

Ministerium des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz

(Schillerplatz 3 - 5, 55116 Mainz)

Informationsblatt für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter über Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung im öffentlichen Dienst des Landes Rheinland-Pfalz

(Stand: 29. Juni 2018)

Inhaltsverzeichnis:

A. Beamtinnen und Beamte	3
I Wo sind die rechtlichen Grundlagen für Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung im öffentlichen Dienst zu finden?	3
II Welche Gestaltungsmöglichkeiten für eine längerfristige (teilweise) Freistellung vom Dienst gibt es?	4
III Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein und wie lange kann die Freistellung erfolgen?	4
1 Voraussetzungslose Antragsteilzeit (§ 75 Abs. 1 LBG)	4
2 Teilzeit und Beurlaubung aus familiären Gründen (§ 75 Abs. 4 u. 5, § 76 Abs. 1 LBG)	5
3 Teilzeit und Beurlaubung als Pflegezeiten mit Vorschuss (§ 76 a LBG)	7
4 Beurlaubung zur Begleitung eines schwerstkranken Kindes in seiner letzten Lebensphase (§ 76 a Abs. 2 Satz 2 LBG)	8
5 Beurlaubung bei Bewerberüberhang (§ 77 LBG)	9
6 Altersteilzeit bis zur gesetzlichen Altersgrenze (§ 75 a LBG)	9
7 Altersteilzeit über die gesetzliche Altersgrenze hinaus (§ 75 b LBG)	11
8 Teilzeit im Rahmen des sog. FALTER-Arbeitszeitmodells (§ 38 Abs. 4 LBG)	11
9 Elternzeit (§ 19 a UrIVO)	11
10 Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit (§ 19 a Abs. 3 UrIVO)	12
IV Können im Lauf eines Berufslebens mehrere Freistellungstatbestände in Anspruch genommen werden?	13
V Zum Verfahren	13
VI Kann eine Freistellung vorzeitig beendet werden?	14
VII Welche Nebentätigkeiten sind zulässig?	15

VIII	Finanzielle Auswirkungen der Freistellungen	15
1	Finanzielle Folgen einer Teilzeitbeschäftigung	15
a)	Besoldung	15
b)	Beihilfe	17
2	Finanzielle Folgen eines Urlaubs	17
a)	Besoldung	17
b)	Beihilfe	19
3	Finanzielle Folgen der Altersteilzeit	20
a)	Besoldung	20
b)	Beihilfe	21
c)	Progressionsvorbehalt	21
IX	Auswirkungen auf das Ruhegehalt	21
1	Ruhegehaltfähige Dienstzeit	21
2	Ruhegehaltfähige Dienstbezüge	22
3	Höhe des Ruhegehalts	23
X	Sonstige Auswirkungen	23
1	Laufbahnrecht	23
2	Erholungsurlaub	24
3	Mutterschutz	25
4	Personalvertretung	25
5	Altersgrenze und Ruhestandsbeginn	26
6	Benachteiligungsverbot	27
7	Nachversicherung ausgeschiedener Beamtinnen und Beamter	27
8	Entlassungsschutz	27
B.	Richterinnen und Richter	27
	Rechtliche Grundlagen von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung	Anlage 1
	Übersicht über die Höchstdauer der Freistellungen	Anlage 2

Hinweis: Das Informationsblatt dient der allgemeinen schriftlichen Information gemäß § 11 Abs. 1 Satz 2 LGG über die Rechtsfolgen einer Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung. Es kann schon aus Platzgründen nur einen Überblick über die verschiedenen Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung geben. Im Einzelfall sind die genauen Voraussetzungen mit der zuständigen Bewilligungsbehörde abzustimmen.

A. Beamtinnen und Beamte

I Wo sind die rechtlichen Grundlagen für Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung im öffentlichen Dienst zu finden?

Von zentraler Bedeutung sind die Bestimmungen des Landesbeamtengesetzes (LBG) vom 20. Oktober 2010 (GVBl. S. 319), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 7. Februar 2018 (GVBl. S. 9), in

- § 38 Abs. 4 (sog. FALTER-Arbeitszeitmodell),
- § 75 (Teilzeitbeschäftigung),
- § 75 a und § 75 b (Altersteilzeit),
- § 76 (Urlaub aus familiären Gründen),
- § 76 a (Urlaub und Teilzeitbeschäftigung als Pflegezeiten mit Vorschuss)
- § 77 (Urlaub bei Bewerberüberhang) und
- § 78 (Höchstdauer von Urlaub und unterhältiger Teilzeitbeschäftigung).

Wichtig sind außerdem die Regelungen zur Elternzeit in den §§ 19 a bis 19 f sowie zu den Pflegezeiten mit Vorschuss in § 19 g der Urlaubsverordnung (UrVVO) in der Fassung vom 17. März 1971 (GVBl. S. 125), zuletzt geändert durch Artikel 10 des Gesetzes vom 7. Februar 2018 (GVBl. S. 9).

Ergänzend hinzu kommen § 5 der Arbeitszeitverordnung (ArbZVO) vom 9. Mai 2006 (GVBl. S. 200), zuletzt geändert durch Artikel 2 der Verordnung vom 8. März 2016 (GVBl. S. 203) und § 6 a der Lehrkräfte-Arbeitszeitverordnung (LehrArbZVO) vom 30. Juni 1999 (GVBl. S. 148), zuletzt geändert durch Artikel 9 des Gesetzes vom 15. Juni 2015 (GVBl. S. 90), die sich mit der Frage befassen, wie bei einer Teilzeitbeschäftigung die Arbeitszeit auf den Bewilligungszeitraum verteilt werden kann.

Außerdem enthält das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 22. Dezember 2015 (GVBl. S. 505) in den §§ 6 Abs. 3, 8 Abs. 2, §§ 11, 12 und 13 Abs. 1 verschiedene Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung.

Daneben enthält die Landesverordnung über die Gewährung eines Vorschusses bei Inanspruchnahme von Pflegezeit oder Familienpflegezeit vom 12. März 2018 (GVBl. S. 27) detaillierte Ausführungsbestimmungen.

Der vollständige Wortlaut der in diesem Abschnitt genannten Bestimmungen kann der Anlage 1 entnommen werden.

II Welche Gestaltungsmöglichkeiten für eine längerfristige (teilweise) Freistellung vom Dienst gibt es?

Beamtinnen und Beamte haben nach dem Landesbeamtengesetz zwei Möglichkeiten, sich längerfristig ganz oder teilweise vom Dienst freistellen zu lassen:

- ☞ die **Teilzeitbeschäftigung** und
- ☞ die **Beurlaubung**.

Außerdem können sie unter den Voraussetzungen des § 19 a Abs. 1 und 2 UrlVO **Elternzeit** in Anspruch nehmen.

III Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein und wie lange kann die Freistellung erfolgen?

1 Voraussetzungslose Antragsteilzeit (§ 75 Abs. 1 LBG)

Einer Beamtin oder einem Beamten mit Dienstbezügen kann auf Antrag **Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und bis zur beantragten Dauer** bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Weitergehende Voraussetzungen für die Gewährung der Teilzeitbeschäftigung oder eine zeitliche Obergrenze bestehen nicht.

Die Teilzeitbeschäftigung kann, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, auch in Form des Blockmodells ausgeübt werden (§ 5 Abs. 3 ArbZVO). Dabei handelt es sich um eine hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit besondere Form der Teilzeitbeschäftigung. Danach können Beamtinnen und Beamte in einem zweiten Abschnitt der Teilzeitbeschäftigung vom Dienst freigestellt werden, nachdem sie die Arbeitszeit vorgearbeitet haben, die bei gleichmäßiger Verteilung auf den Freistellungszeitraum entfallen würde. Die Freistellung vom Dienst stellt keine Beurlaubung, sondern einen dienstplanmäßigen Freizeitausgleich für ein zuvor angespartes Arbeitszeitguthaben dar. Dabei werden die Dienstbezüge für den gesamten Bewilligungszeitraum anteilig gezahlt.

Die Freistellung kann

1. bis zu ein Jahr umfassen, wenn sie an das Ende einer mindestens zwei Jahre dauernden Teilzeitbeschäftigung gelegt wird, die spätestens zwei Jahre vor dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze enden muss (§ 5 Abs. 3 Nr. 1 ArbZVO), oder
2. bis zu siebeneinhalb Jahre umfassen, wenn sie an das Ende einer Teilzeitbeschäftigung gelegt wird, die sich bis zum Beginn des Ruhestands erstrecken muss (§ 5 Abs. 3 Nr. 2 ArbZVO).

Die Teilzeitbeschäftigung nach Nummer 1 entspricht dem früheren Sabbatjahr-Modell des § 80 a Abs. 4 LBG vom 14. Juli 1970 (GVBl. S. 241), zuletzt geändert durch Artikel 18 Nr. 4 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (GVBl. S. 430), verzichtet aber im Interesse einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung darauf, die Höchstdauer der Teilzeitbeschäftigung auf sieben Jahre zu begrenzen sowie den Umfang der Freistellungsphase auf genau ein Jahr festzulegen.

Die ab dem 1. Juli 2012 neu hinzugekommene Form der Teilzeitbeschäftigung nach Nummer 2 gestattet wie die Altersteilzeit in Form des Blockmodells, aber ohne deren besoldungsrechtliche Privilegierung, eine langfristige Freistellung am Ende des Berufslebens.

Auf beamtete Lehrkräfte findet die Arbeitszeitverordnung mit den oben genannten Freistellungsvarianten keine Anwendung. Sie haben statt dessen die Möglichkeit, nach § 6 a Lehr-ArbZVO am Ende eines mindestens 2 Jahre und höchstens 7 Jahre umfassenden Zeitraums der Teilzeitbeschäftigung für ein Jahr vom Dienst freigestellt zu werden, wenn sie bis zum Beginn der Freistellung die Arbeitszeit für den Gesamtzeitraum der Teilzeitbeschäftigung erbracht haben. Der Zeitraum der Freistellung vom Dienst muss spätestens mit Ablauf des Schuljahres enden, das dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze zwei Jahre vorangeht.

2 Teilzeit und Beurlaubung aus familiären Gründen (§ 75 Abs. 4 und 5, § 76 Abs. 1 LBG)

Einer Beamtin oder einem Beamten mit Dienstbezügen ist auf Antrag die **Arbeitszeit zu ermäßigen** oder **Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von 15 Jahren** zu gewähren, wenn sie oder er

- mindestens ein Kind unter 18 Jahren betreut,
- ein pflegebedürftiges Kind über 18 Jahren, eine pflegebedürftige sonstige Angehörige oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen pflegt oder

- ein schwerstkrankes Kind über 18 Jahren, eine schwerstkranke sonstige Angehörige oder einen schwerstkranken sonstigen Angehörigen begleitet, soweit nach ärztlichem Gutachten eine Erkrankung vorliegt,
 - a) die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat,
 - b) bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig ist und
 - c) die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt.

Kinder und Angehörige sind die in § 20 Abs. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes (VwVfG) sowie die darüber hinaus in § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) genannten Personen (hierunter fallen zum Beispiel Verwandte und Verschwägte gerader Linie, Ehegatten, Lebenspartnerinnen und Lebenspartner, Verlobte, Geschwister, Ehegatten der Geschwister, Geschwister der Ehegatten, Pflegekinder und Pflegeeltern).

Pflegebedürftig sind Personen, die die Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 des Elften Buches Sozialgesetzbuch erfüllen. Dabei ist die Pflegebedürftigkeit durch ein ärztliches Gutachten, durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung nachzuweisen (§ 75 Abs. 6 LBG).

Ein entsprechender Antrag darf nur abgelehnt werden, wenn der Teilzeitbeschäftigung oder der Beurlaubung **zwingende** dienstliche Belange entgegenstehen.

Unter den genannten familiären Voraussetzungen kann auch eine Teilzeitbeschäftigung mit **weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit** bewilligt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Für diese Form der Teilzeitbeschäftigung gilt - ebenso wie für Urlaub aus familiären Gründen, Urlaub und Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit im Rahmen einer Pflegezeit oder Familienpflegezeit nach III Nr.3 sowie Urlaub bei Bewerberüberhang nach III Nr. 5 - eine zeitliche Höchstgrenze von **zusammen 15 Jahren** (§ 78 LBG). Bei Beamtinnen und Beamten im Schul- oder Hochschuldienst kann der Bewilligungszeitraum bis zum Ende des laufenden Schuljahres oder Semesters ausgedehnt werden.

Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst kann aus den genannten familiären Gründen **Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit** bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

3 Teilzeit und Beurlaubung als Pflegezeiten mit Vorschuss (§ 76 a LBG)

Einer Beamtin oder einem Beamten mit Dienstbezügen ist auf Antrag für **längstens sechs Monate** je pflegebedürftiger naher Angehöriger oder je pflegebedürftigem nahen Angehörigen eine **Teilzeitbeschäftigung**, auch mit weniger als der Hälfte der Arbeitszeit, oder **Urlaub ohne Dienstbezüge als Pflegezeit** zu gewähren, wenn sie oder er

- eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen pflegt oder
- eine minderjährige pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen betreut (§ 76 a Abs. 1 Satz 1 LBG).

Unter den genannten Voraussetzungen ist auf Antrag eine **Teilzeitbeschäftigung mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden für längstens 24 Monate** je pflegebedürftiger naher Angehöriger oder je pflegebedürftigem nahen Angehörigen **als Familienpflegezeit** zu bewilligen (§ 76 a Abs. 1 Satz 2 LBG).

Zur Begleitung einer oder eines nahen Angehörigen, die oder der nach ärztlichem Gutachten an einer Erkrankung leidet, die

- progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat,
- bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig ist und
- die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt,

ist einer Beamtin oder einem Beamten auf Antrag für **längstens drei Monate** je naher Angehöriger oder je nahem Angehörigen eine **Teilzeitbeschäftigung**, auch mit weniger als der Hälfte der Arbeitszeit, oder **Urlaub ohne Dienstbezüge als Pflegezeit** zu gewähren (§ 76 a Abs. 2 Satz 1 LBG).

Nahe Angehörige im Sinne der Regelungen des § 76 a LBG sind die in § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes (vgl. Anlage 2) genannten Personen. Der Begriff der nahen Angehörigen ist damit enger gefasst, als der für Urlaub und Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen

definierte Angehörigenbegriff des § 4 Abs. 5 LBG. Hinsichtlich des Begriffs und des Nachweises der **Pflegebedürftigkeit** gilt § 75 Abs. 6 LBG entsprechend (vgl. hierzu die Ausführungen zu II Nr. 2).

Anträge auf Pflegezeit oder Familienpflegezeit dürfen nur abgelehnt werden, wenn der Teilzeitbeschäftigung oder der Beurlaubung **zwingende** dienstliche Belange entgegenstehen.

Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst kann unter den genannten Voraussetzungen der Pflegezeit oder Familienpflegezeit **Urlaub** oder **Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit** bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Für die **Pflegezeit und Familienpflegezeit** gilt eine Höchstdauer von **insgesamt 24 Monaten** je naher Angehöriger oder je nahem Angehörigen. Darüber hinaus ist zu beachten, dass Urlaub und unterhältige Teilzeitbeschäftigung im Rahmen einer Pflegezeit oder Familienpflegezeit zusammen mit Urlaub und unterhältiger Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen (vgl. III Nr. 2) sowie Urlaub bei Bewerberüberhang (vgl. III Nr. 5) die **Höchstdauer von insgesamt 15 Jahren** nicht überschreiten darf.

Während einer Pflegezeit oder Familienpflegezeit wird auf Antrag ein **Vorschuss** gewährt (näheres unter VIII Nr. 1 und 2)

4 Beurlaubung zur Begleitung eines schwerstkranken Kindes in seiner letzten Lebensphase (§ 76 a Abs. 2 Satz 2 LBG)

Beamtinnen und Beamten soll auf Antrag **Urlaub unter Fortzahlung der Dienst- oder Anwärterbezüge** zur Betreuung ihres Kindes bewilligt werden, das das **zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist** und nach ärztlichem Gutachten an einer Erkrankung leidet, die

- progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat,
- bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig ist und
- die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt.

Als **Kinder** im Sinne dieser Bestimmung gelten auch Stiefkinder und Enkelkinder, die die Beamtin oder der Beamte überwiegend unterhält, sowie Pflegekinder.

Da im Rahmen der ärztlichen Prognose regelmäßig keine konkreten Angaben zur verbleibenden Lebensdauer getroffen werden können und sich die Eltern in der letzten Lebensphase ihres Kindes in einer außergewöhnlichen Belastungssituation befinden, besteht – entsprechend der für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden vergleichbaren Bestimmung des § 45 Abs. 4 SGB V – **keine Höchstdauer** der Beurlaubung.

Der Urlaub wird auch **nicht auf die in § 78 LBG normierte Höchstdauer von insgesamt 15 Jahren angerechnet** und kann auch dann noch beantragt werden, wenn diese bereits aus anderen Gründen (z. B. wegen eines Urlaubs aus familiären Gründen) ausgeschöpft ist.

Der Urlaub kann jedoch **nur für ein Elternteil** gewährt werden.

5 Beurlaubung bei Bewerberüberhang (§ 77 LBG)

Voraussetzung des Urlaubs ist, dass die Beamtin oder der Beamte in einem Bereich tätig ist, in dem wegen der Arbeitsmarktsituation ein außergewöhnlicher Bewerberüberhang vorliegt und deshalb ein dringendes öffentliches Interesse besteht, verstärkt Bewerberinnen und Bewerber im öffentlichen Dienst zu beschäftigen. Der Freistellung dürfen allerdings keine dienstlichen Belange entgegenstehen.

Der Urlaub kann entweder bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren oder bis zum Beginn des Ruhestandes gewährt werden. Er darf jedoch - auch in Verbindung mit Urlaub aus familiären Gründen sowie Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit (vgl. III Nr. 2) - die Gesamtdauer von 15 Jahren nicht überschreiten (§ 78 LBG). Bei Beamtinnen und Beamten im Schul- oder Hochschuldienst kann der Bewilligungszeitraum bis zum Ende des laufenden Schuljahres oder Semesters ausgedehnt werden.

6 Altersteilzeit bis zur gesetzlichen Altersgrenze (§ 75 a LBG)

Lehrkräften mit Dienstbezügen kann im Rahmen der für Altersteilzeit zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel auf Antrag, der sich auf die Zeit **bis** zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze (§ 37 LBG) erstrecken muss, Teilzeitbeschäftigung als Altersteilzeit mit der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit bewilligt werden, wenn

- sie das 56. Lebensjahr vollendet haben und in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt waren,
- die Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2022 beginnt und
- dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Bei schwerbehinderten Lehrkräften im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch kann sich der Antrag auch auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestands nach Vollendung des 63. Lebensjahres erstrecken.

Die Altersteilzeit kann auch im sog. **Blockmodell** bewilligt werden, d. h. die Lehrkraft leistet den bis zum Beginn des Ruhestandes zu erbringenden Dienst vollständig vorab (Arbeitsphase) und wird anschließend vollständig vom Dienst freigestellt (Freistellungsphase).

Die Altersteilzeit darf höchstens die Hälfte der in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit umfassen. Altersteilzeit mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit kann nur in Form des Blockmodells bewilligt werden.

Von Änderungen der regelmäßigen Wochenarbeitszeit nach den auf § 74 Abs. 1 Satz 1 LBG beruhenden Lehrkräfte-Arbeitszeitverordnung werden die Lehrkräfte erfasst, die sich noch aktiv in der Arbeitsphase befinden. Nicht erfasst werden die Lehrkräfte, bei denen bereits die Freistellungsphase begonnen hat.

Der Zeitraum, für den Altersteilzeit bewilligt wird, muss mindestens ein Schuljahr, bei Inanspruchnahme des Blockmodells mindestens zwei Schuljahre umfassen. Aus schulorganisatorischen Gründen besteht im Zusammenhang mit Altersteilzeit im Blockmodell bei einer ungeraden Zahl von Schuljahren (Ende Arbeitsphase zum Schulhalbjahr) die Möglichkeit, vor Beginn der Freistellungsphase eine Teilzeitbeschäftigung bis zur Dauer eines Schuljahres vorzuschreiben.

Von der normalen Teilzeitbeschäftigung unterscheidet sich die Altersteilzeit dadurch, dass die Lehrkraft in Altersteilzeit zu den anteiligen Dienstbezügen einen **nicht ruhegehaltfähigen Zuschlag** erhält (vgl. VIII Nr. 3).

7 Altersteilzeit über die gesetzliche Altersgrenze hinaus (§ 75 b LBG)

Lehrkräften mit Dienstbezügen kann auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Ablauf von drei Jahren nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze (§ 37 LBG) erstrecken muss, Teilzeitbeschäftigung als Altersteilzeit mit der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit bewilligt werden. Mit der Bewilligung wird der Eintritt in den Ruhestand um drei Jahre hinausgeschoben.

Im Übrigen gelten die Ausführungen zu III Nr. 6 (ausgenommen Absatz 2).

8 Teilzeit im Rahmen des sog. FALTER-Arbeitszeitmodells (§ 38 Abs. 4 LBG)

Mit dem sogen. FALTER-Arbeitszeitmodell wird älteren Beamtinnen und Beamten ein gleitender Übergang in den Ruhestand bei gleichzeitig längerer Teilhabe am Berufsleben ermöglicht. Das Modell verlängert die aktive Dienstzeit über die jeweils geltende Regelaltersgrenze oder eine besondere Altersgrenze hinaus um höchstens zwei Jahre und sieht somit höchstens für die letzten vier Berufsjahre vor dem tatsächlichen Eintritt in den Ruhestand eine eigene Form der Teilzeitbeschäftigung mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit vor. Eine kürzere Dauer des Modells ist möglich. Die Zeiträume vor und nach der Verlängerung müssen jedoch gleich lang sein. Da das freiwillige Weiterarbeiten über die Altersgrenze hinaus gefördert werden soll, können die Zeiten der Freistellung von der Arbeit nicht in Form des Blockmodells im Sinne des § 75 a Abs. 1 Satz 3 LBG zusammengefasst und an das Ende der Teilzeitbeschäftigung gelegt werden. Die Bewilligung setzt allerdings ein dienstliches Interesse voraus; ein Rechtsanspruch besteht daher nicht. Die Regelung ist dergestalt befristet, dass die Teilzeitbeschäftigung vor dem 1. Januar 2022 beginnen muss.

9 Elternzeit (§ 19 a UrlVO)¹

Beamtinnen und Beamte haben Anspruch auf Elternzeit ohne Dienst- oder Anwärterbezüge bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes, für das ihnen die Personensorge zusteht, mit dem sie in einem Haushalt leben und das sie selbst betreuen und erziehen. Darüber hinaus besteht unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, Elternzeit auch für ein Kind in Anspruch zu nehmen, für das ihnen die Personensorge nicht zusteht. Nähere Auskünfte hierzu erteilt bei Bedarf die zuständige Personalstelle. Bei einem angenommenen oder in Vollzeit- oder Adoptionspflege genommenen Kind besteht der Anspruch bis zu drei

¹ Die Ausführungen gelten für ab dem 1. Juli 2016 geborene oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommene Kinder. Für vor dem 1. Juli 2016 geborene oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommene Kinder sind nach § 19 f UrlVO die §§ 19 a bis 19 f UrlVO in der Fassung vom 17. März 1971 (GVBl. S. 125), zuletzt geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 4. Juli 2013 (GVBl. S. 271), weiterhin anzuwenden (vgl. insoweit die Ausführungen zur Elternzeit im Infoblatt vom 19. September 2013).

Jahren ab der Aufnahme bei der berechtigten Person, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes. Anspruch auf Elternzeit haben Beamtinnen und Beamte auch, wenn sie mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen und ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder ein Elternteil des Kindes sich in einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt. Der Anspruch auf Elternzeit für ein Enkelkind besteht nur für Zeiten, in denen keiner der Elternteile des Kindes selbst Elternzeit beansprucht und geht grundsätzlich nicht mit einem Anspruch auf Elterngeld einher.

Ein Anteil der Elternzeit von bis zu 24 Monaten kann zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen werden, was eine flexible Gestaltung der Elternzeit sowie einen früheren Wiedereinstieg in den Dienst ermöglicht. Die Übertragungsmöglichkeit trägt auch den besonderen Umständen von Mehrlingsgeburten oder Geburten in kurzer zeitlicher Folge Rechnung, bei denen sich die Zeiträume der Elternzeit vollständig oder teilweise überschneiden.

Die Elternzeit wird nicht auf die Höchstdauer einer Beurlaubung nach § 76 i.V.m. § 78 Satz 1 LBG angerechnet und steht jedem Elternteil individuell zu. Sie kann von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam - auch zeitgleich - in Anspruch genommen werden. Jeder Elternteil kann seine Elternzeit ohne Zustimmung der oder des Dienstvorgesetzten auf drei Zeitabschnitte verteilen. Eine Verteilung der Elternzeit auf weitere Zeitabschnitte ist zulässig, bedarf dann aber der Zustimmung der oder des Dienstvorgesetzten.

10 Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit (§ 19 a Abs. 3 UrIVO)

Während einer Elternzeit ist Beamtinnen und Beamten auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung von bis zu 30 Stunden wöchentlich zu bewilligen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Bei einer Teilzeitbeschäftigung, die nicht für den Dienstherrn ausgeübt wird, sind nebensätigkeitrechtliche Bestimmungen, insbesondere über Anzeige- und Genehmigungspflichten, zu beachten. Eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit wird nicht auf die Höchstdauer der Teilzeitbeschäftigung nach § 75 Abs. 4 Satz 2 i.V.m. § 78 Satz 1 LBG angerechnet.

IV Können im Lauf eines Berufslebens mehrere Freistellungstatbestände in Anspruch genommen werden?

Ja. Beim Zusammentreffen mehrerer Freistellungstatbestände (Urlaub und unterhältige Teilzeitbeschäftigung im Rahmen einer Pflegezeit oder Familienpflegezeit, Urlaub und unterhältiger Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen sowie Urlaub bei Bewerberüberhang) dürfen jedoch insgesamt 15 Jahre grundsätzlich nicht überschritten werden (§ 78 LBG). Im Übrigen wird auf die als Anlage 2 beigefügte Übersicht verwiesen.

Urlaub nach den §§ 76 oder 77 LBG kann auf Antrag durch Elternzeit unterbrochen oder ersetzt werden. Die Dauer der Elternzeit wird nicht auf die für eine Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen oder familiären Gründen maßgeblichen Höchstgrenzen angerechnet. Auf Antrag kann das Ende des Urlaubs nach den §§ 76 und 77 LBG um die Dauer der Elternzeit hinausgeschoben werden.

V Zum Verfahren²

Der Antrag auf Bewilligung von **Teilzeitbeschäftigung** oder **Urlaub** muss schriftlich bei der oder dem Dienstvorgesetzten gestellt werden. Er muss den gewünschten Zeitraum und - bei der Teilzeitbeschäftigung - den gewünschten Umfang der Arbeitszeitermäßigung enthalten. Der Antrag auf einen Vorschuss nach § 76 a LBG i.V.m. § 9 a LBesG (vgl. VIII Nr. 1 und 2) kann unabhängig davon auch noch während der Pflegezeit oder Familienpflegezeit erfolgen; die Gewährung erfolgt aufgrund der zukunftsgerichteten Natur eines Vorschusses immer nur zum Ers-ten des Folgemonats nach Vorschussbeantragung; eine rückwirkende Beantragung ist nicht möglich. Der Antrag auf Verlängerung eines Urlaubs nach den §§ 76 oder 77 LBG ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Bewilligungszeitraums zu stellen. In den Fällen der Beurlaubung bei Bewerberüberhang für eine Dauer von mehr als sechs Jahren (vgl. III Nr. 5) sowie der Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell nach § 5 Abs. 3 Nr. 2 ArbZVO (vgl. III Nr. 1) muss der Antrag die Zeit bis zum Beginn des Ruhestands umfassen. Bei der Altersteilzeit (vgl. III Nr. 6 und 7) hat sich der Antrag auf die Zeit bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze (§ 75 a LBG) bzw. auf die Zeit bis zum Ablauf von drei Jahren nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze (§ 75 b LBG) zu erstrecken. Bei der Teilzeitbeschäftigung im Rahmen des sog. FALTER-Arbeitszeitmodells darf sich der Antrag höchstens auf die letzten vier Dienstjahre vor dem tatsächlich Eintritt in den Ruhestand erstrecken und die Zeiträume vor und nach der Verlänge-

² Die Ausführungen zum Verfahren bei dem Antrag auf Elternzeit oder auf Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit gelten für ab dem 1. Juli 2016 geborene oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommene Kinder. Für vor dem 1. Juli 2016 geborene oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommene Kinder sind nach § 19 f UrlVO die §§ 19 a bis 19 f der UrlVO in der Fassung vom 17. März 1971 (GVBl. S. 125), zuletzt geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 4. Juli 2013 (GVBl. S. 271), weiterhin anzuwenden (vgl. insoweit die Ausführungen zum Verfahren bei Elternzeit im Infoblatt vom 19. September 2013).

zung müssen gleich lang sein. Der Antrag darf sich daher maximal auf den Zeitraum von zwei Jahren vor sowie bis zwei Jahren nach Erreichen der Regelaltersgrenze oder einer besonderen Altersgrenze erstrecken.

Für die Beantragung von **Elternzeit** gelten unterschiedliche Antragsfristen in Abhängigkeit davon, ob Elternzeit für einen Zeitraum vor oder nach Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes beantragt wird. Für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes soll die Elternzeit spätestens sieben Wochen und für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahres des Kindes spätestens 13 Wochen vor Beginn schriftlich beantragt werden. Soweit Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes beantragt wird, ist im Antrag gleichzeitig anzugeben, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist bzw. im Anschluss an einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub, werden die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 4 Abs. 1 der Mutterschutzverordnung (MuSchVO) und die Zeit des Erholungsurlaubs auf den Zweijahreszeitraum angerechnet, d.h. eine Festlegung der Elternzeit muss nur bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes erfolgen. Soweit Elternzeit für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem achten Lebensjahr des Kindes beantragt wird, bedarf es dagegen keiner Festlegung für einen Zweijahreszeitraum; dem Interesse des Dienstherrn im Hinblick auf die Schaffung von Planungssicherheit wird in diesen Fällen durch die längere Antragsfrist in Höhe von 13 Wochen Rechnung getragen. Die Elternzeit kann im Rahmen der Höchstdauer verlängert werden, wenn die oder der Dienstvorgesetzte zustimmt. Haben die Eltern einen Wechsel in der Inanspruchnahme geplant, der aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann, besteht ein Anspruch auf Verlängerung. Die vorgenannten Ausführungen zur Elternzeit gelten entsprechend für die Zeiten und den Umfang einer **Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit**.

VI Kann eine Freistellung vorzeitig beendet werden?

Die Entscheidung über die Freistellung (**Urlaub oder Teilzeit**) und deren Dauer ist für die Beamtin oder den Beamten und die Dienststelle bindend. Die Bewilligungsbehörde kann in besonderen Härtefällen eine Rückkehr aus dem Urlaub zulassen, wenn der Beamtin oder dem Beamten eine Fortsetzung des Urlaubs nicht mehr zugemutet werden kann. Eine Änderung des Umfangs der Freistellung oder eine vorzeitige Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung ist nur mit Zustimmung der Bewilligungsbehörde zulässig. Sie hat darüber nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden.

Die **Elternzeit** kann mit Zustimmung der oder des Dienstvorgesetzten vorzeitig beendet werden; wegen Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalls darf eine vorzeitige Beendigung nur innerhalb von vier Wochen nach Antragstellung aus dringenden dienstlichen Gründen abgelehnt werden. Wird eine Beamtin während einer Elternzeit erneut schwanger, so kann sie die Elternzeit zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen nach § 2 Abs. 2 und § 4 Abs. 1 Satz 1 MuSchVO auch ohne Zustimmung der oder des Dienstvorgesetzten vorzeitig beenden; in diesen Fällen soll die Beamtin der oder dem Dienstvorgesetzten die Beendigung der Elternzeit rechtzeitig mitteilen. Zu den finanziellen Auswirkungen der vorzeitigen Beendigung einer Elternzeit zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen wird auf die Ausführungen unter VIII Nr. 2 a verwiesen.

VII Welche Nebentätigkeiten sind zulässig?

Bei der Inanspruchnahme von **Teilzeit und Beurlaubung** muss sich die Beamtin oder der Beamte verpflichten, während des Bewilligungszeitraumes entgeltliche Nebentätigkeiten nur in dem Umfang auszuüben, der bei Vollzeitbeschäftigung statthaft ist. Die zeitliche Beanspruchung durch genehmigungs- und anzeigepflichtige Nebentätigkeiten darf in der Regel acht Stunden in der Woche nicht überschreiten.

In jedem Fall sind die nebensätigkeitensrechtlichen Bestimmungen, insbesondere über Anzeige- und Genehmigungspflichten, zu beachten. Nähere Informationen enthält das Merkblatt zur Ausübung von Nebentätigkeiten, das auf der Homepage des Ministeriums des Innern und für Sport (<https://mdi.rlp.de/de/unsere-themen/buerger-und-staat/oeffentliches-dienstrecht/>) abrufbar ist.

VIII Finanzielle Auswirkungen der Freistellungen

1 Finanzielle Folgen einer Teilzeitbeschäftigung (zur Altersteilzeit vgl. Ausführungen unter VIII Nr. 3)

a) Besoldung

Die Dienstbezüge nach § 3 Abs. 1 des Landesbesoldungsgesetzes – LBesG - (z. B. Grundgehalt, Zuschläge, Zulagen, Auslandsbesoldung) werden grundsätzlich im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit verringert (§ 9 Abs. 1 LBesG).

Etwas anderes kann für den **Familienzuschlag** gelten, wenn die Ehegattin oder der Ehegatte der oder des Teilzeitbeschäftigten oder (bezüglich des kinderbezogenen Anteils) eine andere kindergeldberechtigte Person ebenfalls im öffentlichen Dienst mit Anspruch auf Familienzuschlag steht. Wegen der Berechtigtenbestimmung zum Kindergeld / Familienzuschlag wird empfohlen, sich mit der Besoldungs- oder sonstigen Zahlstelle in Verbindung zu setzen.

Bei Inanspruchnahme einer **Teilzeitbeschäftigung nach § 76 a Abs. 1 Satz 1 oder 2 oder Abs. 2 Satz 1 LBG** (Pflegezeiten mit Vorschuss; vgl. III Nr. 3) kann zusätzlich zur Besoldung nach § 9 Abs. 1 LBesG ein Vorschuss gem. § 9 a LBesG zur Abmilderung finanzieller Härten beantragt werden. Die Einzelheiten der Gewährung, Verrechnung und Rückzahlung sind in der Landesverordnung über die Gewährung eines Vorschusses bei Inanspruchnahme von Pflegezeit oder Familienpflegezeit vom 12. März 2018 (GVBl. S. 27) geregelt. Die monatliche Vorschusshöhe beträgt dabei 50 v. H. der Differenz zwischen den Dienst- oder Anwärterbezügen, die vor Beginn der Pflegezeit oder Familienpflegezeit zugestanden haben und den Dienst- oder Anwärterbezügen die während der Pflegezeit oder Familienpflegezeit zustehen. Die Rückzahlung des Vorschusses erfolgt nach Beendigung der Pflegezeit oder Familienpflegezeit durch Rückzahlung in einer Summe beziehungsweise durch Verrechnung mit den laufenden Bezügen.

Bei Inanspruchnahme der **Teilzeitbeschäftigung nach § 38 Abs. 4 LBG** (dem sogenannten FALTER-Arbeitszeitmodell) wird zusätzlich zur Besoldung nach § 9 Abs. 1 LBesG ein nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag gewährt. Der Zuschlag beträgt nach § 43 a LBesG 50 v. H. des Ruhegehaltes, das bei einer Versetzung in den Ruhestand, ohne Berücksichtigung eines Versorgungsabschlages, am Tag vor dem Beginn der Teilzeitbeschäftigung zu gewähren wäre. Neben diesem Zuschlag werden der Altersteilzeitzuschlag und der Zuschlag nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze nicht gewährt.

Während eines Erholungsurlaubs, eines Sonderurlaubs unter Fortzahlung der Dienstbezüge, einer Dienstunfähigkeit oder während der Zeit des Beschäftigungsverbots wegen Mutterschaft werden die verringerten Dienstbezüge nach Maßgabe der besoldungsrechtlichen Vorschriften weitergezahlt.

Das Aufsteigen in den Stufen der Grundgehaltstabelle bestimmt sich nach Zeiten mit dienstlicher Erfahrung unabhängig vom Beschäftigungsumfang.

Auch als Mindestdienstzeiten nach dem Besoldungsrecht, z. B. im Fall einer Bleibe-
verpflichtung im Zusammenhang mit der Gewährung von Anwärterbezügen, zählen Zei-
ten einer Teilzeitbeschäftigung voll.

b) Beihilfe

Der Beihilfe- und der Heilfürsorgeanspruch bleiben bei Teilzeitbeschäftigung in vollem
Umfang bestehen.

2 Finanzielle Folgen eines Urlaubs

a) Besoldung

Bei der **Beurlaubung nach den §§ 76 und 77 LBG** entfallen die Dienstbezüge. Während
eines solchen Urlaubs treten außerdem die finanziellen Rechtsfolgen der Mutterschutz-
verordnung nicht ein. Kindererziehungszeiten bis zu drei Jahren je Kind verzögern den
Aufstieg in den Stufen der Grundgehaltstabelle nicht (§ 30 Abs. 2 Nr. 2 LBesG). Darüber
hinausgehende Zeiten einer Beurlaubung, welche nicht unter die Tatbestände des § 30
Abs. 2 LBesG gefasst werden können, gelten nicht als berücksichtigungsfähige Zeiten.
Diese Verzögerungszeiten bewirken damit das Verbleiben in der bisher erreichten Stufe
unter Berücksichtigung der dort bereits verbrachten Erfahrungszeit.

Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge führen zu einer Verlängerung der Mindest-
dienstzeit im Zusammenhang mit unter Auflagen gewährten Anwärterbezügen. Dies gilt
nicht für Zeiten nach § 30 Abs. 2 LBesG, so dass z. B. Kinderbetreuungszeiten im Sinne
des § 30 Abs. 2 Nr. 2 LBesG den Fünfjahreszeitraum nicht verlängern.

Im Fall einer **Beurlaubung nach § 76 a Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 LBG** (Pflege-
zeiten mit Vorschuss; vgl. III Nr. 3) entfallen ebenfalls die Dienstbezüge; allerdings kann
zur Abmilderung finanzieller Härten auch hier ein Vorschuss gem. § 9 a LBesG beantragt
werden. Die Einzelheiten der Gewährung, Verrechnung und Rückzahlung sind in der
Landesverordnung über die Gewährung eines Vorschusses bei Inanspruchnahme von
Pflegezeit oder Familienpflegezeit vom 12. März 2018 (GVBl. S. 27) geregelt. Die monat-
liche Vorschusshöhe beträgt dabei 50 v. H. der Differenz zwischen den Dienst- oder An-
wärterbezügen, die vor Beginn der Pflegezeit zugestanden haben und den Dienst- oder
Anwärterbezügen die bei einer Teilzeitbeschäftigung mit einer regelmäßigen wöchentli-

chen Arbeitszeit von 15 Stunden zustehen würden. Die Rückzahlung des Vorschusses erfolgt nach Beendigung der Pflegezeit durch Rückzahlung in einer Summe beziehungsweise durch Verrechnung mit den laufenden Bezügen.

Im Fall der **altersabhängigen Beurlaubung** bei Bewerberüberhang (vgl. III Nr. 5) wird der Ausgleich bei besonderen Altersgrenzen (z. B. für bestimmte Beamtinnen und Beamte des Polizeidienstes, des feuerwehrtechnischen Dienstes in der Feuerwehr bzw. in Leitstellen oder des Justizvollzugsdienstes) nicht gewährt.

Bei der **vorzeitigen Beendigung einer Elternzeit zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen** nach § 2 Abs. 2 und § 4 Abs. 1 Satz 1 MuSchVO (s. VI) entsteht für die Zeit des Mutterschutzes ein Anspruch auf Besoldung. Um Nachteile durch die Inanspruchnahme der Elternzeit zu vermeiden, richtet sich die Besoldungshöhe dabei nach dem Beschäftigungsumfang vor Beginn dieser Elternzeit. Während der Elternzeit eingetretene Veränderungen, die aufgrund des bisher fehlenden Besoldungsanspruchs nicht zahlungswirksam wurden, werden berücksichtigt (z. B. Beförderungen während der Elternzeit, Änderung des Familienstandes oder der Anzahl der für den Familienzuschlag berücksichtigungsfähigen Kinder).

Mit dem Beginn des Mutterschutzes, der sich unmittelbar an die vorzeitig beendete Elternzeit anschließt, werden die Bezüge bei einer Beamtin, die vor der Elternzeit einer Vollzeitbeschäftigung nachgegangen ist, demnach wie bei Vollzeitbeschäftigung gewährt.

Auch bei einer Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der Elternzeit nach § 19 a Abs. 3 UrlVO ist Anknüpfungspunkt für die Besoldung - wie bei der Elternzeit ohne Beschäftigung – die Besoldungshöhe vor Beginn der Elternzeit. Zur Vermeidung von Nachteilen bleibt auch hier die Elternzeit, zusammen mit der in ihrem Rahmen erfolgten Teilzeitbeschäftigung, unberücksichtigt. Der Besoldungsanspruch richtet sich in diesen Fällen nach der Beschäftigung, die die Beamtin vor Beginn der Elternzeit ausgeübt hat; ihre Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit bleibt ohne Folgen.

War eine Beamtin bereits vor Beginn des Mutterschutzes teilzeitbeschäftigt (z. B. nach § 75 Abs. 1 oder 4 LBG), richtet sich auch hier der Besoldungsanspruch nach der Beschäftigung, die die Beamtin vor Beginn der Elternzeit ausgeübt hat, d. h. für die Zeit des Mutterschutzes werden die Bezüge in Höhe der entsprechenden Teilzeitbezüge gewährt. Dabei ist es unerheblich, ob die Teilzeitbeschäftigung befristet oder unbefristet war. Übt die Beamtin danach eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit nach § 19 a Abs. 3

UrlVO aus und unterbricht diese wiederum zur Inanspruchnahme einer zweiten Mutterschutzfrist, so bleibt die erste Elternzeit, zusammen mit der in ihrem Rahmen erfolgten Teilzeitbeschäftigung nach § 19 a Abs. 3 UrlVO, unberücksichtigt. Der Besoldungsanspruch richtet sich auch hier nach der Beschäftigung, die die Beamtin vor Beginn der Elternzeit ausgeübt hat; demnach erhält die Beamtin während des Mutterschutzes die Teilzeitbezüge in Höhe der Teilzeitbeschäftigung vor der ersten Elternzeit.

b) Beihilfe

Während eines **Urlaubs ohne Dienstbezüge**, der die Dauer von 30 Kalendertagen überschreitet, werden Beihilfen grundsätzlich nicht gewährt. Für Beamtinnen und Beamte, die während des Urlaubs ohne Dienstbezüge in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind und nach dem Urlaub wieder eine private Krankenversicherung anstreben, empfiehlt es sich zu prüfen, ob statt einer Kündigung ein Ruhen des privaten Krankenversicherungsvertrages günstiger ist.

Für die Zeit einer **Beurlaubung nach § 76 LBG** (Betreuung von minderjährigen Kindern oder Pflege von Kindern über 18 Jahren oder einem nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen) sowie einer **Beurlaubung im Rahmen einer Pflegezeit nach § 76 a LBG** besteht ein Anspruch auf Leistungen der Krankheitsfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilfenverordnung. Dies gilt nicht für Beamtinnen und Beamte, die berücksichtigungsfähige Angehörige einer beihilfeberechtigten Person werden oder einen Anspruch auf beitragsfreie Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung haben.

Während der **Elternzeit** besteht gemäß § 64 Satz 2 LBG i.V.m. § 19 e Abs. 1 UrlVO Anspruch auf Beihilfe in entsprechender Anwendung der Beihilfenverordnung (vgl. auch § 3 Abs. 2 Nr. 1 der Beihilfenverordnung). Die Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung und für die Inanspruchnahme von Wahlleistungen werden für die Dauer der Elternzeit bis zu einer Höhe von monatlich 30,68 EUR erstattet, wenn die Dienstbezüge (ohne die mit Rücksicht auf den Familienstand gewährten Zuschläge und ohne Dienstaufwandsentschädigung sowie ohne Auslandsbesoldung nach § 56 LBesG in Verbindung mit § 52 Abs. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes - BBesG -) vor Beginn der Elternzeit die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschritten haben oder hätten. Auf Antrag werden Beamtinnen und Beamten bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 8 sowie Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst

die Beiträge für ihre Kranken- und Pflegeversicherung, soweit sie auf einen den Beihilfebemessungssatz abgestimmten Prozenttarif entfallen, in voller Höhe erstattet; die Beitragserstattung entfällt bei einer Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit.

3 Finanzielle Folgen der Altersteilzeit

a) Besoldung

Während der Altersteilzeit steht die Besoldung nur in dem Umfang zu, wie die Arbeitszeit gekürzt wurde. Die Ausführungen zu VIII Nr. 1 Buchst. a gelten daher grundsätzlich entsprechend. Wird die Altersteilzeit jedoch mit ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit im sog. Blockmodell ausgeübt, werden gem. § 9 Abs. 2 LBesG lediglich das Grundgehalt, der Familienzuschlag, die Amtszulagen und die Allgemeine Zulage durchgängig während der gesamten Altersteilzeitbeschäftigung entsprechend dem Beschäftigungsumfang gekürzt. Stellenzulagen werden abweichend hiervon entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit während der Beschäftigungsphase gewährt. Andere Besoldungsbestandteile (z. B. steuerfreie Bezüge, Erschwerniszulagen, Vergütungen) werden entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit gewährt.

Darüber hinaus wird in den Fällen des § 75 a LBG ein nicht ruhegehaltfähiger **Altersteilzeitzuschlag** in Höhe von **20 v. H.** und in den Fällen des § 75 b LBG ein nicht ruhegehaltfähiger **Altersteilzeitzuschlag** in Höhe von **40 v. H.** der auf die Minderung entfallenden Dienstbezüge gewährt (§ 42 LBesG).

Bezüglich der Besteuerung des Altersteilzeitzuschlages wird auf den nachfolgenden Buchst. c (Progressionsvorbehalt) verwiesen.

Überdauert die Altersteilzeitbeschäftigung die gesetzliche Altersgrenze und werden aus diesem Rechtsverhältnis keine Versorgungsbezüge gezahlt, wird ab dem Beginn des auf den Zeitpunkt des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze folgenden Kalendermonats ein nicht ruhegehaltfähiger **Zuschlag** in Höhe von **8 v. H.** des nach § 9 LBesG bereits gekürzten Grundgehalts gewährt. Dies gilt nicht für Beamtinnen und Beamte auf Zeit. Dieser Zuschlag wird längstens für die Dauer von drei Jahren gewährt (§ 43 LBesG).

Wenn die Altersteilzeit mit ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit (Blockmodell) vorzeitig endet und die gezahlten Altersteilzeitbezüge geringer sind als die Besoldung, die nach der tatsächlichen Beschäftigung ohne Altersteilzeit zugestanden hätte, wird ein Ausgleich in Höhe des Unterschiedsbetrages nach § 10 Abs. 1 Nr. 2 LBesG gewährt. Bei der Vergleichsberechnung bleiben Zeiten ohne Dienstleistung in der Arbeitsphase, soweit sie insgesamt sechs Kalendermonate (= 180 Kalendertage) überschreiten, unberücksichtigt.

b) Beihilfe

Hier treten die gleichen Rechtsfolgen wie bei der voraussetzungslosen Antragsteilzeit gemäß § 75 Abs. 1 LBG ein (vgl. VIII Nr. 1 Buchst. b).

c) Progressionsvorbehalt

Der (bis zur Regelaltersgrenze gezahlte) Altersteilzeitzuschlag selbst ist zwar steuerfrei, er wird aber im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung bei der Ermittlung des Steuersatzes berücksichtigt, dem das übrige steuerpflichtige Einkommen unterliegt (Progressionsvorbehalt, § 32 b Abs. 1 Nr. 1 Buchst. g des Einkommensteuergesetzes - EStG -). Hierdurch kommt es regelmäßig zu Steuernachforderungen. Der Zuschlag, dessen Höhe sich auch aus dem vom Dienstherrn nach Ablauf des Kalenderjahres erstellten Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung ergibt, ist daher in der Steuererklärung anzugeben.

IX Auswirkungen auf das Ruhegehalt

Das Ruhegehalt errechnet sich auf der Grundlage der ruhegehaltfähigen Dienstzeit, aus der sich der Ruhegehaltssatz ergibt, sowie den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen (vgl. §§ 11 ff. des Landesbeamtenversorgungsgesetzes - LBeamtVG -).

1 Ruhegehaltfähige Dienstzeit

Ruhegehaltfähig ist die Dienstzeit, die die Beamtin oder der Beamte vom Tage der ersten Berufung in das Beamtenverhältnis an im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Beamtenverhältnis zurückgelegt hat. Daneben können andere im Landesbeamtenversorgungsgesetz aufgeführte Zeiten als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden.

Die Zeit einer **Teilzeitbeschäftigung** (auch Altersteilzeit nach § 75 a und § 75 b LBG als besondere Form der Teilzeitbeschäftigung) wird zu dem Teil als ruhegehaltfähig berücksichtigt, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht (Beispiel: Von zwei Jahren Teilzeitbeschäftigung mit 50 v. H. der regelmäßigen Arbeitszeit ist insgesamt nur ein Jahr ruhegehaltfähig). Dies gilt auch für die fünfjährige Wartezeit, die Voraussetzung für die Entstehung des Ruhegehaltsanspruchs ist. Bei Lehrkräften wird die wöchentliche Pflichtstundenzahl zugrunde gelegt.

Die Zeit einer **Beurlaubung** ist grundsätzlich nicht ruhegehaltfähig.

Die Zeit einer **Elternzeit** wird in den Fällen, in denen die Zeit der Kindererziehung eines **vor dem 1. Januar 1992** geborenen Kindes innerhalb eines Beamtenverhältnisses lag, bis zu dem Tag als ruhegehaltfähig berücksichtigt, an dem das Kind sechs Monate alt wurde. Das Gleiche gilt für die Zeit einer Kindererziehung, die in eine Freistellung vom Dienst (Beurlaubung ohne Dienstbezüge, Teilzeitbeschäftigung) fiel. **In sonstigen Fällen** wird Beamtinnen und Beamten, denen eine Kindererziehungszeit zuzuordnen ist, ein **Kindererziehungszuschlag** (§ 66 LBeamtVG) gezahlt, wenn die Kindererziehung bei keinem Elternteil rentenrechtlich berücksichtigt wird. Auch wird für Zeiten der Kindererziehung ab dem vierten Lebensjahr bis zur Vollendung des zehnten Lebensjahres des Kindes, bei pflegebedürftigen Kindern bis zum 18. Lebensjahr, im Fall der Erziehung mehrerer Kinder und unter anderen bestimmten Voraussetzungen ein **Kindererziehungsergänzungszuschlag** (§ 66 LBeamtVG) zum Ruhegehalt gewährt. Daneben erhalten Witwen, die ein auf 55 v. H. abgesenktes Witwengeld beziehen, einen **Kinderzuschlag zum Witwengeld** (§ 67 LBeamtVG), wenn sie Kinder erzogen haben. Beamtinnen und Beamte, die einen Pflegebedürftigen nicht erwerbsmäßig gepflegt haben, erhalten unter bestimmten Voraussetzungen einen späteren **Pflegezuschlag** zum Ruhegehalt. Für die Pflege eines pflegebedürftigen Kindes bis zum 18. Lebensjahr wird unter bestimmten Voraussetzungen ein späterer **Kinderpflegeergänzungszuschlag** (§ 68 LBeamtVG) zum Ruhegehalt gewährt.

2 Ruhegehaltfähige Dienstbezüge

Bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung ohne Dienstbezüge gelten als ruhegehaltfähige Dienstbezüge die dem letzten Amt entsprechenden vollen ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, wenn die Beamtin oder der Beamte sie vor dem Ruhestand grundsätzlich mindestens zwei Jahre erhalten hat. Zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen gehören insbesondere das

Grundgehalt einschließlich Amtszulagen, das nach dem Besoldungsrecht in der Regel zuletzt zugestanden hat, die Allgemeine Zulage sowie der Familienzuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LBesG.

3 Höhe des Ruhegehalts

Das Ruhegehalt beträgt für jedes Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit 1,79375 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, insgesamt jedoch höchstens 71,75 v. H. (einschließlich Kindererziehungszuschlag, Kindererziehungsergänzungszuschlag und Kinderpflegeergänzungszuschlag).

Grundsätzlich werden als Versorgungsbezüge zumindest 35 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (amtsabhängige Mindestversorgung) oder - wenn dies günstiger ist - 65 v. H. aus der Stufe 7 der Besoldungsgruppe A 4 (amtsunabhängige Mindestversorgung) gewährt.

Das Ruhegehalt vermindert sich bei Inanspruchnahme der allgemeinen Antragsaltersgrenze nach § 39 Abs. 1 LBG (vollendetes 63. Lebensjahr) um 3,6 v. H. des Ruhegehalts für jedes Jahr des früheren Eintritts in den Ruhestand, höchstens jedoch 14,4 v. H. Bei Inanspruchnahme der besonderen Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Menschen nach § 39 Abs. 2 LBG (vollendetes 61. Lebensjahr) vermindert sich das Ruhegehalt um 3,6 v. H. des Ruhegehalts für jedes Jahr, das die Beamtin oder der Beamte vor Ablauf des Monats, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird, in den Ruhestand tritt, höchstens jedoch um 14,4 v. H. Im Fall der Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstudfall beruht, vermindert sich das Ruhegehalt um 3,6 v. H. des Ruhegehalts für jedes Jahr, das die Beamtin oder der Beamte vor Ablauf des Monats, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird, in den Ruhestand tritt, höchstens jedoch um 10,8 v. H. Wegen der Anhebung des Ruhestandseintrittsalters sieht das Versorgungsrecht eine Übergangsvorschrift vor (§ 97a LBeamtVG). Zudem erfolgen keine Versorgungsabschläge im Fall der Gewährung einer Mindestversorgung.

X Sonstige Auswirkungen

1 Laufbahnrecht

Bei der Festsetzung der Probezeit und der Dienstzeit sind ermäßigte und regelmäßige Zeiten in der Regel gleich zu behandeln.

Eine **Beurlaubung ohne Dienstbezüge** wird grundsätzlich nicht auf die Probezeit und die für eine Beförderung oder die Zulassung zur Ausbildungsqualifizierung maßgebliche Dienstzeit angerechnet. Erfolgte die Beurlaubung allerdings, um ein minderjähriges Kind zu betreuen oder ein Kind über 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen zu pflegen,

- ist eine Beförderung während der Probezeit und vor Ablauf eines Jahres seit Beendigung der Probezeit zulässig, wenn die Beförderung durch die dienstlichen Leistungen gerechtfertigt ist,
- gilt bei einer Beförderung oder der Zulassung zur Ausbildungsqualifizierung die Zeit des Urlaubs bis zu insgesamt drei Jahren als Dienstzeit.

Weitere Ausnahmen kommen für eine Beurlaubung, die überwiegend dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient oder die für Tätigkeiten in öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Organisationen oder zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungshilfe gewährt wird, sowie für Elternzeit in Betracht.

2 Erholungsurlaub

Teilzeitbeschäftigten steht bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche die gleiche Zahl an Erholungsurlaubstagen zu wie Vollzeitbeschäftigten. Bei einer dienstplanmäßigen Verteilung der Arbeitszeit auf weniger als fünf Arbeitstage in der Woche vermindert sich der Urlaubsanspruch anteilig für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um ein Zweihundertsechzigstel. Ein zum Zeitpunkt des Übergangs in Teilzeitbeschäftigung bereits vorhandener Urlaubsanspruch aus dem laufenden Urlaubsjahr oder dem Vorjahr wird bei stundenweiser Berechnung (§ 8 Abs. 4 UrIVO) entsprechend der für die Zeit des Urlaubs maßgebenden durchschnittlichen Wochenarbeitszeit gewichtet. Eine Verminderung oder Gewichtung erfolgt jedoch nicht in Bezug auf Urlaub, der vor der Verringerung der Arbeitszeit tatsächlich (z.B. wegen Dienstunfähigkeit unmittelbar vor Beginn der bereits bewilligten Teilzeitbeschäftigung) nicht Anspruch genommen werden konnte. In diesen Fällen bleiben die betroffenen Urlaubstage nach § 8 Abs. 5 Satz 1 UrIVO von der Änderung des Beschäftigungsumfangs unberührt, d. h. ihr bisheriger Freistellungswert bleibt auch nach der Reduzierung der Arbeitszeit erhalten. Hierzu werden die betroffenen Urlaubstage nach § 8 Abs. 5 Satz 2 Halbsatz 1 UrIVO in Stunden umgerechnet. Dabei wird jeder Urlaubstag mit dem vor der Arbeitszeitreduzierung auf ihn entfallenden Stundenwert bewertet (§ 8 Abs. 5 Satz 2 Halbsatz 2 UrIVO), was bei einer Verteilung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden auf fünf Tage in der Kalenderwoche einem Wert von acht Stunden

entspricht. War die durchschnittliche Wochenarbeitszeit vor der Verringerung des Beschäftigungsumfangs auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage verteilt, ist der Berechnung der entsprechende Teiler zugrunde zu legen. Bei der späteren Abwicklung des Urlaubs werden für jeden Urlaubstag die Stunden aus dem Urlaubskonto berücksichtigt, die der Sollarbeitszeit an dem betreffenden Arbeitstag entsprechen. Dies gewährleistet, dass sich weder die Dauer des vor der Arbeitszeitreduzierung nicht verbrauchten Urlaubs verringert, noch der Urlaub geringer vergütet wird.

Auch ein nach § 11 a UrlVO zur Kinderbetreuung vor der Verringerung des Beschäftigungsumfangs bereits angesparter Erholungsurlaub bleibt mit seinem ursprünglichen Wert erhalten, da dieser nach § 11 a Abs. 3 UrlVO bereits entsprechend der für die Zeit des Ansparens maßgebenden durchschnittlichen Wochenarbeitszeit in Stunden berechnet worden ist.

Im Fall einer **Beurlaubung** wird der für das Urlaubsjahr zustehende Erholungsurlaub für jeden Kalendermonat des Urlaubs ohne Bezüge um ein Zwölftel gekürzt. Entsprechendes gilt bei der **Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell** und bei der **Altersteilzeit im Blockmodell** für den Übergang von der Arbeits- in die Freistellungsphase.

3 Mutterschutz

Der Mutterschutz teilzeitbeschäftigter Beamtinnen entspricht der Regelung für Vollzeitbeschäftigte, das heißt, sie können in gleicher Weise die Rechte nach der Mutterschutzverordnung in Anspruch nehmen.

4 Personalvertretung

Eine Teilzeitbeschäftigung und eine Beurlaubung berühren grundsätzlich die Wahlberechtigung und die Wählbarkeit (§§ 10 und 11 des Landespersonalvertretungsgesetzes - LPersVG -) nicht.

Diese entfallen allerdings beim Eintritt in die Freistellungsphase

- der Altersteilzeit im Blockmodell und

- der Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell bis zum Beginn des Ruhestands

sowie bei der Beurlaubung bei Bewerberüberhang bis zum Beginn des Ruhestands, weil damit die tatsächliche Eingliederung in der Dienststelle endgültig beendet wird. Mit dem Beginn der Freistellungsphase oder des Urlaubs bei Bewerberüberhang bis zum Beginn des

Ruhestands erlischt aufgrund des Ausscheidens aus der Dienststelle auch die Mitgliedschaft in einer Personalvertretung (§ 23 Abs. 1 Nr. 4 LPersVG).

5 Altersgrenze und Ruhestandsbeginn

Zeiten einer Beurlaubung können sich in bestimmten Fällen auf die Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand auswirken. Für Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte ist die besondere Altersgrenze bei einem mindestens 20-jährigen Einsatz in Funktionen des Wechselschichtdienstes, im Mobilen Einsatzkommando, im Spezialeinsatzkommando oder in der Polizeihubschrauberstaffel gestaffelt. Bei der Berechnung dieser Mindestzeit werden bis zu drei Jahren für jedes Kind berücksichtigt, wenn die Tätigkeit in den genannten Funktionen zum Zweck der Kinderbetreuung unterbrochen oder aus diesem Grund nicht mehr aufgenommen wird.

Mit Artikel 5 des Neunten Landesgesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 15. Juni 2015 (GVBl. S. 90) wurde die allgemeine Altersgrenze des 65. Lebensjahres stufenweise auf 67 Jahre angehoben sowie bei beamteten Lehrkräften als Altersgrenze nicht mehr das Ende des Schuljahres, das dem Schuljahr vorangeht, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden, sondern das Schuljahr, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird, als Altersgrenze bestimmt. Für Beamtinnen und Beamte, die sich am 24. Juni 2015 in Altersteilzeit, in Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell nach § 5 Abs. 3 Nr. 2 ArbZVO oder in einem Urlaub ohne Dienstbezüge nach § 77 Satz 1 Nr. 2 LBG befanden oder bei welchen ein solches Arbeitszeitmodell oder ein solcher Urlaub aufgrund einer vor dem 25. Juni 2015 erteilten Bewilligung innerhalb von sechs Monaten nach der Bewilligung begonnen hat, gilt nach der Übergangsregelung des § 37 Abs. 4 LBG aus Gründen des Vertrauensschutzes weiterhin die bisherige Altersgrenze des 65. Lebensjahres bzw. bei Lehrkräften das Ende des Schuljahres, das dem Schuljahr vorangeht, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden.

Sofern bei Beamtinnen und Beamten wegen einer Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung aus familiären Gründen oder wegen Elternzeit Fehlzeiten entstanden sind, die sich nachteilig auf die Höhe des bis zum Erreichen der Altersgrenze erdienten Ruhegehalts auswirken, haben sie nach § 38 Abs. 2 LBG einen Anspruch auf Hinausschieben des Ruhestandsbeginns im Umfang derjenigen Zeit, die zur Kompensierung der familienbedingten Minderung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit benötigt wird, höchstens jedoch im Umfang von drei Jahren. Ein entsprechender Antrag kann nur dann abgelehnt werden, wenn zwingende dienstliche Be-

lange entgegenstehen. Das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand ermöglicht damit einen zumindest teilweisen Ausgleich des zeitlichen Defizits.

6 Benachteiligungsverbot

Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Beamtinnen und Beamten mit Teilzeitbeschäftigung gegenüber solchen in Vollzeitbeschäftigung ist nach Maßgabe der §§ 6 Abs. 3, § 8 Abs. 2 und § 13 Abs. 1 LGG nicht zulässig. Nach § 11 Abs. 2 LGG sind bei der Verringerung der Arbeitszeit die Dienstaufgaben entsprechend der Ermäßigung anzupassen.

7 Nachversicherung ausgeschiedener Beamtinnen und Beamter

Nach Durchführung der Nachversicherung einer ausgeschiedenen Beamtin oder eines ausgeschiedenen Beamten können Beitragslücken, die während der Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge entstanden sind, von der oder dem Betroffenen in der Regel nicht mehr durch Entrichtung freiwilliger Beiträge geschlossen werden. Es ist daher ratsam, sich im Fall einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge unverzüglich an den zuständigen Träger der gesetzlichen Rentenversicherung bzw. an eine der Auskunfts- und Beratungsstellen in Andernach, Bad Kreuznach, Kaiserslautern, Koblenz, Mainz, Speyer oder Trier zu wenden und sich beraten zu lassen.

8 Entlassungsschutz

Während einer Elternzeit, einer Pflegezeit oder einer Familienpflegezeit besteht Entlassungsschutz nach Maßgabe der §§ 19 d und 19 g UrIVO.

B. Richterinnen und Richter

Abweichend von den Bestimmungen des Landesbeamtengesetzes gelten für die Teilzeitbeschäftigung und die Beurlaubung von Richterinnen und Richtern die einschlägigen Bestimmungen des Landesrichtergesetzes (LRiG). Nach Maßgabe der §§ 6, 7, 8, 8 a und 10 LRiG besteht bei Vorliegen der diesbezüglichen Voraussetzungen ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung im vorgesehenen Umfang. Soweit eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Beurlaubung von Richterinnen und Richtern zulässig ist, gelten die Ausführungen unter Abschnitt A sinngemäß; im Einzelfall können sich geringfügige Abweichungen ergeben.

Rechtliche Grundlagen von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung im öffentlichen Dienst

1. Landesbeamtengesetz (LBG) vom 20. Oktober 2010 (GVBl. S. 319), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 7. Februar 2018 (GVBl. S. 9):

§ 38

Hinausschieben des Ruhestandsbeginns

(1) Wenn es im dienstlichen Interesse liegt, kann mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten oder auf ihren oder seinen Antrag der Eintritt in den Ruhestand um eine bestimmte Frist, die jeweils ein Jahr und insgesamt drei Jahre nicht überschreiten darf, hinausgeschoben werden. Der Antrag ist spätestens sechs Monate vor dem Eintritt in den Ruhestand zu stellen. Abweichend von Satz 2 kann das für das Schulwesen zuständige Ministerium für die Inhaberinnen und Inhaber von Funktionsstellen eine längere Frist bestimmen.

(2) Dem Antrag nach Absatz 1 ist zu entsprechen, wenn

1. die Beamtin oder der Beamte vor oder nach Begründung des Beamtenverhältnisses aus den in § 23 Abs. 1 genannten Gründen teilzeitbeschäftigt oder freigestellt gewesen ist,
2. das bis zur Altersgrenze erzielbare Ruhegehalt nicht die Höchstgrenze erreicht und
3. zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Soweit der Antrag über den für den Nachteilsausgleich nach Satz 1 erforderlichen Zeitraum hinausreicht, ist nach Absatz 1 zu entscheiden.

(3) Zwingende dienstliche Belange nach Absatz 2 Satz 1 Nr. 3 stehen einem Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand insbesondere dann entgegen, wenn

1. die bisher wahrgenommenen Aufgaben wegfallen,
2. Planstellen eingespart werden sollen,
3. die Beamtin oder der Beamte in einem Stellenabbaubereich nach § 75a beschäftigt ist oder
4. zu erwarten ist, dass die Beamtin oder der Beamte den Anforderungen des Dienstes nicht mehr gewachsen sein wird.

(4) Auf Antrag der Beamtin oder des Beamten kann der Eintritt in den Ruhestand bei Vorliegen eines dienstlichen Interesses um höchstens zwei Jahre hinausgeschoben werden. Dies gilt nur, wenn für einen Zeitraum von höchstens zwei Jahren vor Beginn des Monats, in dem die jeweils geltende Regelaltersgrenze oder die besondere Altersgrenze erreicht wird, und höchstens zwei Jahre danach Teilzeitbeschäftigung mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt wird. Die Zeiträume vor und nach der jeweils geltenden Regelaltersgrenze oder der besonderen Altersgrenze müssen gleich lang sein. Die Teilzeitbeschäftigung muss vor dem 1. Januar 2022 beginnen. Das Erbringen der Arbeitszeit im Blockmodell im Sinne des § 75 a Abs. 1 Satz 3 ist nicht zulässig. Absatz 1 Satz 2 und 3 sowie § 75 Abs. 2 gelten entsprechend.

(5) Die Bewilligung nach Absatz 4 darf mit Wirkung für die Zukunft nur widerrufen werden, wenn der Beamtin oder dem Beamten die Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zugemutet werden kann. Wird die Bewilligung widerrufen, nachdem die jeweils geltende Regelaltersgrenze oder die besondere Altersgrenze erreicht worden ist, tritt die Beamtin oder der Beamte mit dem Ende des Monats in den Ruhestand, in dem der Widerruf bekannt gegeben worden ist.

(6) Die Wirkungen der Bestimmungen der Absätze 4 und 5 sind unter Berücksichtigung der mit ihnen verfolgten Regelungsziele vor Ablauf des 31. März 2021 zu prüfen.

§ 75

Teilzeitbeschäftigung
(zu § 43 BeamtStG)

(1) Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen kann auf Antrag Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und bis zur jeweils beantragten Dauer bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Die Bewilligung setzt voraus, dass die Beamtin oder der Beamte sich verpflichtet, während der Teilzeitbeschäftigung entgeltliche Nebentätigkeiten nur in dem Umfang auszuüben, der bei Vollzeitbeschäftigung statthaft ist. Ausnahmen hiervon sind zulässig, soweit dies mit dem Beamtenverhältnis vereinbar ist.

(3) Soweit zwingende dienstliche Belange es nachträglich erfordern, kann die Dauer der Teilzeitbeschäftigung beschränkt oder der Umfang der Arbeitszeit erhöht werden. Kann der Beamtin oder dem Beamten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden, soll der Umfang der Arbeitszeit erhöht werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(4) Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen, die

1. ein Kind unter 18 Jahren betreuen,
2. ein pflegebedürftiges Kind über 18 Jahren, eine pflegebedürftige sonstige Angehörige oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen pflegen oder
3. ein schwerstkrankes Kind über 18 Jahren, eine schwerstkranke sonstige Angehörige oder einen schwerstkranken sonstigen Angehörigen begleiten, soweit nach ärztlichem Gutachten eine Erkrankung vorliegt,
 - a) die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat,
 - b) bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig ist und
 - c) die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt,

haben, auch wenn sie Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben wahrnehmen, einen Anspruch auf Bewilligung der Teilzeitbeschäftigung, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen; Absatz 3 Satz 1 findet keine Anwendung. Auf Antrag kann unter den Voraussetzungen des Satzes 1 eine Teilzeitbeschäftigung auch mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(5) Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst kann aus den in Absatz 4 Satz 1 Halbsatz 1 genannten Gründen Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(6) Pflegebedürftig im Sinne des Absatzes 4 sind Personen, die die Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 des Elften Buches Sozialgesetzbuch erfüllen; die Pflegebedürftigkeit ist durch ärztliches Gutachten, durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung nachzuweisen.

§ 75 a

Altersteilzeit bis zur gesetzlichen Altersgrenze

(1) Lehrkräften mit Dienstbezügen kann im Rahmen der für Altersteilzeit zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze (§ 37) erstrecken muss, Teilzeitbeschäftigung als Altersteilzeit mit der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit, höchstens der Hälfte der in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit, bewilligt werden, wenn

1. sie das 56. Lebensjahr vollendet haben,
2. sie in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt waren,
3. die Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2022 beginnt und

4. dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Abweichend von Satz 1 kann sich bei schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch der Antrag auch auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes nach Vollendung des 63. Lebensjahres erstrecken. Altersteilzeit kann auch in der Weise bewilligt werden, dass die Beamtin oder der Beamte die für den Gesamtzeitraum der Altersteilzeit zu erbringende Arbeitszeit vollständig vorab erbringt und anschließend bis zum Beginn des Ruhestandes vom Dienst freigestellt wird (Blockmodell).

(2) Altersteilzeit mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit kann nur bewilligt werden, wenn die Zeiten der Freistellung von der Arbeit in der Weise zusammengefasst werden, dass die Beamtin oder der Beamte zuvor mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, bei einer Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit mindestens im Umfang der bisherigen Teilzeitbeschäftigung, Dienst leistet; dabei bleiben geringfügige Unterschreitungen des notwendigen Umfangs der Arbeitszeit außer Betracht.

(3) Änderungen der regelmäßigen Wochenarbeitszeit durch Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes gelten für die zu leistende Arbeitszeit entsprechend.

(4) Der Zeitraum, für den Altersteilzeit bewilligt wird, muss bei Teilzeitbeschäftigung nach Absatz 1 Satz 1 mindestens ein Schuljahr, bei Teilzeitbeschäftigung nach Absatz 1 Satz 3 mindestens zwei Schuljahre umfassen. Aus dienstlichen Gründen kann Altersteilzeit auch in der Weise bewilligt werden, dass im Blockmodell vor Beginn der Freistellungsphase eine höchstens ein Schuljahr dauernde Teilzeitbeschäftigung in einem vorgegebenen Umfang abzuleisten ist.

(5) § 75 Abs. 2 gilt entsprechend.

(6) Die Wirkungen der Bestimmungen der Absätze 1 bis 5 sind unter Berücksichtigung der mit ihnen verfolgten Regelungsziele vor Ablauf des 31. Mai 2021 zu prüfen.

§ 75 b

Altersteilzeit über die gesetzliche Altersgrenze hinaus

Lehrkräften mit Dienstbezügen kann im Rahmen der für Altersteilzeit zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Ablauf von drei Jahren nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze (§ 37) erstrecken muss, Teilzeitbeschäftigung als Altersteilzeit mit der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit, höchstens der Hälfte der in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit, bewilligt werden, wenn die sonstigen Voraussetzungen des § 75 a Abs. 1 Satz 1 erfüllt sind. § 75 a Abs. 1 Satz 3 und Abs. 2 bis 6 gilt entsprechend. Mit der Bewilligung wird der Eintritt in den Ruhestand um drei Jahre hinausgeschoben.

§ 76

Urlaub aus familiären Gründen

(1) In den Fällen des § 75 Abs. 4 Satz 1 ist auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge zu gewähren, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. § 75 Abs. 2 und 3 Satz 2 gilt entsprechend. Der Antrag auf Verlängerung eines Urlaubs ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des genehmigten Urlaubs zu stellen.

(2) Während des Urlaubs besteht ein Anspruch auf Leistungen der Krankheitsfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilferegeln für Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen. Dies gilt nicht für die Beamtinnen und Beamten, die berücksichtigungsfähige Angehörige von Beihilfeberechtigten werden oder nach § 10 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch versichert sind.

§ 76 a

Pflegezeiten mit Vorschuss

(1) Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen, die

1. eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen pflegen oder
2. eine minderjährige pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen betreuen,

ist auf Antrag für längstens sechs Monate je pflegebedürftiger naher Angehöriger oder je pflegebedürftigem nahen Angehörigen Urlaub ohne Dienstbezüge oder Teilzeitbeschäftigung, auch mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, als Pflegezeit zu bewilligen, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ist auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden für längstens 24 Monate je pflegebedürftiger naher Angehöriger oder je pflegebedürftigem nahen Angehörigen als Familienpflegezeit zu bewilligen, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen ist auf Antrag zur Begleitung einer oder eines nahen Angehörigen, die oder der nach ärztlichem Gutachten an einer Erkrankung im Sinne des § 75 Abs. 4 Satz 1 Halbsatz 1 Nr. 3 leidet, für längstens drei Monate je naher Angehöriger oder je nahem Angehörigen Urlaub ohne Dienstbezüge oder Teilzeitbeschäftigung, auch mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, als Pflegezeit zu bewilligen, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Urlaub unter Fortzahlung der Dienst- oder Anwärterbezüge soll Beamtinnen und Beamten auf Antrag zur Betreuung ihres Kindes bewilligt werden, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist und nach ärztlichem Gutachten an einer Erkrankung im Sinne des § 75 Abs. 4 Satz 1 Halbsatz 1 Nr. 3 leidet. Der Urlaub nach Satz 2 wird nur für ein Elternteil gewährt; § 10 Abs. 4 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch gilt entsprechend.

(3) Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst kann unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 oder Absatzes 2 Satz 1 Urlaub ohne Anwärterbezüge oder Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(4) Nahe Angehörige im Sinne dieser Bestimmung sind die in § 7 Abs. 3 PflegeZG genannten Personen. § 75 Abs. 6 gilt entsprechend.

(5) Urlaub und Teilzeitbeschäftigung nach den Absätzen 1 und 2 Satz 1 dürfen zusammen die Dauer von insgesamt 24 Monaten je naher Angehöriger oder je nahem Angehörigen nicht überschreiten. Bis zum Erreichen der Höchstdauer nach Satz 1 kann der beantragte Urlaub oder die beantragte Teilzeitbeschäftigung verlängert werden, wenn die oder der Dienstvorgesetzte zustimmt; die Verlängerung ist zuzulassen, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person der oder des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann. § 75 Abs. 2 und 3 Satz 2 sowie § 76 Abs. 2 gelten entsprechend.

(6) Die Beamtin oder der Beamte hat jede Änderung der Tatsachen mitzuteilen, die für die Bewilligung maßgeblich sind. Liegen die Voraussetzungen für die Bewilligung eines Urlaubs oder einer Teilzeitbeschäftigung nach Absatz 1 oder Absatz 2 nicht mehr vor, ist die Bewilligung zu widerrufen, und zwar mit Ablauf des zweiten Kalendermonats, der auf den Wegfall der Voraussetzungen folgt.

(7) Die Landesregierung wird ermächtigt, Näheres zu den Pflegezeiten durch Rechtsverordnung zu regeln.

§ 77

Urlaub bei Bewerberüberhang

Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen kann in Bereichen, in denen wegen der Arbeitsmarktsituation ein außergewöhnlicher Bewerberüberhang besteht und deshalb ein dringendes öffentliches Interesse daran gegeben ist, verstärkt Bewerberinnen und Bewerber im öffentlichen Dienst zu beschäftigen,

1. auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren,
2. auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestands erstrecken muss, Urlaub ohne Dienstbezüge bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. § 75 Abs. 2 Satz 1 gilt entsprechend; Ausnahmen hiervon sind zulässig, soweit dies mit dem Beamtenverhältnis vereinbar ist und dem Zweck der Beurlaubung nicht zuwiderläuft. § 75 Abs. 3 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 78

Höchstdauer von Urlaub und unterhältiger Teilzeitbeschäftigung

Urlaub nach den §§ 76 und 77, Teilzeitbeschäftigung nach § 75 Abs. 4 Satz 2 sowie Urlaub und Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit im Rahmen einer Pflegezeit oder Familienpflegezeit nach § 76 a Abs. 1 und 2 Satz 1 dürfen, auch in Verbindung miteinander, die Dauer von insgesamt 15 Jahren nicht überschreiten. Bei Beamtinnen und Beamten im Schul- und Hochschuldienst kann der Bewilligungszeitraum bis zum Ende des Schulhalbjahres oder Semesters ausgedehnt werden; dies gilt entsprechend beim Wegfall der Voraussetzungen des § 75 Abs. 4 Satz 1 oder des § 76 a Abs. 1 oder Abs. 2. In den Fällen des § 77 findet Satz 1 keine Anwendung, wenn der Beamtin oder dem Beamten eine Rückkehr zur Voll- oder Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zuzumuten ist.

2. Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 22. Dezember 2015 (GVBl. S. 505):

§ 6

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- (1) Alle Dienststellen sind verpflichtet, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Sie müssen ihren Beschäftigten Arbeitsbedingungen bieten, die es Frauen und Männern ermöglichen, Beruf und Familie zu vereinbaren, soweit keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen.
- (2) Die Dienststellen müssen ihren Beschäftigten bekannt geben, welche Arbeitsbedingungen sie bieten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern.
- (3) Teilzeit- und Telearbeit dürfen sich nicht nachteilig auf die Chancen zur beruflichen Entwicklung auswirken. Dies ist auch bei der Formulierung von Beurteilungskriterien zu beachten.

§ 8

Einstellung und Beförderung

- (2) Teilzeitarbeit, Beurlaubungen und Telearbeit dürfen bei Auswahlentscheidungen nicht zu Nachteilen führen. Dies gilt auch für Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung, soweit sie durch Familienarbeit bedingt sind und das Beamtenrecht, das richterliche Dienstrecht oder das Tarifrecht nichts anderes bestimmen.

§ 11

Teilzeitbeschäftigung

- (1) Beschäftigte, die eine Ermäßigung ihrer Arbeitszeit beantragen, müssen schriftlich auf die Möglichkeit hingewiesen werden, die Ermäßigung der Arbeitszeit zu befristen. Sie müssen außerdem in allgemeiner Form schriftlich auf die dienst-

rechtlichen, arbeitsrechtlichen, versorgungsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Folgen einer Ermäßigung der Arbeitszeit hingewiesen werden.

(2) Wenn die Arbeitszeit von einzelnen Beschäftigten ermäßigt wird, dann sind deren Dienstaufgaben entsprechend der Ermäßigung anzupassen.

(3) Die Ablehnung eines Antrags auf Ermäßigung der Arbeitszeit muss schriftlich begründet werden.

(4) Beantragt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer zur Familienarbeit Ermäßigung der Arbeitszeit, ist dem Antrag im Rahmen der tarifvertraglichen Bestimmungen zu entsprechen, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Über Anträge von Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern auf Ermäßigung der Arbeitszeit wird nach den dienstrechtlichen Bestimmungen entschieden.

(5) Mit ihrem Einverständnis sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die der Dienststelle ihren Wunsch auf Erhöhung ihrer Arbeitszeit mitgeteilt haben, bei der Besetzung entsprechender Positionen gegenüber Mitbewerberinnen und Mitbewerbern mit gleichwertiger Qualifikation zu bevorzugen. § 8 Abs. 4 Satz 2 gilt entsprechend. Über Anträge von Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern auf Erhöhung der Arbeitszeit wird nach den dienstrechtlichen Bestimmungen entschieden.

§ 12

Beurlaubung

(1) Für Anträge auf Beurlaubung gilt § 11 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 entsprechend.

(2) Für Anträge auf Beurlaubung zur Familienarbeit gilt § 11 Abs. 4 entsprechend. Für Anträge auf vorzeitige Rückkehr aus einer Beurlaubung zur Familienarbeit gilt § 11 Abs. 5 entsprechend.

(3) Beurlaubte werden von ihrer Dienststelle beim Wiedereinstieg in den Beruf unterstützt und haben Anspruch auf folgende Maßnahmen, die von der Dienststelle zu treffen sind:

1. rechtzeitige Beratungsgespräche über die Möglichkeiten der Beschäftigung nach der Beurlaubung,
2. Benachrichtigungen über die Ausschreibungen der Dienststelle,
3. auf Wunsch Informationen über die Fortbildungsangebote der Dienststelle,
4. auf Wunsch Angebote zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

(4) Fortbildungsveranstaltungen, die geeignet sind, den Beurlaubten den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern, sind dienstliche Veranstaltungen im Hinblick auf Arbeits- oder Dienstunfälle und der Erstattung von Auslagen.

§ 13

Fortbildung

(1) Frauen und Männern sowie Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten sind die gleichen Möglichkeiten zur Fortbildung zu geben.

(2) Fortbildungsmaßnahmen sollen so gestaltet werden, dass auch Beschäftigte mit Familienarbeit daran teilnehmen können. Um die Teilnahme zu ermöglichen sollen bei Bedarf insbesondere Kinderbetreuung oder zusätzliche Fortbildungsveranstaltungen angeboten werden.

3. Pflegezeitgesetz vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S.896), zuletzt geändert durch Art. 7 des Gesetzes vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2424)

§ 7 Abs. 3

Begriffsbestimmungen

(3) Nahe Angehörige im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,
2. Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner,
3. Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

4. Urlaubsverordnung (UrlVO) in der Fassung vom 17. März 1971 (GVBl. S. 125), zuletzt geändert durch Artikel 10 des Gesetzes vom 7. Februar 2018 (GVBl. S. 9):

§ 19 a

Anspruch auf Elternzeit

(1) Beamte haben unter den Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 und 1 a des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) in der Fassung vom 27. Januar 2015 (BGBl. I S. 33) Anspruch auf Elternzeit ohne Dienst- oder Anwärterbezüge.

(2) Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. Die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 4 Abs. 1 der Mutterschutzverordnung (MuSchVO) vom 16. Februar 1967 (GVBl. S. 55, BS 2030-1-23) in der jeweils geltenden Fassung wird für die Elternzeit der Mutter auf die Begrenzung nach den Sätzen 1 und 2 angerechnet. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind, auch wenn sich die Zeiträume im Sinne der Sätze 1 und 2 überschneiden. Bei einem angenommenen Kind oder einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann Elternzeit von insgesamt bis zu drei Jahren ab der Aufnahme bei der berechtigten Person, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden; die Sätze 2 und 4 sind entsprechend anwendbar, soweit sie die zeitliche Aufteilung regeln.

(2a) Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Jeder Elternteil kann seine Elternzeit auf drei Zeitabschnitte verteilen; eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Dienstvorgesetzten möglich. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Adoptiveltern, Adoptivpflegeeltern und Vollzeitpflegeeltern.

(3) Auf Antrag ist den Beamten eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit bis zu 30 Stunden wöchentlich zu bewilligen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Eine nicht für den Dienstherrn erfolgende Teilzeitbeschäftigung bis zu dem in Satz 1 genannten Umfang lässt den Anspruch auf Elternzeit unberührt.

§ 19 b

Antrag auf Elternzeit

(1) Die Elternzeit soll

1. für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes spätestens sieben Wochen und
2. für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes spätestens 13 Wochen

vor Beginn schriftlich beantragt werden. Wird Elternzeit nach Satz 1 Nr. 1 beantragt, ist anzugeben, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren Elternzeit in Anspruch genommen werden soll. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Zeiten und den Umfang einer Teilzeitbeschäftigung nach § 19a Abs. 3 Satz 1. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist, wird die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 4 Abs. 1 MuSchVO auf den Zeitraum nach Satz 2 angerechnet. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub, werden die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 4 Abs. 1 MuSchVO und die Zeit des Erholungsurlaubs auf den Zweijahreszeitraum nach Satz 2 angerechnet.

(2) Die Elternzeit kann im Rahmen des § 19a Abs. 2 verlängert werden, wenn der Dienstvorgesetzte zustimmt. Sie ist auf Wunsch zu verlängern, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Inanspruchnahme aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

§ 19 c

Beendigung der Elternzeit

(1) Die Elternzeit kann vorzeitig beendet werden, wenn der Dienstvorgesetzte zustimmt. Die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalls (§ 1 Abs. 4 BEEG) kann nur innerhalb von vier Wochen nach Antragstellung aus dringenden dienstlichen Gründen abgelehnt werden. Die Elternzeit kann zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen nach § 2 Abs. 2 und § 4 Abs. 1 Satz 1 MuSchVO in der jeweils geltenden Fassung auch ohne Zustimmung des Dienstvorgesetzten vorzeitig beendet werden; in diesen Fällen soll die Beamtin dem Dienstvorgesetzten die Beendigung der Elternzeit rechtzeitig mitteilen.

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

(3) Eine Änderung in der Anspruchsberechtigung hat der Beamte dem Dienstvorgesetzten unverzüglich mitzuteilen.

§ 19 d

Entlassungsschutz

(1) Während der Elternzeit darf die Entlassung eines Beamten auf Probe oder auf Widerruf ohne seine Zustimmung nicht ausgesprochen werden.

(2) Die oberste Dienstbehörde kann abweichend von Absatz 1 einen Beamten auf Widerruf oder auf Probe entlassen, wenn er eine Handlung begeht, die bei einem Beamten auf Lebenszeit die Entfernung aus dem Dienst zur Folge hätte.

(3) Die §§ 22 und 23 des Beamtenstatusgesetzes sowie die §§ 30 und 31 LBG bleiben unberührt.

§ 19 e

Schutz bei Krankheit

(1) Während der Elternzeit hat der Beamte Anspruch auf Beihilfe in entsprechender Anwendung der Beihilfenverordnung Rheinland-Pfalz vom 22. Juni 2011 (GVBl. S. 199, BS 2030-1-50) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Dem Beamten werden für die Zeit der Elternzeit die Beiträge für seine Kranken- und Pflegeversicherung bis zu monatlich 30,68 EUR erstattet, wenn seine Dienstbezüge (ohne die mit Rücksicht auf den Familienstand gewährten Zuschläge

und ohne Dienstaufwandsentschädigung sowie ohne Auslandsdienstbezüge nach § 56 des Landesbesoldungsgesetzes in Verbindung mit den Bestimmungen des 5. Abschnitts des Bundesbesoldungsgesetzes) vor Beginn der Elternzeit die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschritten haben oder überschritten hätten. Auf Antrag werden Beamten bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 8 sowie Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst die Beiträge für ihre Kranken- und Pflegeversicherung, soweit sie auf einen auf den Beihilfebemessungssatz abgestimmten Prozenttarif entfallen, in voller Höhe erstattet; die Beitragserstattung entfällt bei einer Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit.

(3) Endet ein Beamtenverhältnis auf Widerruf oder auf Zeit, das zu Beginn der Mutterschutzfrist nach § 2 Abs. 2 MuSchVO oder der Elternzeit bestanden hat, wegen Ablegung der Prüfung kraft Rechtsvorschrift oder wegen Zeitablaufs während der Schutzfristen nach § 2 Abs. 2 oder § 4 Abs. 1 MuSchVO oder während der Zeit, für die der frühere Beamte bei Fortbestehen des Beamtenverhältnisses hätte Elternzeit beanspruchen können, so erhält der frühere Beamte auf Antrag die Beiträge für seine Kranken- und Pflegeversicherung bis zu monatlich 42,18 EUR für den Zeitraum, für den er bei Fortbestehen des Beamtenverhältnisses Elternzeit hätte beanspruchen können, erstattet, wenn seine Dienstbezüge (ohne die mit Rücksicht auf den Familienstand gewährten Zuschläge und ohne Dienstaufwandsentschädigung sowie ohne Auslandsdienstbezüge nach § 56 des Landesbesoldungsgesetzes in Verbindung mit den Bestimmungen des 5. Abschnitts des Bundesbesoldungsgesetzes) vor Beginn der Elternzeit die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschritten haben oder überschritten hätten. Dies gilt nicht, wenn der frühere Beamte oder ein anderer Beihilfeberechtigter für ihn einen Anspruch auf Beihilfe hat.

§ 19 f

Übergangsbestimmungen

Für die vor dem 1. Juli 2016 geborenen oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommenen Kinder sind die §§ 19a bis 19f der Urlaubsverordnung in der Fassung vom 17. März 1971 (GVBl. S. 125), zuletzt geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 4. Juli 2013 (GVBl. S. 271), weiterhin anzuwenden.

§ 19 g

Pflegezeiten

Während einer Pflegezeit, einer Familienpflegezeit oder einem Urlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge nach § 76a Abs. 1 oder Abs. 2 LBG gilt Entlassungsschutz in entsprechender Anwendung des § 19d.

5. Arbeitszeitverordnung (ArbZVO) vom 9. Mai 2006 (GVBl. S. 200), zuletzt geändert durch Artikel 2 der Verordnung vom 8. März 2016 (GVBl. S. 203):

§ 5

Verteilung der Arbeitszeit

(1) Soweit es die dienstlichen Bedürfnisse erfordern, kann die oder der Dienstvorgesetzte die regelmäßige Arbeitszeit (§ 2 Abs. 1) ungleichmäßig auf die einzelnen Abschnitte (Arbeitstage, Wochen, Monate) des der Berechnung des Durchschnitts nach § 2 Abs. 1 zugrunde gelegten Zeitraums (Bezugszeitraum) verteilen. Der Bezugszeitraum darf höchstens ein Jahr umfassen.

(2) Auf Antrag der Beamtin oder des Beamten kann die ermäßigte Arbeitszeit (§ 2 Abs. 2 Satz 1) ungleichmäßig auf die Arbeitstage einer oder mehrerer Wochen verteilt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen; dabei muss innerhalb von vier Wochen die auf diesen Zeitraum entfallende Arbeitszeit erbracht werden. Abweichend von Satz 1 Halbsatz 2 kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden, wenn hierfür auch ein dienstliches Interesse gegeben ist oder die Voraussetzungen des § 12 Abs. 6 Satz 2 Halbsatz 2 erfüllt sind; die Zeit einer zusammenhängenden Freistellung darf dabei höchstens sechs Wochen betragen.

(3) Abweichend von Absatz 2 darf die Freistellung

1. bis zu einem Jahr umfassen, wenn sie an das Ende einer mindestens zwei Jahre dauernden Teilzeitbeschäftigung gelegt wird, die spätestens zwei Jahre vor der gesetzlichen Altersgrenze (§ 37 LBG) endet,
2. bis zu siebeneinhalb Jahre umfassen, wenn sie an das Ende einer Teilzeitbeschäftigung gelegt wird, die sich bis zum Beginn des Ruhestands erstreckt,

soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

6. Lehrkräfte-Arbeitszeitverordnung (LehrArbZVO) vom 30. Juni 1999 (GVBl. S. 148), zuletzt geändert durch Artikel 9 des Gesetzes vom 15. Juni 2015 (GVBl. S. 90):

§ 6 a

Besondere Form der Arbeitszeitverteilung bei Teilzeitbeschäftigung

(1) Auf Antrag der Lehrkraft und soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, kann eine Teilzeitbeschäftigung nach § 75 Abs. 1 LBG in der Weise bewilligt werden, dass die Lehrkraft am Ende eines mindestens zwei Jahre und höchstens sieben Jahre umfassenden Zeitraums der Teilzeitbeschäftigung für ein Jahr vom Dienst freigestellt wird, wenn sie bis zum Beginn der Freistellung die Arbeitszeit für den Gesamtzeitraum der Teilzeitbeschäftigung erbracht hat. Dem Antrag darf nur stattgegeben werden, wenn der Zeitraum der Freistellung vom Dienst spätestens mit Ablauf des Schuljahres endet, das dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze zwei Jahre vorangeht.

(2) Das fachlich zuständige Ministerium kann abweichend von Absatz 1 Satz 1 eine längere Höchstdauer der Teilzeitbeschäftigung festlegen oder auf eine Höchstdauer verzichten.

7. Landesverordnung über die Gewährung eines Vorschusses bei Inanspruchnahme von Pflegezeit oder Familienpflegezeit vom 12. März 2018 (GVBl. S. 27):

§ 1

Vorschuss

(1) Der Vorschuss nach § 9a Abs. 1 Satz 1 des Landesbesoldungsgesetzes (LBesG) wird monatlich gewährt.

(2) Der Vorschuss beträgt 50 v. H. der Differenz zwischen

1. den Dienst- beziehungsweise Anwärterbezügen, die der Beamtin oder dem Beamten, der RichterIn oder dem Richter vor Beginn der Pflegezeit oder Familienpflegezeit zustehen, und
2. den Dienst- beziehungsweise Anwärterbezügen, die ihr oder ihm während der Pflegezeit oder Familienpflegezeit zustehen.

(3) Ist die Pflegezeit als Urlaub ohne Anspruch auf Besoldung bewilligt worden, so sind als Dienst- beziehungsweise Anwärterbezüge nach Absatz 2 Nr. 2 die Dienst- beziehungsweise Anwärterbezüge zugrunde zu legen, die bei einer Teilzeitbeschäftigung mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 15 Stunden zustehen würden.

(4) Bei der Berechnung des Vorschusses bleiben unberücksichtigt:

1. Bezüge, die nicht der anteiligen Kürzung nach § 9 Abs. 1 LBesG unterliegen,
2. steuerfreie Bezüge sowie
3. Zuschläge, Zulagen, Vergütungen, Zuschüsse und sonstige Bezüge, die nicht regelmäßig oder nicht in festen Monatsbeträgen gewährt werden.

§ 2

Verrechnung

(1) Der Vorschuss ist mit Beginn des Monats, der auf die Beendigung der Pflegezeit oder Familienpflegezeit folgt, mit den laufenden Dienst-, Anwärter- oder Versorgungsbezügen zu verrechnen. Der Vorschuss wird in gleichen Monatsbeträgen verrechnet. Der Zeitraum der Verrechnung entspricht dem Zeitraum der Pflegezeit oder Familienpflegezeit. Der Vorschuss ist auch bei Widerruf der Bewilligung der Pflegezeit oder Familienpflegezeit sowie bei Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand zu verrechnen.

(2) Die Verrechnung wird letztmals für den Monat vorgenommen, in dem die Beamtin oder der Beamte, die Richterin oder der Richter stirbt.

§ 3

Rückzahlung

(1) Endet das Beamtenverhältnis nach § 21 Nr. 1, Nr. 2 oder Nr. 3 des Beamtenstatusgesetzes oder das Richterverhältnis nach den §§ 21, 22, 24 oder 30 Abs. 1 Nr. 1 oder Nr. 2 des Deutschen Richtergesetzes, ist der noch ausstehende Betrag bis zum Ablauf des auf den Monat der Beendigung folgenden Monats in einer Summe zurückzuzahlen. Bei einem Wechsel des Dienstherrn gilt Satz 1 entsprechend.

(2) Abweichend von § 2 Abs. 1 wird der Beamtin oder dem Beamten, der Richterin oder dem Richter nach Beendigung der Pflegezeit oder Familienpflegezeit auf Antrag gestattet, den Vorschuss in einer Summe zurückzuzahlen.

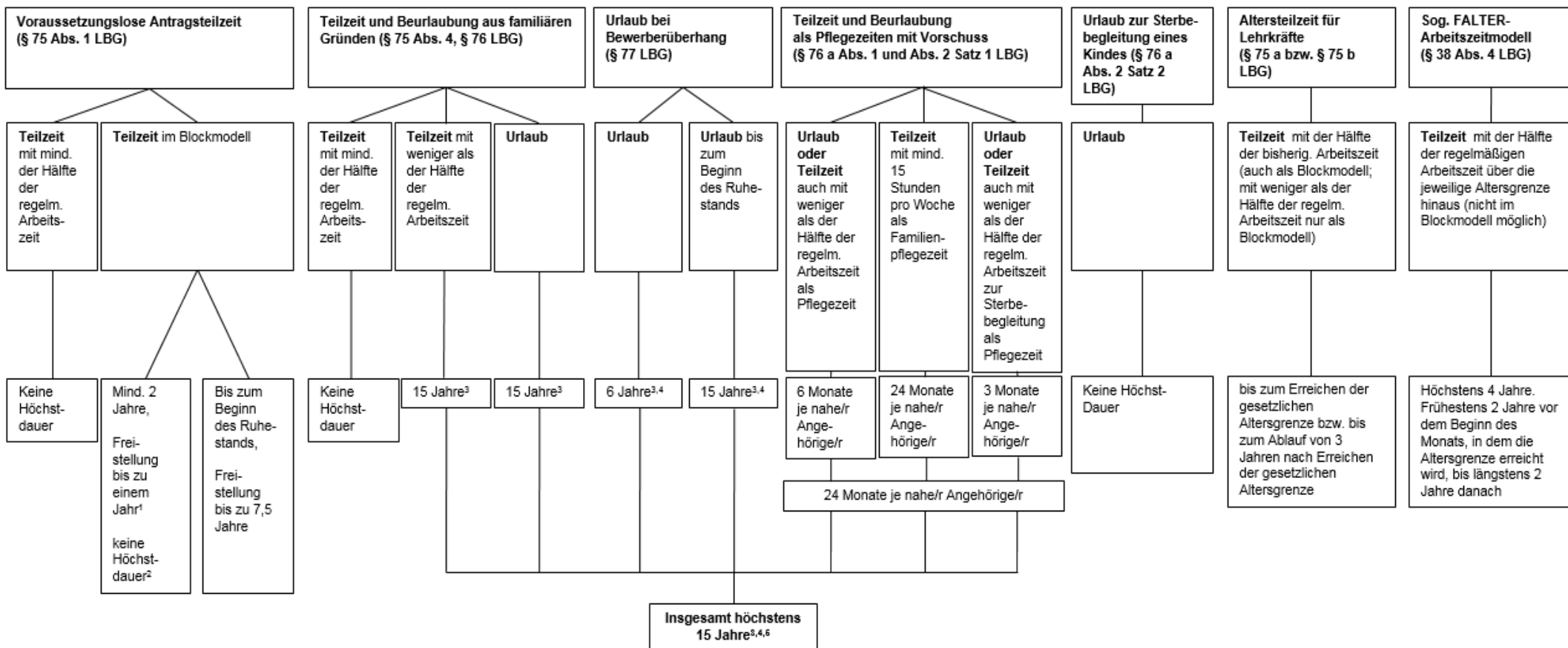
§ 4

Härtefallregelung

(1) Zur Vermeidung einer besonderen Härte soll die Dienststelle auf Antrag der Beamtin oder des Beamten, der Richterin oder des Richters im Falle der Verrechnung niedrigere als die sich aus § 2 Abs. 1 ergebenden Monatsbeträge festsetzen oder im Falle der Rückzahlung nach § 3 Abs. 1 Monatsbeträge bewilligen. Eine besondere Härte liegt insbesondere vor, wenn der Pflegebedarf über die Pflegezeit oder Familienpflegezeit hinaus besteht, sodass es der Beamtin oder dem Beamten, der Richterin oder dem Richter nicht zuzumuten ist, nach Ablauf der Pflegezeit oder Familienpflegezeit den Beschäftigungsumfang einzuhalten, der den Dienst- oder Anwärterbezügen nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 zugrunde lag. Eine besondere Härte liegt auch vor, wenn sich die Beamtin oder der Beamte, die Richterin oder der Richter wegen unverschuldeter finanzieller Belastungen vorübergehend in ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten befindet oder zu erwarten ist, dass sie oder er durch die Verrechnung oder Rückzahlung des Vorschusses in der Form, wie sie für die Zeit nach Ablauf der Pflegezeit oder Familienpflegezeit vorgesehen ist, in ernsthafte Zahlungsschwierigkeiten gerät.

(2) Der Vorschuss ist auch in den Fällen des Absatzes 1 vollständig zu verrechnen oder zurückzuzahlen. In der Regel sind mindestens 5 v. H. der monatlichen Dienst-, Anwärter- oder Versorgungsbezüge einzubehalten.

Höchstdauer der Freistellungen (Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung) nach dem rheinland-pfälzischen Landesbeamtengesetz (LBG)



¹ Der Freistellungszeitraum muss spätestens 2 Jahre vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze enden (bei Lehrkräften beträgt der Freistellungszeitraum ein Jahr und muss mit Ablauf des Schuljahres, das dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze 2 Jahre vorangeht, enden)

² Bei Lehrkräften höchstens 7 Jahre

³ Bei Beamtinnen und Beamten im Schul- oder Hochschuldienst kann der Bewilligungszeitraum bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres oder Semesters ausgedehnt werden.

⁴ Beim Urlaub bei Bewerberüberhang gilt die Höchstgrenze nicht, wenn der Beamtin oder dem Beamten nicht mehr zuzumuten ist, zur Voll- oder Teilzeitbeschäftigung zurückzukehren

⁵ Gilt nicht bei Teilzeit mit mind. der Hälfte der regelm. Arbeitszeit im Rahmen einer Pflegezeit oder Familienpflegezeit