

Infoblatt

Teilzeitbeschäftigung für Beamtinnen und Beamte

Voraussetzungen und Rechtsfolgen

Teilzeitbeschäftigung für Beamtinnen und Beamte

I. Die verschiedenen Fallgruppen von Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis

Die beamtenrechtlichen Regelungen bieten vielfältige flexible Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung, die es den Beamtinnen und Beamten ermöglichen, Beruf und Familie, aber auch sonstige private Interessen miteinander zu vereinbaren.

Man unterscheidet folgende Fallgruppen von Teilzeitbeschäftigungen:

- Voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung
- Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen
- Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Im Folgenden werden die Voraussetzungen im Einzelnen dargestellt.

1. Voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung

Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen¹ kann auf Antrag Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und bis zur jeweils beantragten Dauer bewilligt werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 62 Abs. 1 HBG²). Weitergehende Voraussetzungen für die Gewährung der Teilzeitbeschäftigung bestehen nicht. Die Bewilligung der Teilzeitbeschäftigung steht somit im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn.

Eine zeitliche Höchstgrenze für die Bewilligung voraussetzungsloser Teilzeit gibt es nicht. Die zuständige Dienstbehörde kann nachträglich die Dauer beschränken oder den Umfang der zu leistenden Arbeitszeit erhöhen, soweit zwingende dienstliche Belange dies erfordern (§ 62 Abs. 3 Satz 1 HBG).

Die Beamtin oder der Beamte ist grundsätzlich verpflichtet, die Teilzeitbeschäftigung für die beantragte Dauer auszuüben. Dem Antrag auf Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder auf Übergang zur Vollzeitbeschäftigung soll entsprochen werden, wenn der Beamtin oder dem Beamten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann, z. B. weil sich die privaten Lebensverhältnisse geändert haben und die Beschäftigten jetzt auf die volle Besoldung angewiesen sind. Dienstliche Belange dürfen nicht entgegenstehen (§ 62 Abs. 3 Satz 2 HBG).

¹ Dienstbezüge erhalten Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit, auf Zeit und auf Probe sowie Beamtinnen und Beamte auf Widerruf, die weder im Vorbereitungsdienst stehen noch nebenbei verwendet werden. Keine Dienstbezüge beziehen Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, nebenbei verwendete Beamtinnen und Beamte auf Widerruf sowie Ehrenbeamtinnen und -beamte.

² Hessisches Beamtengesetz (HBG) vom 27. Mai 2013 (GVBl. S. 218, 508), zuletzt geändert durch Gesetz vom 5. Februar 2016 (GVBl. S. 30)

Dem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung darf nur entsprochen werden, wenn die Beamtin oder der Beamte sich verpflichtet, während der Dauer der Teilzeitbeschäftigung außerhalb des Beamtenverhältnisses berufliche Verpflichtungen nur in dem Rahmen einzugehen, wie dies auch ein Vollzeitbeschäftigter tun kann (§ 62 Abs. 2 HBG³).

2. Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen

Die Inanspruchnahme einer solchen Teilzeitbeschäftigung ermöglicht Beamtinnen und Beamten, Familie und Berufstätigkeit besser zu vereinbaren. Die Teilzeitbeschäftigung kann mit unterschiedlicher Arbeitszeitdauer ausgeübt werden. Im Rahmen der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen unterscheidet man zwischen zwei Fallvarianten, für die unterschiedliche Voraussetzungen gelten:

a) Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit

Diese Form der Teilzeitbeschäftigung können Beamtinnen oder Beamte in Anspruch nehmen, die mindestens ein Kind unter achtzehn Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen (§ 63 Abs. 1 Satz 1 HBG). Die Pflegebedürftigkeit ist nachzuweisen. Dies kann durch ärztliches Gutachten oder Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse, des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder einer privaten Pflege-Pflichtversicherung erfolgen.

Bei Vorliegen der genannten Voraussetzungen besteht für Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen¹ ein Anspruch auf Bewilligung der Teilzeitbeschäftigung, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst kann bei Vorliegen der o.g. Voraussetzungen Teilzeitbeschäftigung bewilligt werden, soweit die Struktur der Ausbildung nicht entgegensteht und den unverzichtbaren Erfordernissen der Ausbildung Rechnung getragen wird. Die Bewilligung steht hier im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn.

Eine Höchstgrenze für die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit gibt es nicht mehr. Solange die familiären Voraussetzungen vorliegen, kann somit eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt werden.

³ Nähere Einzelheiten für die Voraussetzungen für eine Nebentätigkeit im Beamtenverhältnis sind in den §§ 71 bis 79 HBG und der Hessischen Nebentätigkeitsverordnung (HNV) vom 31. Mai 2015 (GVBl. S. 234) geregelt.

b) Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit

Im Rahmen der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen kann einer Beamtin oder einem Beamten mit Dienstbezügen¹ auch Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, mindestens aber fünfzehn Stunden pro Woche bewilligt werden (§ 63 Abs. 3 HBG). Die Bewilligung der Teilzeitbeschäftigung steht im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn.

Diese Form der Teilzeitbeschäftigung ist auf höchstens 17 Jahre befristet. Beurlaubungen aus familiären oder beschäftigungspolitischen Gründen werden auf die Höchstdauer angerechnet (§ 66 HBG). Die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung während der Inanspruchnahme der Elternzeit wird auf die festgelegte Höchstgrenze nicht angerechnet.

Beispiel: Eine Beamtin, die vier Jahre aus familiären und drei Jahre aus beschäftigungspolitischen Gründen ohne Bezüge beurlaubt war, kann noch für die Dauer von zehn Jahren Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit wahrnehmen.

Während der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen nach a) oder b) dürfen nur solche Nebentätigkeiten genehmigt werden, die dem Zweck der Teilzeitbeschäftigung (Gewährleistung ausreichender Betreuungs- und Pflegezeit für die Angehörigen) nicht zuwiderlaufen (§ 63 Abs. 5 HBG). Auch hier gilt das unter 1. zur nachträglichen Änderung des Umfangs oder der Dauer der Teilzeitbeschäftigung Ausgeführte (§ 63 Abs. 4 i.V.m. § 62 Abs. 3 HBG).

3. Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Während der Elternzeit ist Beamtinnen und Beamten auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung in ihrem Beamtenverhältnis beim selben Dienstherrn zu bewilligen, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Die wöchentliche Arbeitszeit darf je Elternteil, der Elternzeit in Anspruch nimmt, nicht mehr als 30 Stunden und nicht weniger als 15 Stunden betragen (§ 8 Abs. 1 Satz 1 und 2 HMuSchEltZVO)⁴. Auch Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst kann während der Elternzeit Teilzeitbeschäftigung bewilligt werden. Deren wöchentliche Arbeitszeit darf nicht weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit betragen (§ 8 Abs. 1 Satz 3 HMuSchEltZVO).

⁴ Hessische Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen und die Elternzeit für Beamtinnen und Beamte (Hessische Mutterschutz- und Elternzeitverordnung - HMuSchEltZVO) vom 8. Dezember 2011 (GVBl. I S. 758, 2012 S.10, 340), zuletzt geändert durch Gesetz vom 16. Dezember 2015 (GVBl. S. 594)

Mit Genehmigung der oder des Dienstvorgesetzten können Beamtinnen und Beamte auch eine Teilzeitbeschäftigung außerhalb des Beamtenverhältnisses mit bis zu 30 Stunden wöchentlich ausüben. Diese Obergrenze gilt nicht für eine Tätigkeit als Tagespflegeperson im Sinne von § 23 des Achten Buches Sozialgesetzbuch, sofern nicht mehr als fünf Kinder betreut werden. Die Genehmigung gilt als erteilt, wenn der Antrag nicht binnen vier Wochen schriftlich abgelehnt worden ist (§ 8 Abs. 2 HMuSchEltZVO).

Grundsätzlich besteht während der Elternzeit für Beamtinnen und Beamten auf Probe oder auf Widerruf Entlassungsschutz. Dies gilt nicht, wenn diese während der Elternzeit in Teilzeit beschäftigt sind (vgl. § 9 Abs. 1 HMuSchEltZVO). Damit wird berücksichtigt, dass während der Elternzeit in Teilzeit tatsächlich dienstliche Leistungen zu erbringen sind, an Hand derer das Vorliegen der erforderlichen Bewährung bzw. Eignung beurteilt werden kann.

II. Verlängerung der Teilzeitbeschäftigung und vorzeitige Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung

Nach Ablauf der jeweiligen Bewilligungsdauer ist die Vollzeitbeschäftigung wieder aufzunehmen, wenn nicht rechtzeitig eine Verlängerung der Teilzeitbeschäftigung beantragt und bewilligt wird. Eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder ein Übergang zur Vollzeitbeschäftigung während der Dauer des Bewilligungszeitraums ist nur mit Zustimmung der oder des Dienstvorgesetzten zulässig.

III. Arbeitszeit

§ 1 Abs. 5 HAZVO⁵ enthält besondere Regelungen zur Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten. Bei Teilzeitbeschäftigung ermäßigt sich die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 1 Abs. 1 HAZVO entsprechend dem Umfang der bewilligten Teilzeitbeschäftigung. Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit ist individuell festzulegen. Die Regelungen zur sog. Sabbatierung nach § 1 Abs. 6 HAZVO finden Anwendung⁶.

§ 3 (feste Arbeitszeit), § 4 Abs. 1 Satz 3 und 4 (Regelung der Kernarbeitszeit und Zeiten der qualifizierten Vertretung) sowie § 5 (Abweichungen davon) HAZVO finden bei Teilzeitbeschäftigung keine Anwendung, weil unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung und unter Beachtung der dienstlichen Belange sowie der allgemeinen Vorschriften zum Schutz von Arbeitnehmern die verschiedensten Formen der Gestaltung der Arbeitszeit möglich sind.

⁵ Verordnung über die Arbeitszeit der hessischen Beamtinnen und Beamten (Hessische Arbeitszeitverordnung – HAZVO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Dezember 2009 (GVBl. I S. 758, 760), zuletzt geändert durch Verordnung vom 3. Juli 2017 (GVBl.S. 230)

⁶ In § 1 Abs. 6 HAZVO ist die sogenannte Sabbatierung normiert. Hiernach kann bei einer Teilzeitbeschäftigung von bis zu acht Jahren, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, auf Antrag die Arbeitszeit so verteilt werden, dass die Zeit der Freistellung von der Arbeit bis zu einem Jahr zusammengefasst und an das Ende der bewilligten Teilzeitbeschäftigung gelegt wird.

Bei Teilzeitbeschäftigung erfolgt die Gutschrift auf dem Lebensarbeitszeitkonto anteilig entsprechend der bewilligten Arbeitszeit (§ 1a Abs. 1 Satz 5 HAZVO).

IV. Erholungsurlaub

Ob sich eine Teilzeitbeschäftigung auf den Anspruch auf Erholungsurlaub auswirkt, hängt davon ab, an wie vielen Tagen in der Woche die Beamtin oder der Beamte arbeitet.

1. Urlaubsanspruch bei Teilzeitbeschäftigung an fünf Tagen pro Woche

Beamtinnen und Beamte, die an fünf Tagen in der Woche teilzeitbeschäftigt sind, z. B. jeden Tag vier Stunden arbeiten, erhalten genauso viele Urlaubstage wie Vollzeitbeschäftigte.

2. Urlaubsanspruch bei Teilzeitbeschäftigung an weniger als fünf Tagen pro Woche

Bei teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten, deren Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt ist, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um ein Zweihundertsechzigstel des Urlaubs (§ 5 Abs. 2 Satz 2 HUrlVO⁷).

Zur Berechnungsweise s. Anlage Beispiel 1

3. Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung auf bereits erworbene Urlaubsansprüche

Für die Umrechnung des bereits erworbenen Urlaubsanspruchs nach Verringerung der Wochenarbeitstage sind zwei Fallgestaltungen zu unterscheiden:

- a) Für den Regelfall sieht § 5 Abs. 2 Satz 5 HUrlVO die Umrechnung des Urlaubs entsprechend der neuen Verteilung der Arbeitszeit vor. D.h. der Urlaub des laufenden Jahres und eventueller Resturlaub aus dem Vorjahr werden anteilmäßig auf die neue Anzahl der Wochenarbeitstage umgerechnet.

Zur Berechnungsweise s. Anlage Beispiel 2

Dadurch bleibt die Urlaubsdauer bei wochenweiser Betrachtung unverändert bestehen (sechs Wochen pro Jahr). Der Urlaub kann allerdings nach der Arbeitszeitreduzierung nur noch mit Teilzeitbesoldung genommen werden. Will man dies vermeiden, empfiehlt es sich daher, Resturlaub und anteiligen Urlaub des laufenden Jahres vor der Reduzierung der Arbeitszeit noch zu Vollzeitkonditionen zu nehmen.

- b) Eine Ausnahme von a) gilt nach § 5 Abs. 3 HUrlVO nur, soweit Urlaub vor der Verringerung der Arbeitszeit aus dienstlichen Gründen oder wegen Dienstunfähigkeit tatsächlich nicht genommen werden konnte. Dies setzt voraus, dass die oder der Betroffene den Urlaub vor der Arbeitszeitverringerung beantragt hat, dieser aus dienstlichen Gründen aber nicht genehmigt oder widerrufen worden ist oder wegen Dienstunfähigkeit nicht angetreten werden konnte.

In einem solchen Fall bleiben die beantragten Urlaubstage von der Änderung unberührt. Dieser Urlaub wird ausnahmsweise in Stunden berechnet; d.h. die betroffenen Urlaubstage werden entsprechend der vor der Arbeitszeitreduzierung geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit in Stunden umgerechnet und entsprechend der neuen wöchentlichen Arbeitszeit gewährt. An dem Grundsatz, dass Urlaub nur tageweise genehmigt werden kann, ändert sich dadurch nichts.

Zur Berechnungsweise s. Anlage Beispiel 3 ff.

4. Folgen für die Erhöhung der Zahl der Arbeitstage

Bei Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit sowie bei Erhöhung der wöchentlichen Arbeitstage wird der Urlaub entsprechend Berechnungsbeispiel 2 auf die neue Zahl der Wochenarbeitstage umgerechnet. Etwas anderes gilt nur für Urlaub, der nach Beispiel 3 in Stunden umgerechnet wurde. Ist dieser bei einer Erhöhung der Arbeitstage noch nicht verbraucht, bleibt er davon unberührt.

V. Mehrarbeit

Mehrarbeit, die über die individuell festgelegte (also verminderte) regelmäßige Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten hinaus geleistet wird, ist nach Maßgabe des § 61 HBG durch Dienstbefreiung oder Mehrarbeitsvergütung auszugleichen. Bei Teilzeitbeschäftigung sind die in § 61 Satz 2 HBG bestimmten fünf Stunden im Monat, bis zu deren Erreichen kein Ausgleich für Mehrarbeit erfolgt, anteilig entsprechend der bewilligten Arbeitszeit zu kürzen (§ 61 Satz 3 HBG).

⁷ Urlaubsverordnung für die Beamtinnen und Beamten im Lande Hessen (Hessische Urlaubsverordnung – HUrlVO) in der Fassung vom 12. Dezember 2006 (GVBl. I S. 671), zuletzt geändert durch Verordnung vom 6. Mai 2017 (GVBl. S. 82)

VI. Dienstjubiläum

Die Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden bei der Berechnung der Jubiläumsdienstzeit voll berücksichtigt (§ 3 Abs. 2 Satz 1 JVO)⁸.

VII. Benachteiligungsverbot

Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken und das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen (§ 11 Abs. 3 Satz 2 HGIG)⁹. Eine unterschiedliche Behandlung von Beamtinnen und Beamten mit Teilzeitbeschäftigung gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen (§ 67 Abs. 2 HBG). Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Sie werden bei der Gewährung freiwilliger sozialer Leistungen Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt. Die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben steht der Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht entgegen (§ 14 Abs. 7 Satz 3 HGIG).

VIII. Laufbahnrecht

Die Zeit einer Teilzeitbeschäftigung kann bei der Probezeit, bei Beförderungen und Aufstieg voll berücksichtigt werden. Entscheidend ist, ob die laufbahnrechtliche Bewährung festgestellt werden kann. So kann die Probezeit einer Beamtin oder eines Beamten nach § 9 Abs. 5 der Hessischen Laufbahnverordnung (HLVO)¹⁰ um bis zu zwei Jahre verlängert werden, wenn die Bewährung bis zum Ablauf der vorgesehenen Probezeit nicht festgestellt werden konnte.

Das Ableisten der für den Aufstieg in den gehobenen Dienst gemäß § 36 Abs. 2 HLVO erforderlichen Einführungszeit in Teilzeitbeschäftigung ist nur möglich, soweit das Ziel der Ausbildung nicht gefährdet ist.

IX. Besoldung

Nach § 6 Abs. 1 HBesG¹¹ werden bei Teilzeitbeschäftigung die Dienstbezüge¹², die Anwärterbezüge¹³ und die vermögenswirksamen Leistungen im gleichen Verhältnis wie die Ar-

⁸ Verordnung über die Gewährung von Jubiläumszuwendungen an Beamtinnen und Beamte im Lande Hessen (Dienstjubiläumsvorordnung - JVO) vom 11. Mai 2001 (GVBl. I S. 251), zuletzt geändert durch Verordnung vom 3. November 2014 (GVBl. S.269)

⁹ Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz - HGIG) vom 20. Dezember 2015 (GVBl. S. 637)

¹⁰ Hessische Laufbahnverordnung vom 17. Februar 2014 (GVBl. S. 57), zuletzt geändert durch Gesetz vom 5. Februar 2016 (GVBl. S. 30)

¹¹ Hessisches Besoldungsgesetz (HBesG) vom 27. Mai 2013 (GVBl. S. 218, 256, 508), zuletzt geändert durch Gesetz vom 30. Juni 2017 (GVBl. S. 114)

¹² Dienstbezüge sind nach § 1 Abs. 2 HBesG: Grundgehalt, Leistungsbezüge für Professorinnen, Professoren, hauptberufliches Leitungspersonal und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, Familienzuschlag, Zulagen, Vergütungen sowie Auslandsdienstbezüge.

¹³ Anwärterbezüge sind nach § 58 Abs. 2 HBesG: Anwärtergrundbetrag, Anwärtersonderzuschläge.

beitszeit gekürzt. Dies gilt auch für die Sonderzahlungen nach dem Hessischen Sonderzahlungsgesetz mit Ausnahme des monatlichen Sonderbetrages für Kinder¹⁴.

Die zeitanteilige Kürzung umfasst auch den Familienzuschlag (§ 43 HBesG).

Eine besondere Regelung besteht hinsichtlich des Familienzuschlags der Stufe 1 nach § 43 Abs. 1 Nr. 1 HBesG sowie der kindbezogenen Anteile im Familienzuschlag nach § 43 Abs. 2 und 3 HBesG, wenn Ehegatten, Lebenspartner oder Elternteile jeweils im öffentlichen Dienst beschäftigt sind und deshalb Anspruch auf Familienzuschlag oder vergleichbare Leistungen haben (Anspruchskonkurrenz). Im Falle einer Anspruchskonkurrenz wird der Familienzuschlag nach § 43 Abs. 1 Nr. 1 sowie § 43 Abs. 2 und 3 HBesG trotz Teilzeitbeschäftigung dann nicht anteilig gekürzt, wenn die ebenfalls im öffentlichen Dienst beschäftigten Ehe- oder Lebenspartner bzw. der andere Elternteil vollzeitbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt oder beide Anspruchsberechtigte mit jeweils mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt sind oder die Arbeitszeit von beiden zusammengenommen 100 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit umfasst (§ 43 Abs. 4 und 5 HBesG).

Die Teilzeitbeschäftigung hat auf das Aufsteigen in den Erfahrungsstufen des Grundgehalts keine Auswirkung.

Die anteilmäßige Verringerung der Dienst- und Anwärterbezüge bleibt auch während des Erholungsurlaubs, eines Sonderurlaubs unter Fortzahlung der Dienstbezüge, bei Erkrankung oder während der Zeit des Beschäftigungsverbots wegen Mutterschaft unverändert bestehen.

Bei Anwärtnerinnen und Anwärtern, die Anwärterbezüge oder einen Anwärtersonderzuschlag unter der Auflage der Bleibeverpflichtung erhalten haben, zählt die Zeit einer Teilzeitbeschäftigung für die Erfüllung der Bleibeverpflichtung voll.

X. Beihilfe

Für Beamtinnen und Beamte des Landes Hessen bleibt bei Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung der Beihilfeanspruch in vollem Umfang bestehen.

XI. Versorgungsrechtliche Auswirkungen

Ruhegehaltfähigkeit

Nach § 13 Abs. 2 HBeamVG¹⁵ sind Dienstzeiten mit einer Teilzeitbeschäftigung nur zu dem Teil ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht. Bei längeren Freistellungszeiten ist daher der Höchstruhegehaltssatz nicht zu erreichen.

¹⁴ Hessisches Sonderzahlungsgesetz (HSZG) vom 22. Oktober 2003 (GVBl. I S. 280), zuletzt geändert durch Gesetz vom 16. Dezember 2015 (GVBl. S. 594)

¹⁵ Hessisches Beamtenversorgungsgesetz vom 27. Mai 2013 (GVBl. S. 218, 312), zuletzt geändert durch Gesetz vom 30. Juni 2017 (GVBl. S. 114)

XII. Informationspflicht der Dienststelle

Beamtinnen und Beamte, die sich für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung interessieren und sich über die Voraussetzungen und Rechtsfolgen informieren wollen, sollten sich an ihre jeweilige Dienststelle wenden. § 67 Abs. 1 HBG verpflichtet die Dienststelle, auf die Folgen einer Teilzeitbeschäftigung, insbesondere für Ansprüche auf Grund beamtenrechtlicher Regelungen, hinzuweisen.

Anlage zum Infoblatt Teilzeitbeschäftigung für Beamtinnen und Beamte

Berechnung des Urlaubs bei (Teilzeit-)Beschäftigung an weniger als 5 Tagen pro Woche

Zur Berechnung des Urlaubsanspruchs bei Verteilung der Arbeitszeit auf weniger als fünf Arbeitstagen pro Woche nach § 5 Abs. 2 Satz 2 HUrlVO sind folgende Rechenschritte durchzuführen:

1. Zunächst wird die Anzahl zusätzlicher arbeitsfreier Tage im Jahr im Vergleich zur 5-Tage-Woche bestimmt (z.B. bei 4-Tage-Woche 52, bei 3-Tage-Woche 104).
2. Dann wird die „Vollzeit-Urlaubsdauer“ von 30 Tagen (ggf. plus Zusatzurlaub) durch 260 geteilt und mit der nach Nr. 1 berechneten Anzahl multipliziert.
3. Die so berechnete Tagesanzahl wird von den 30 Urlaubstagen (ggf. plus Zusatzurlaub) bei Vollzeit abgezogen.

Beispiel 1:

Bei Vollzeit bestünde ein Urlaubsanspruch von 30 Tagen; bei Teilzeitbeschäftigung an drei Tagen in der Woche errechnet sich der Urlaubsanspruch wie folgt:

Zwei zusätzliche arbeitsfreie Tage/Woche x 52 Wochen/Jahr = 104 zusätzliche arbeitsfreie Tage im Jahr

30 Tage : 260 x 104 Tage = 12 Tage.

Der zustehende Urlaub beträgt daher (30 – 12 =) 18 Tage.

Umrechnung bestehender Urlaubsansprüche bei Wechsel von Vollzeit in Teilzeit

1. Berechnungsweise für den Regelfall:

Urlaubsanspruch neu = Urlaubsanspruch alt x Grundurlaub neu ./ Grundurlaub alt

Beispiel 2:

Wechsel von Vollzeit in Teilzeit zum 1.3. eines Jahres

Resturlaub aus dem Vorjahr: 6 Tage

Urlaubsanspruch aus dem laufenden Jahr bei 5-Tage-Woche: 30 Tage

Der Urlaub wird wie folgt umgerechnet:

Urlaubsanspruch neu = Urlaubsanspruch alt (36 Tage) x Grundurlaub neu (18 Tage) ./

Grundurlaub alt (30 Tage) = 21,6 Tage, gerundet 22 Tage.

2. Berechnungsweise für den Fall, dass beantragter Urlaub vor dem Wechsel tatsächlich nicht genommen werden konnte

Beispiel 3:

Wechsel von Vollzeit mit 41 Stunden/Woche in Teilzeit mit 21 Stunden/Woche, 3 Tage/Woche, 7 Stunden/Tag zum 1.10. eines Jahres

Der im Zeitpunkt des Wechsels noch vorhandene Urlaub des laufenden Jahres in Höhe von 10 Tagen sollte vor der Arbeitszeitreduzierung noch genommen werden und war für die letzten beiden Septemberwochen beantragt, konnte aber wegen Erkrankung nicht genommen werden.

Der Urlaub ist nach § 5 Abs. 3 HUrlVO auf der Grundlage der täglichen Sollarbeitszeit in Stunden umzurechnen:

10 Tage x 8,2 Stunden = 82 Stunden.

Bei der Abwicklung dieses Urlaubs nach dem 1.10. wird für jeden in Anspruch genommenen Urlaubstag die auf den jeweiligen Arbeitstag entfallende Sollarbeitszeit angesetzt, hier also 7 Stunden.

Dies ergibt: 82 Stunden ./ 7 Stunden = 11,7 Tage, gerundet 12 Tage.

3. Weitere Beispielfälle

Beispiel 4:

Wechsel von Vollzeit (41 Stunden/Woche, 5 Tage/Woche, 8,2 Stunden/Tag) in Teilzeit (21 Stunden/Woche, 3 Tage/Woche, 7 Stunden/Tag) zum 1.7. eines Jahres

Resturlaub aus dem Vorjahr: 6 Tage

Urlaubsanspruch aus dem laufenden Jahr bei 5-Tage-Woche: 30 Tage

Urlaub in Höhe von 10 Tagen wurde vor der Arbeitszeitreduzierung beantragt, konnte aber wegen Erkrankung nicht genommen werden. Dieser Urlaub ist nach § 5 Abs. 3 HUrlVO in Stunden umzurechnen:

10 Tage x 8,2 Stunden = 82 Stunden.

Bei der Abwicklung dieses Urlaubs in der Zeit nach dem 1. Juli wird für jeden in Anspruch genommenen Urlaubstag die auf den jeweiligen Arbeitstag entfallende Sollarbeitszeit angesetzt, hier also 7 Stunden. Bei gleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage kann der Urlaub direkt in Urlaubstage umgerechnet werden. Dies ergibt hier 11,7 Urlaubstage.

Für den darüberhinausgehenden Urlaub (26 Tage) liegen die Voraussetzungen des § 5 Abs. 3 HUrlVO nicht vor. Dieser ist wie bisher auf die neue Arbeitszeitverteilung umzurechnen (Resturlaub (26) ./ Grundurlaub alt (30) x Grundurlaub neu (18) = 15,6 Tage).

Gerundet wird nur einmal am Ende der Berechnung des Urlaubs.

Ergebnis: 11,7 + 15,6 = 27,3, gerundet 27 Urlaubstage.

Beispiel 5:

Wechsel von Teilzeit (35 Stunden/Woche, 5 Tage/Woche, 7 Stunden/Tag) in Teilzeit (24 Stunden/Woche, 4 Tage/Woche, 6 Stunden/Tag) zum 20.4. eines Jahres

Resturlaub aus dem Vorjahr: 3 Tage

Urlaubsanspruch aus dem laufenden Jahr bei 5-Tage-Woche: 30 Tage

Urlaub in Höhe von 10 Tagen wurde vor der Arbeitszeitreduzierung beantragt, aus dienstlichen Gründen aber nicht genehmigt. Dieser Urlaub ist nach § 5 Abs. 3 HUrlVO in Stunden umzurechnen:

$10 \times 7 = 70$ Stunden.

Bei der Abwicklung dieses Urlaubs in der Zeit nach dem 20. April wird für jeden in Anspruch genommenen Urlaubstag die auf den jeweiligen Arbeitstag entfallende Sollarbeitszeit angesetzt, hier also 6 Stunden. Dies ergibt 11,7 Urlaubstage.

Für den darüberhinausgehenden Urlaub (23 Tage) liegen die Voraussetzungen des § 5 Abs. 3 HUrlVO nicht vor. Dieser ist wie bisher auf die neue Arbeitszeitverteilung umzurechnen (Resturlaub (23) ./ Grundurlaub alt (30) x Grundurlaub neu (24) = 18,4 Tage).

Ergebnis: $11,7 + 18,4 = 30,1$, gerundet 30 Urlaubstage.

Beispiel 6:

Wechsel von Teilzeit (30 Stunden/Woche, 4 Tage/Woche, 7,5 Stunden/Tag) in Teilzeit (21 Stunden/Woche, 3 Tage/Woche, 7 Stunden/Tag) zum 10.3. eines Jahres

Resturlaub aus dem Vorjahr: 4 Tage

Urlaubsanspruch aus dem laufenden Jahr bei 4 Tage-Woche: 24 Tage

Urlaub in Höhe von 10 Tagen wurde vor der Arbeitszeitreduzierung beantragt, aus dienstlichen Gründen aber widerrufen. Der anteilige Urlaub für Januar und Februar beträgt 4 Tage. Dazu kommen 4 Tage Resturlaub. Nur diese 8 Tage sind nach § 5 Abs. 3 HUrlVO in Stunden umzurechnen:

$8 \times 7,5 = 60$ Stunden.

Bei der Abwicklung dieses Urlaubs in der Zeit nach dem 10. März wird für jeden in Anspruch genommenen Urlaubstag die auf den jeweiligen Arbeitstag entfallende Sollarbeitszeit angesetzt, hier also 7 Stunden. Dies ergibt 8,6 Urlaubstage.

Für den darüberhinausgehenden Urlaub (20 Tage) liegen die Voraussetzungen des § 5 Abs. 3 HUrlVO nicht vor. Dieser ist wie bisher auf die neue Arbeitszeitverteilung umzurechnen (Resturlaub (20) ./ Grundurlaub alt (24) x Grundurlaub neu (18) = 15 Tage).

Ergebnis: $8,6 + 15 = 23,6$, gerundet 24 Urlaubstage.

Beispiel 7:

Wechsel von Vollzeit (41 Stunden/Woche, 5 Tage/Woche, 8,2 Stunden/Tag) auf Teilzeit (22 Stunden/Woche, 3 Tage/Woche, Di, Mi 7 Stunden/Tag, Do 8 Stunden) zum 22.3. eines Jahres

Resturlaub aus dem Vorjahr: 4 Tage

Urlaubsanspruch aus dem laufenden Jahr bei 5-Tage-Woche: 30 Tage

Urlaub in Höhe von 10 Tagen wurde vor der Arbeitszeitreduzierung beantragt, konnte aber wegen Erkrankung nicht genommen werden. Dieser Urlaub ist nach § 5 Abs. 3 HUrlVO in Stunden umzurechnen:

$10 \times 8,2 = 82$ Stunden.

Bei der Abwicklung dieses Urlaubs in der Zeit nach dem 22. März wird für jeden in Anspruch genommenen Urlaubstag die auf den jeweiligen Arbeitstag entfallende Sollarbeitszeit angesetzt. Bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage bedeutet dies, dass sich die Stundenzahl je nach Wochentag, für den Urlaub in Anspruch genommen wird, unterschiedlich reduziert. Für Urlaub am Dienstag oder Mittwoch werden 7 Stunden verbraucht, für Urlaub am Donnerstag 8 Stunden. Der Urlaub kann deshalb nicht sofort in Urlaubstage umgerechnet werden, sondern ist in Stunden zu führen. Bei Inanspruchnahme von Urlaub ist zunächst der in Stunden geführte Urlaub anzurechnen. Verbleibt ein Stundenrest, der nicht für einen ganzen Tag Urlaub ausreicht, wird er vor der abschließenden Rundung zum nach Abs. 2 umzurechnenden Urlaub hinzugezählt.

Für den darüberhinausgehenden Urlaub (24 Tage) liegen die Voraussetzungen des § 5 Abs. 3 HUrlVO nicht vor. Dieser ist wie bisher auf die neue Arbeitszeitverteilung umzurechnen (Resturlaub (24) ./ Grundurlaub alt (30) x Grundurlaub neu (18) = 14,4 Tage).