen öffentlichen Dienst ohne Einkommensausgleich mit der Maßgabe, für mindestens die Hälfte der eingesparten Finanzvolumina neue Arbeitsplätze zu schaffen. Von dem Modell der Wahlarbeitszeit können die Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg seit September 1996 Gebrauch machen.

Die Beschäftigten erhalten die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu verkürzen und damit die Bedingung zu verknüpfen, dass mindestens die Hälfte der durch die Teilzeitbeschäftigung freiwerdenden finanziellen Mittel zur Schaffung neuer Beschäftigung verwendet wird. Die Wahlarbeitszeit schafft keine neuen Teilzeitmöglichkeiten, insbesondere auch keine neue Anspruchsgrundlage für Teilzeitbeschäftigung. Vielmehr werden die Arbeitszeitreduzierungen im Rahmen der bestehenden, insbesondere der voraussetzungslosen Teilzeitbeschäftigungen ausgesprochen. Familienpolitische Teilzeitanträge bleiben unberücksichtigt. Ihnen liegt in erster Linie eine familiäre Motivation zu Grunde. Für die befristet freiwerdenden finanziellen Mittel werden bedarfsgerecht primär befristete Beschäftigungsverhältnisse geschlossen. Sie erhalten durch die Wahlarbeitszeit die Möglichkeit, einen - wenn auch kleinen - Beitrag zur Entlastung des Arbeitsmarktes zu leisten.

Wie gesagt, werden die freiwerdenden Mittel bedarfsgerecht eingesetzt. Diese Prüfung obliegt allein der Dienststelle. Ein Anspruch auf Nachbesetzung des eigenen freigewordenen Stellenanteils kann deshalb nicht eingeräumt werden. Es empfiehlt sich daher, sich mit möglichen teilzeitinteressierten Kolleginnen und Kollegen abzustimmen, um so vielleicht gemeinsam mit der Dienststelle eine Nachbesetzung zu organisieren.

Wenn man auch nicht unbedingt auf eine personelle Aufstockung des eigenen Stellenanteils setzen kann, so ist mit dem Modell der Wahlarbeitszeit doch der Anspruch verbunden, auch vorzeitig in die Vollzeitbeschäftigung zurückzukehren, wenn die freigewordenen finanziellen Mittel nicht beschäftigungswirksam, also für neue Arbeitskräfte, verwendet werden oder werden können. Beschäftigungswirksam in diesem Sinne bedeutet, dass grundsätz-

lich nur Arbeitskräfte eingestellt werden, die zurzeit ohne Beschäftigung sind und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Als beschäftigungswirksame Umsetzung gilt aber auch z.B. die Verlängerung von Zeitarbeitsverträgen, die ohne die Mittel aus der Wahlarbeitszeit nicht verlängert werden könnten. Die Dienststellen sind aufgefordert, regelmäßig über die Verwendung der Mittel zu informieren. Zusätzlich führt das Personalamt einmal jährlich eine Erhebung durch und informiert z.B. über die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie über die Zahl der neu eingegangenen Beschäftigungsverhältnisse. Bis Juli 2000 haben über 600 Beschäftigte an diesem Modell teilgenommen. Mit den dadurch freigewordenen finanziellen Mitteln konnten seit September 1996 insgesamt 185 neue - in der Regel befristete - Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden.

Sollte im Zuge eines Teilzeitwunsches Interesse an dem Modell der Wahlarbeitszeit bestehen, empfiehlt es sich, dieses in den Teilzeitantrag aufzunehmen. Unabhängig davon sind alle Behörden und Ämter angehalten, im Beamtenbereich alle voraussetzungslosen Teilzeitanträge und im Arbeitnehmerbereich alle Teilzeitanträge mit Ausnahme der familiären Teilzeit als Wahlarbeitszeitanträge zu bearbeiten.

Möglichkeiten der Beurlaubung für Beamtinnen und Beamte

Bestimmte Lebensabschnitte mögen eine vorübergehende volle Freistellung vom Dienst erfordern. Für diese familiären oder sonstigen persönlichen Anlässe hält der öffentliche Dienst für seine Beamtinnen und Beamten (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer siehe Seite 33) die Möglichkeit der Beurlaubung ohne Bezüge bereit.

Für eine Beurlaubung von Beamtinnen und Beamten, das heißt eine volle Freistellung vom Dienst ohne Zahlung der Bezüge, sind die Bestimmungen der §§ 89 und 95 a HmbBG maßgebend. Es handelt sich dabei um die familienpolitische und die arbeitsmarktpolitische Beurlaubung. Wie für die Teilzeitbeschäftigung gilt auch für die Beurlaubung das Strukturprinzip der Hauptberuflichkeit als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums. Dieser kommt darin zum Ausdruck, dass Beurlaubungen nach dem Hamburgischen Beamtengesetz nur bis zu einer Höchstgrenze von insgesamt 12 Jahren zulässig sind.

Ein Anspruch, bei Rückkehr aus der Beurlaubung denselben Dienstposten einzunehmen, den die Beamtin oder der Beamte vor der Beurlaubung inne hatte, besteht nicht.

Die familienpolitische Beurlaubung

Einer Beamtin oder einem Beamten ist nach § 89 Abs. 1 Nr. 2 HmbBG auf Antrag Urlaub zu bewilligen, wenn sie oder er mindestens

- ein Kind unter achtzehn Jahren oder
- einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreut oder pflegt.

Der Urlaub wird bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung bewilligt. Insgesamt darf der familienpolitische Urlaub auch in Verbindung mit Urlaub aus arbeitsmarktpolitischen Gründen (vgl. unten) die Dauer von zwölf Jahren nicht übersteigen. Diese Kumulation gilt auch für die unterhältliche Teilzeitbeschäftigung (vgl. oben Seite 8) nach § 89 Abs. 1 Nr. 1 HmbBG.

Beispiel:

Eine Beamtin lässt sich nach Beendigung ihres Erziehungsurlaubs (von höchstens drei Jahren) für 7 Jahre aus familiären Gründen zur Betreuung ihres Kindes beurlauben. Nach Be-

endigung dieses Urlaubs ist eine Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit (unterhältliche Teilzeit) für weitere 5 Jahre möglich. An Stelle einer unterhältlichen Teilzeitbeschäftigung kann sie sich aber auch für weitere 5 Jahre ohne Bezüge beurlauben lassen.

Die Höchstgrenze von 12 Jahren Beurlaubung ohne Bezüge gilt absolut und beschränkt sich nicht auf ein Kind. Das bedeutet, dass die Geburt eines weiteren Kindes die Höchstgrenze von 12 Jahren Beurlaubung nicht erweitert. Gleichwohl löst jedes Kind einen, von der gesetzlichen Beurlaubung losgelösten, weiteren - höchstens dreijährigen - Erziehungsurlaubsanspruch aus.

Die Bewilligung einer familienpolitischen Beurlaubung liegt nicht im Ermessen des Dienstherrn. Die Bestimmungen dazu begründen einen Anspruch ("... ist ... zu gewähren."), der nur ausgeschlossen oder eingeschränkt ist, wenn "zwingende dienstliche Belange" entgegenstehen. Dies dürfte nur dann anzunehmen sein, wenn die Funktionsfähigkeit einer Verwaltungseinheit durch eine Beurlaubung akut gefährdet wäre. Hierfür dürften allenfalls die Bereiche des Vollzugsdienstes oder auf Dienstposten mit der Anforderung ausgeprägter Spezialkenntnisse in Frage kommen.

Die arbeitsmarktpolitische Beurlaubung

Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen kann nach § 95 a Absatz 1 Nr. 1 HmbBG in Bereichen, in denen wegen der Arbeitsmarktsituation ein außergewöhnlicher Bewerberüberhang besteht und deshalb ein dringendes öffentliches Interesse daran gegeben ist, verstärkt Bewerberinnen oder Bewerber im öffentlichen Dienst zu beschäftigen, auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Urlaub ohne Dienstbezüge ist nach § 95 a Absatz 1 Nr. 2 HmbBG unter den oben genannten Voraussetzungen nach Vollendung des fünfundfünfzigsten Lebensjahres auch möglich, wenn er sich bis zum Ruhestand erstreckt (sogenannter Altersurlaub).

Der arbeitsmarktpolitische Urlaub darf - auch in Verbindung mit familiärer Beurlaubung oder unterhältlicher Teilzeitbeschäftigung nach § 89 HmbBG - insgesamt die Dauer von zwölf Jahren nicht übersteigen.

Beispiel:

Ein Beamter war beispielsweise in der Zeit von 1990 bis einschließlich 1998 insgesamt neun Jahre aus familienpolitischen Gründen beurlaubt. Eine möglicherweise ab dem Jahr 2000 gewünschte Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen nach § 95 a HmbBG ist dann noch für drei weitere Jahre möglich.

Besoldung, Kindergeld

Dienstbezüge

Während einer arbeitsmarktpolitischen oder familienpolitischen Beurlaubung nach den §§ 95 a und 89 HmbBG besteht kein Anspruch auf Bezüge.

Kindergeld ist kein Bestandteil der Dienstbezüge und wird, bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen, auch während einer Beurlaubung ohne Bezüge weitergewährt.

Besoldungsdienstalter

Eine Beurlaubung ohne Bezüge wirkt sich dann auf das Besoldungsdienstalter (BDA) aus, wenn sie

- bei Professorinnen und Professoren nach dem 40. Lebensjahr,
- bei Beamtinnen und Beamten in Laufbahnen mit einem Eingangsamt ab Besoldungsgruppe A 13 nach dem 35. Lebensjahr und
- bei den übrigen Beamtinnen und Beamten nach dem 31. Lebensjahr

endet.

In diesen Fällen wird das Besoldungsdienstalter hinausgeschoben, und zwar

- bei Professorinnen und Professoren um die Hälfte der Beurlaubungszeit, die nach dem 40. Lebensjahr liegt,

Beispiel:

Das BDA einer Professorin ist auf den 1.1.1990 festgesetzt. Sie ist nach Vollendung des 40. Lebensjahres für 2 Jahre beurlaubt. Das BDA wird um die Hälfte dieser Beurlaubungszeit, also um ein Jahr, hinausgeschoben und neu auf den 1.1.1991 festgesetzt.

- bei Beamtinnen und Beamten in Laufbahnen mit einem Eingangsamt ab Besoldungsgruppe A 13 um die Hälfte der Beurlaubungszeit, die nach der Vollendung des 35. Lebensjahres liegt,

Beispiel:

Das BDA eines Oberstudienrats der Besoldungsgruppe A 14 ist auf den 1.1.1990 festgesetzt. Er lässt sich von seinem 34. Geburtstag an für die Dauer von 3 Jahren beurlauben. Zwei Jahre der Beurlaubung liegen nach Vollendung des 3. Lebensjahres. Das BDA wird also um die Hälfte dieser Zeit, um ein Jahr, hinausgeschoben und neu auf den 1.1.1991 festgesetzt.

- bei den übrigen Beamtinnen und Beamten um ein Viertel der Beurlaubungszeit, die zwischen der Vollendung des 31. und des 35. Lebensjahres liegt und zusätzlich um die Hälfte der Beurlaubungszeit, die nach der Vollendung des 35. Lebensjahres liegt.

Beispiel:

Das BDA einer 28-jährigen Regierungshauptsekretärin ist auf den 1.1.1990 festgesetzt. Sie lässt sich nach einem dreijährigen Erziehungsurlaub für 10 Jahre aus familiären Gründen ohne Bezüge beurlauben. Bei ihrer Rückkehr (38 Jahre) in den aktiven Dienst wird das BDA um ein Viertel der Zeit vom vollendeten 31. Lebensjahr bis zum vollendeten 35. Lebensjahr - also um ein Jahr - und um die Hälfte der Zeit vom vollendeten 35. Lebensjahr bis zur Rückkehr in den Dienst - also um weitere anderthalb Jahre - hinausgeschoben. Das BDA wird neu auf den 1.7.1992 festgesetzt.

Das BDA wird jedoch nicht hinausgeschoben für Zeiten einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind.

Sonderzuwendung (Weihnachtsgeld) Urlaubsgeld

Während einer Beurlaubung ohne Bezüge besteht kein Anspruch auf Weihnachtsgeld. Beginnt oder endet eine Beurlaubung im Laufe eines Kalenderjahres, so wird in dem betreffenden Kalenderjahr ein anteiliges Weihnachtsgeld gezahlt. Der anteilige Anspruch beschränkt sich auf die Monate, in denen in dem betreffenden Kalenderjahr Bezüge gezahlt wurden ("Zwölfteilung").

Beispiele:

Beginnt eine mehrjährige Beurlaubung am 1. April eines Kalenderjahres, so besteht für dieses Kalenderjahr ein Anspruch auf anteiliges Weihnachtsgeld für die Monate, in denen Bezüge gezahlt wurden (drei Zwölfteil - Januar, Februar, März). Für die folgenden Jahre (ohne Dienstbezüge) besteht kein Anspruch auf Weihnachtsgeld.

Endet eine mehrjährige Beurlaubung ohne Bezüge am 30. September eines Jahres (Dienstbeginn: 1. Oktober), so besteht ein anteiliger Anspruch auf Weihnachtsgeld in Höhe von einem Viertel (drei Zwölfteil - Oktober, November und Dezember) des Grundbetrages.

Der Anspruch einer Beamtin oder eines Beamten auf Urlaubsgeld ist ausgeschlossen, wenn sie oder er während des gesamten Monats Juli ohne Bezüge beurlaubt ist.

Beispiele:

Beginnt eine mehrjährige Beurlaubung ohne Bezüge am 15. Juni eines Jahres, so besteht für dieses und die folgenden Jahre kein Anspruch auf ein Urlaubsgeld.

Beginnt eine mehrjährige Beurlaubung ohne Bezüge am 15. Juli eines Jahres, so wird am 1. Juli dieses Jahres ein Urlaubsgeld in der zustehenden Höhe gezahlt.

Versorgung

Wie für die Teilzeitbeschäftigung gilt auch für die Beurlaubung als Freistellung, dass sie sich grundsätzlich je nach Dauer mindernd auf die Versorgung im Ruhestand auswirken kann. Hierzu wird auf die Ausführungen auf den Seiten 11 ff. verwiesen. Eine umfassende Information bei der hierfür eigens eingerichteten Versorgungsberatung des Personalamtes - Zentrale Personaldienste (siehe Seite 36) - ist daher auch bei Erwägungen zu einer Beurlaubung anzurufen und durch keine Informationsbroschüre zu ersetzen.

Eine Beurlaubung ohne Bezüge - dazu gehört auch der Erziehungsurlaub - gilt grundsätzlich nicht als ruhegehaltfähige Dienstzeit (vgl. oben Seite 11). Bei der Zusammenrechnung der ruhegehaltfähigen Dienstzeiten wird eine Beurlaubung ohne Bezüge nicht mitgezählt.

Kindererziehungszeiten für Kinder, die ab dem 1.1.1992 geboren sind, werden in der Regel durch einen Kindererziehungszuschlag versorgungsrechtlich berücksichtigt.

Beihilfe

Die Gewährung von Beihilfe nach der Hamburgischen Beihilfeverordnung setzt grundsätzlich die Zahlung von Dienstbezügen voraus. Während einer Beurlaubung nach den §§ 89 und 95 a HmbBG werden keine Dienstbezüge gezahlt, es besteht somit kein Anspruch auf Beihilfe. Während einer Beurlaubung ohne Bezüge ist daher eine zur Aufrechterhaltung des Umfangs im Krankheitsfall eine entsprechend angepasste private Krankenversicherung erforderlich, sofern eine Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung der Ehegattin oder des Ehegatten ausscheidet.

Erholungsurlaub

Beginnt oder endet eine Beurlaubung im Laufe eines Kalenderjahres, so besteht für die Zeit des aktiven Dienstes in dem betreffenden Jahr ein anteiliger Anspruch auf Erholungsurlaub. Der Erholungsurlaub vermindert sich um ein Zwölfteil für jeden vollen Monat der Beurlaubung.

Beispiel:

Ein 41jähriger Beamter mit einem Grundurlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen pro Jahr beginnt seine mehrjährige Beurlaubung am 1. April eines Jahres. Sein Erholungsurlaubsanspruch vermindert sich für die vollen Monate

der Beurlaubung (April bis Dezember = 9 Monate) um neun Zwölftel, das heißt um drei Viertel. Es verbleibt ihm für die Zeit vom 1. Januar bis zum 31. März ein anteiliger Erholungsurlaubsanspruch von einem Viertel, das sind aufgerundet 8 Arbeitstage.

Laufbahnrecht

Während einer Beurlaubung ohne Bezüge nach den §§ 89 und 95 a HmbBG sind Ernennungen (z.B. Beförderungen) grundsätzlich ausgeschlossen. Sie bleibt bei laufbahnrechtlichen Bewährungs- oder Probezeiten unberücksichtigt.

Nach ständiger Praxis ist eine Ernennung, insbesondere die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit, ausnahmsweise dann während einer Beurlaubung möglich, wenn alle laufbahnrechtlichen Voraussetzungen (z.B. Probezeit, Bewährung) bereits vor Antritt der Beurlaubung erfüllt sind, das 27. Lebensjahr als Altersvoraussetzung aber erst während der Beurlaubung vollendet wird.

Nebentätigkeiten

Wie bei der Teilzeitbeschäftigung hängt es auch bei einer Beurlaubung von der Art und damit von der Rechtsgrundlage der Beurlaubung ab, ob und ggf. in welchem Umfang die Ausübung von Nebentätigkeiten während dieser Zeit genehmigt werden kann.

Die arbeitsmarktpolitische Beurlaubung ist wegen ihrer beschäftigungswirksamen Zielsetzung grundsätzlich mit dem Verzicht auf die Ausübung von Nebentätigkeiten verbunden. Die oder der Dienstvorgesetzte darf Nebentätigkeiten ausnahmsweise nur dann zulassen, wenn sie dem Zweck der Beurlaubung nicht zuwiderlaufen. Dies wird nur dann der Fall sein, wenn es sich dabei um sogenannte Bagatell - Nebentätigkeiten mit einem sehr geringen zeitlichen Umfang oder Nebentätigkeiten ohne negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt handelt.

Bei einer Beurlaubung aus familiären Gründen dürfen nur solche Nebentätigkeiten ausgeübt werden, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen.

Mitbestimmung des Personalrats

Mitbestimmungsrechtlich gilt für eine Beurlaubung das gleiche wie für eine Teilzeitbeschäftigung. Ihre beabsichtigte Ablehnung durch die Dienststelle unterliegt nach § 87 Abs. 1 Nr. 11a des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes (HmbPersVG) der Mitbestimmung des Personalrats. Ohne seine Zustimmung ist eine solche Ablehnung nicht zulässig.

Möglichkeiten der Beurlaubung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer konnten von jeher auf der Grundlage tariflicher Vorschriften auf Antrag unter Fortfall ihrer Bezüge beurlaubt werden, wenn sie dafür einen wichtigen Grund hatten. Dass auch der Wunsch, für familiäre Zwecke für einen bestimmten Zeitraum von der Arbeitspflicht freigestellt zu werden, als wichtiger Grund gilt, ist - wie auch bei der Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung - aus Gründen der Gleichbehandlung mit den hamburgischen Beamtinnen und Beamten seit In-Kraft-Treten der beamtenrechtlichen Regelungen sowie mit dem hamburgischen Gleichstellungsgesetz klargestellt worden.

Die - bundesweit geltenden - tariflichen Regelungen für Beurlaubungen ohne Bezüge aus familiären Gründen sind für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Manteltarifverhandlungen des Jahres 1995 vereinbart worden.

Die Voraussetzungen für die Beurlaubung ohne Bezüge sind die gleichen wie für eine Teilzeitbeschäftigung. Auf Antrag soll Sonderurlaub gewährt werden, wenn mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige sonstige Angehörige bzw. ein pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger (ärztliches Gutachten erforderlich) zu Hause betreut oder gepflegt wird.

Befristung einer Beurlaubung

Für einen Sonderurlaub aus familiären Gründen gab es bis 1995 keine tariflichen Vorschriften, die ihn zeitlich begrenzten. Seit 1996 sieht das Tarifrecht dafür eine Befristung bis zu fünf Jahren vor.

Eine Verlängerung ist grundsätzlich möglich. Da im Tarifrecht dafür keine weitere Begrenzung konkret benannt ist, kann - wie bei Beamtinnen und Beamten - eine Beurlaubung insgesamt bis zu zwölf Jahren genehmigt werden.

Ein Antrag auf Verlängerung eines Sonderurlaubs aus familiären Gründen ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen, damit die Beschäftigungsdienststelle genügend Zeit hat, wegen der Bereitstellung eines Arbeitsplatzes ihre Dispositionen treffen zu können. Dabei ist anzumerken, dass Beschäftigte, die aus einer Beurlaubung in die Berufstätigkeit zurück kehren, keinen Anspruch darauf haben, ihren bisherigen Arbeitsplatz wieder zu erhalten. Diesen Anspruch, immer

denselben Arbeitsplatz innerhalb des hamburgischen öffentlichen Dienstes zu behalten, haben übrigens auch andere Beschäftigte nicht, die ihr Arbeitsverhältnis ununterbrochen ausüben.

Unterbrechungen oder vorzeitige Beendigung einer Beurlaubung

Bei einer Beurlaubung ruhen die gegenseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Es besteht keine Arbeitspflicht der Beschäftigten und demgegenüber auch keine Bezahlungspflicht des Arbeitgebers.

Eine Beurlaubung kann grundsätzlich nicht unterbrochen werden (z.B. durch Krankheit oder Erholungsurlaub).

Eine Beurlaubung kann auch nicht einseitig von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer vorzeitig abgebrochen werden. Liegen jedoch wichtige persönliche Gründe für eine vorzeitige Beendigung der Beurlaubung vor, sollte dieses aus personalfürsorglichen Gründen ermöglicht werden.

Etwas anderes gilt jedoch für den Fall, dass eine Arbeitnehmerin während einer Beurlaubung ein weiteres Kind bekommt. Dann kann eine auf tarifrechtlicher Grundlage gewährte Beurlaubung abgebrochen werden, um den gesetzlichen Erziehungsurlaub für das später geborene Kind in Anspruch nehmen zu können.

Tarifrechtliche Folgen einer Beurlaubung für das Arbeitsverhältnis

Grundvergütung der Angestellten

Wenn eine Beurlaubung länger als sechs Monate dauert, beeinflusst sie grundsätzlich die Höhe der Grundvergütung, weil die Lebensaltersstufe bzw. Stufe der Grundvergütung nach der Rückkehr aus der Beurlaubung neu festzusetzen ist.

Eine besondere Regelung gilt nur für Beurlaubungen zum Zwecke der Kinderbetreuung. Für jedes Kind kann ein Sonderurlaub ohne Bezüge von bis zu drei Jahren genommen werden, ohne dass sich diese Zeit auf die Lebensaltersstufe bzw. Stufe der Grundvergütung auswirkt.

Dauert ein Sonderurlaub für die Betreuung eines Kindes dagegen länger als drei Jahre, wird bei der Rückkehr in die Berufstätigkeit die Grundvergütung neu festgesetzt. Das kann zur Folge haben, dass die Grundvergütung niedriger wird, als sie bei einem durchgehenden Beschäftigungsverhältnis ohne eine Beurlaubung wäre.

Monatstabellenlohn der Arbeiterinnen und Arbeiter

Für das Aufsteigen in den Stufen des Monats Tabellenlohnes zählt die Zeit einer Beurlaubung ohne Lohn aus familiären Gründen nicht mit. Nach der Rückkehr aus einer Beurlaubung wird also dieselbe Lohnstufe zu Grunde gelegt, die vor Beginn der Beurlaubung erreicht war.

Sofern jedoch nur der gesetzliche Erziehungsurlaub in Anspruch genommen wird und nicht eine darüber hinaus gehende Beurlaubung auf tarifrechtlicher Grundlage, ist ein Aufsteigen in den Stufen des Monatstabellenlohnes nicht berührt.

Bewährungs- und Tätigkeitszeiten

Sofern ein Sonderurlaub zur Kinderbetreuung in einem Zeitraum genommen werden soll, in dem noch eine Bewährungs- oder Tätigkeitszeit als Voraussetzung für eine Höhergruppierung zu durchlaufen ist, ist eine Unterbrechung dieser Bewährungs- oder Tätigkeitszeit grundsätzlich unschädlich. Bei einem Bewährungsaufstieg nach § 23 a BAT darf die Beurlaubung einschließlich des gesetzlichen Erziehungsurlaubs insgesamt nicht mehr als fünf Jahre dauern.

"Unschädliche Unterbrechung" bedeutet hierbei nicht, dass die Zeit der Beurlaubung selbst als Bewährungs- oder Tätigkeitszeit mitzählt.

Beschäftigungs- und Dienstzeit

Als Beschäftigungszeiten gelten unter bestimmten Voraussetzungen grundsätzlich nur Zeiten, die beim jeweiligen Arbeitgeber - also der Freien und Hansestadt Hamburg - verbracht wurden.

Von der Dauer der Beschäftigungszeit hängen für Arbeiterinnen und Arbeiter sowie für nach dem 1. Juli 1994 bei der Freien und Hansestadt Hamburg neu eingestellte Angestellte die Fortzahlungsfristen der Krankenbezüge ab. Ferner bestimmt die Dauer der Beschäftigungszeit für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch die Kündigungsfristen.

Als Dienstzeit für Angestellte gelten unter bestimmten Voraussetzungen Zeiten, die bei einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes verbracht wurden. Nach ihr richtet sich bei Angestellten, die bereits vor dem 1. Juli 1994 bei der FHH eingestellt worden sind, die Dauer der Fortzahlung der Krankenbezüge. Ferner wird nach der Dienstzeit (für Arbeiterinnen und Arbeiter entspricht sie der Jubiläumszeit) das Datum eines Jubiläums bestimmt.

Die Zeit einer Beurlaubung aus familiären Gründen zählt selbst weder als Beschäftigungs- noch als Dienst- bzw. Jubiläumszeit, allerdings führt die Beurlaubung nicht dazu, dass die bisher verbrachten Beschäftigungs- bzw. Dienst- oder Jubiläumszeiten verloren gehen.

Erholungsurlaub

Die Dauer des jährlich zustehenden Erholungsurlaubs ist abhängig von der Anzahl der vollen Beschäftigungsmonate im Urlaubsjahr, in denen ein aktives Beschäftigungsverhältnis besteht. Wird z.B. ab 1.4. eines Jahres Sonderurlaub ohne Entgelt gewährt, besteht für das Jahr (1.1. bis 31.3.) nur noch ein Anspruch von 3/12, also einem Viertel des Jahresurlaubs.

Entsprechendes gilt in dem Jahr, in dem eine Beurlaubung beendet wird. Wird dagegen die Tätigkeit z.B. ab 10.12. wieder aufgenommen, entsteht für dieses Jahr kein Erholungsurlaubsanspruch mehr, weil kein voller Beschäftigungsmonat mehr abgeleistet wird.

Nach Ablauf einer Beurlaubung ist es jedoch nicht erforderlich, dass erneut eine Wartezeit von sechs

Monaten durchlaufen wird, bevor überhaupt Urlaub in Anspruch genommen wird. Wenn also z.B. nach einer langen Beurlaubung die Arbeit am 1.6. wieder aufgenommen wird, ist es tarifrechtlich möglich, den Erholungsurlaub gleichzeitig mit den Kindern z.B. in den „großen Schulferien“ zu nehmen.

Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen von Beurlaubungen

Kranken- und Pflegeversicherung

Die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung endet bei versicherungspflichtig Beschäftigten mit Ablauf des Tages, an dem das Beschäftigungsverhältnis im sozialversicherungsrechtlichen Sinne beendet ist, d.h. mit dem letzten Tag des Entgeltbezuges. Gleiches gilt für die soziale Pflegeversicherung.

Die Mitgliedschaft von freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten, die bisher wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei waren, endet zwar nicht automatisch (wie etwa die der Versicherungspflichtigen), sondern besteht bis zu einer eventuellen Kündigung derselben fort; ein Anspruch auf Beitragszuschuss des Arbeitgebers ist jedoch nur solange gegeben, wie der oder dem Beschäftigten Vergütung zusteht. Gleiches gilt auch für die soziale Pflegeversicherung.

Beide vorgenannten Personengruppen können ihre Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung (bei Erfüllung bestimmter Vorversicherungszeiten) in den meisten Fällen freiwillig (gegen ausschließlich eigene Beitragsleistungen) fortsetzen. Gleiches gilt für die soziale Pflegeversicherung. Ggf. kann auch ein Anspruch auf (beitragsfreie) Familienversicherung als Ehegatte oder Kind eines Mitgliedes der gesetzlichen Krankenversicherung in Frage kommen.

Das Vertragsverhältnis von privat krankenversicherten Beschäftigten, die bisher wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei oder auf Antrag von der Versicherungspflicht befreit waren, wird vom Ende des Beschäftigungsverhältnisses (im sozialversicherungsrechtlichen Sinne) zunächst nicht berührt. Ein Anspruch auf Beitragszuschuss des Arbeitgebers endet jedoch gleichfalls mit dem Ende der Vergütungszahlung. Die weiteren Prämienaufwendungen hat die oder der Beurlaubte allein zu finanzieren.

Gleiches gilt für die private Pflegeversicherung. Falls ein Anspruch auf (beitragsfreie) Familienversicherung als Ehegatte oder Kind eines Mitgliedes der gesetzlichen Krankenversicherung bestehen sollte, ist für das private Versicherungsverhältnis ein besonderes Kündigungsrecht vorgesehen.

Rentenversicherung

Für die Zeit der Beurlaubung ohne Bezüge liegt kein Beschäftigungsverhältnis im sozialversicherungsrechtlichen Sinne vor. Es sind somit auch keine Pflichtbeiträge mehr zur gesetzlichen Rentenversicherung zu zahlen, in der Folge werden diese Zeitabschnitte auch nicht als Wartezeit mitgezählt und es entstehen keine Entgeltpunkte für die spätere Rentenberechnung.

Eine freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung durch ausschließlich eigene Beitragsleistung ist in der Regel möglich.

Arbeitslosenversicherung

Auch im Recht der Arbeitslosenversicherung sind Zeiten einer Beurlaubung ohne Bezüge mangels Versicherungspflicht keine Anwartschaftszeiten für die Begründung eines Anspruches auf Arbeitslosengeld. Dieser Anspruch ist abhängig von einer zeitlichen Mindestversicherungspflicht innerhalb einer grundsätzlich dreijährigen Rahmenfrist. Nicht in die Rahmenfrist eingerechnet werden jedoch Zeiten, in denen die oder der Arbeitslose z.B. in gewissem Mindestumfang Pflege leistet, oder in denen ein Kind der bzw. des Arbeitslosen, welches das 3. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, betreut oder erzogen wird.

Sonderfall Beschäftigungsverhältnis ohne Entgeltzahlung

Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt (und damit auch das entsprechende Versicherungspflichtverhältnis in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung) gilt nach dem Sozialgesetzbuch als fortbestehend, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt (z.B. bei einer Beurlaubung ohne Bezüge) fort dauert, längstens jedoch für 1 Monat.

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung (Ruhegeld)

Die Gewährung zusätzlicher Alters- und Hinterbliebenenversorgung an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Freien und Hansestadt Hamburg hängt u.a. vom Erfüllen der in den hierfür maßgebenden Bestimmungen (Ruhegeldgesetze)

vorgeschriebenen ununterbrochenen Wartezeit ab. Zeiten einer Beurlaubung ohne Bezüge zählen grundsätzlich nicht als Wartezeit im Sinne der Ruhegeldgesetze. Durch die Nichtberücksichtigung dieser Zeiten gilt die Wartezeit jedoch als nicht unterbrochen.

Soweit Sie einen Urlaub ohne Bezüge zu beantragen beabsichtigen, setzen Sie sich bitte wegen der versorgungsrechtlichen Folgen rechtzeitig mit der für Sie zuständigen Personalabteilung in Verbindung. Im Einzelfall kann sich die Inanspruchnahme der Versorgungsberatung des Personalamtes - Zentrale Personaldienste - empfehlen.

Mitbestimmung des Personalrats

Bei der beabsichtigten Ablehnung einer Beurlaubung aus familiären Gründen hat der Personalrat nach § 87 Absatz 1 Nr. 11 a des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes mitzubestimmen. Ohne seine Zustimmung ist eine solche Ablehnung nicht zulässig.

Zusätzliche Informationen

Die in dieser Broschüre enthaltenen Informationen sollen die Voraussetzungen und Rechtsfolgen von Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen allgemein darstellen.

Die Broschüre kann eine individuelle Beratung oder eine Information zur Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aufgrund besonderer Gegebenheiten in einer bestimmten Dienststelle nicht ersetzen.

Informationspflicht der Dienststelle

Beamtinnen, Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des hamburgischen öffentlichen Dienstes, die sich für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung oder für eine Beurlaubung interessieren oder sich generell über Voraussetzungen und Rechtsfolgen von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung informieren wollen, sollten sich an ihre jeweilige Personalstelle wenden. § 89 a des Hamburgischen Beamtengesetzes verpflichtet die Dienststelle, die Beschäftigten auf die Folgen einer reduzierten Arbeitszeit oder langfristigen Beurlaubung hinzuweisen, vor allem auf die Folgen für Ansprüche aufgrund beamtenrechtlicher oder tarifrechtlicher Regelungen.

Darüber hinaus kann zu Fragen der individuellen Konsequenzen einer Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung auf die Versorgung die **Versorgungsberatung** der Zentralen Personaldienste im Personalamt auch direkt angesprochen werden. Telefonisch ist die Versorgungsberatung montags und donnerstags jeweils in der Zeit von 9 bis 13 Uhr zu erreichen. Persönliche Termine sind nach vorheriger telefonischer Absprache möglich.

Ansprechpartnerin und -partner für Beamtinnen und Beamte sind:

Frau Crantz Telefon 42841 2519 und
Herr Leymann Telefon 42841 2523.

Ansprechpartnerin und -partner für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind:

Frau Binder Telefon 42841 2454 und
Herr Neurohr Telefon 42841 2455.

Überdies können Informationen - z.B. auch diese Broschüre - über das Intranet der Freien und Hansestadt Hamburg unter

www.personalamt.hamburg.de

eingeholt werden.

Stichwortverzeichnis

A

Altersteilzeit (Arbeitn.) 24
Anspruch (fam. Teilzeit) 9
Arbeitnehmer/innen 17
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 3
Arbeitslosenversicherung 22, 35
arbeitsmarktpolitische Beurlaubung 29
arbeitsmarktpolitische Teilzeitbeschäftigung 3
Arbeitszeitflexibilisierung 3
Arbeitszeitmodelle 5, 26
Arbeitszeitmodelle (Altersteilz. Arbeitn.) 25
Arbeitszeitverordnung 5, 14, 27
Aufstieg 14
Ausbildungszeiten (Versorgung) 11

B

Beamtenrechtsrahmengesetz 7
Beamtenversorgungsgesetz 11, 13
Beendigung einer Beurlaubung 33
Beförderung 14
Befristung einer Beurlaubung 33
Beihilfe 13
Beihilfe (Arbeitn.) 20
Beihilfe (Beurlaubung) 31
Beitragszuschuss 35
Benachteiligungsverbot 15, 23
Beschäftigungszeit 20
Beschäftigungszeiten 34
Besoldung (Beurlaubung) 30
Besoldung (Teilzeit) 9
Besoldungsdienstalter 10
Besoldungsdienstalter (Beurlaubung) 30
Beurlaubung (Beamte) 29
Beurlaubung Arbeitnehmer/innen 33
Bewährungszeit 20
Bewährungszeiten 34
Bleibeverpflichtung 11
Blockmodell (Altersteilz. Arbeitn.) 25
Blockmodell (Altersteilzeit Arbeitn.) 24
Blockmodell (Altersteilzeit Beamte) 16
Bundes-Angestelltentarifvertrag 5

D

Dienstbezüge 9
Dienstbezüge (Beurlaubung) 30
Dienstzeit 20, 34

E

Erholungsurlaub 13, 34
Erholungsurlaub (Beurlaubung) 31
Erziehungsurlaub 3
Erziehungsurlaub und Teilzeit 18

F

Familiäre Teilzeit (Arbeitn.) 17
familienpolitische Beurlaubung 29
familienpolitische Teilzeit 8
familienpolitische Teilzeitbeschäftigung 3
Familienversicherung 35

G

Geringfügige Beschäftigung 20
Gleichstellungsgesetz 17
Grundgesetz 7, 8
Grundvergütung 34

H

Hamburger Bündnis für Arbeit 28
Hamburger Bündnisses für Arbeit 3
Hamburgisches Beamtengesetzes 7
Hauptberuflichkeit 7
Höchstdauer (unterh.Tz.) 8
Höchstgrenze (Beurlaubung) 29

I

Informationspflicht 36
Intranet 36

J

Jahresarbeitsentgeltgrenze 21, 35

K

Kindergeld (Beurlaubung) 30
Kindergeld (Teilzeit) 9
Krankenversicherung 21, 35
Krankheitsfall (Lohnfortzahlung) 20
Kündigungsfristen 20
Kurz - Sabbatical 27
Kurz-Sabbaticals 5
Kürzung (des Erholungsurl.) 14

L

laufbahnrechtl. Auswirkungen 14
Lebensaltersstufen 20
Lebenszeitprinzip 7
Lohn und Teilzeit 18
Lohnstufen 20

M

Manteltarifvertrag für Arbeiter 5
Mehrarbeit 14
Mehrarbeit (Arbeitn.) 19
Mindestversorgung 13
Mitbestimmung des Personalrats 23, 32, 36
Monatstabellenlohn 34

N

Nebentätigkeiten 14

Nebentätigkeiten (Beurlaubung) 32
Nebentätigkeiten (fam. Teilzeit) 9
Nebentätigkeiten (voraussetzungslose Tz.) 8

O

Ortszuschlag (Arbeitn.) 19

P

Pflegeversicherung 35

Q

Quotelung 11, 12

R

Rentenversicherung 22, 35
Rückkehr zur Vollzeit 9
Ruhegehalt 13
Ruhegehaltfähige Dienstbezüge 11
Ruhegehaltssatz 12
Ruhegeld 22, 35

S

Sabbatjahr 5, 26
Sonderurlaub 14
Sozialgesetzbuch 21
Sozialversicherung (Beurlaubung) 35
Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten 20
Stellenzulage (Versorgung) 12

T

Tätigkeitszeit 20
Tätigkeitszeiten 34
Teilzeit im Erziehungsurlaub 9
Teilzeit und Neueinstellungen 18
Teilzeitbeschäftigung Beamtinnen/Beamte 7
Teilzeitmodell (Altersteilz. Arbeitn.) 24
Teilzeitmodell (Altersteilzeit Beamte) 16

U

Überstunden (Arbeitn.) 19
Unterbrechung einer Beurlaubung 33
unterhältige Teilzeitbeschäftigung 3, 8
unterhältigen Teilzeit (Beihilfe) 13
Urlaub 13
Urlaub (Arbeitn.) 20
Urlaubsgeld 10
Urlaubsgeld (Arbeitn.) 18
Urlaubsgeld (Beurlaubung) 31

V

Vergütung und Teilzeit 18
Verheiratetenzuschlag 19
Vermögenswirksame Leistung 10
Versicherungspflicht 21
Versorgung 11

Versorgung (Altersteilzeit Beamte) 16
Versorgung (Beurlaubung) 31
Versorgungsabschlag 12
Versorgungsberatung 11, 13, 16, 23, 31, 36
Verwaltungsmodernisierung 3
Vollalimentation 7
voraussetzungslose Antragsteilzeit 3
voraussetzungslos. Antr. Teilzeit (keine Befr.) 6
voraussetzungslose Teilzeit 7

W

Wahlarbeitszeit 3, 28
Weihnachtsgeld 10
Weihnachtsgeld (Arbeitn.) 18
Weihnachtsgeld (Beurlaubung) 31

Z

zeitliche Obergrenze (Teilzeit) 9
Zentrale Personaldienste 13
Zurechnungszeit 12
Zusatzurlaub 14

Impressum

Herausgeber:

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt
Steckelhörn 12
20457 Hamburg

Telefon: (040) 428 31 16 89 (BN 0 428 31)

Telefax: (040) 428 31 26 30 (BN 0 428 31)

E-mail:

Ralph.vonderReith@Personalamt.hamburg.de

Redaktion und Druckvorbereitung:

Ralph von der Reith (V.i.S.d.P.)

Druck:

Druckerei der JVA Am Hasenberge

Auflage:

4.000 Stück (November 2000)

Der Inhalt dieser Ausgabe ersetzt keine offiziellen
Rundschreiben des Personalamtes.

Anmerkung zur Verteilung:

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zur Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bürgerschafts- und Bundestagswahlen sowie für Wahlen zur Bezirksversammlung. Mißbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zweck der Wahlwerbung.

Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Die genannten Beschränkungen gelten unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Druckschrift dem Empfänger zugegangen ist.

Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

