

// INFORMATION FÜR DAS KOLLEGIUM: ALTERSTEILZEIT //



Teilzeit, Altersteilzeit und Beurlaubung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die einschlägigen Regelungen für Beamt*innen finden sich in den Artikeln 88 bis 92 des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG). In TV-L und TVöD (jeweils in den §§ 10, 11 und 28), im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sowie im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) finden sich die entsprechenden Regelungen für Kolleg*innen mit Arbeitsvertrag.

Mit dieser Broschüre möchten wir dich über deine Rechte und Pflichten zum Thema Teilzeit, Altersteilzeit und Beurlaubung informieren.

Für Rückfragen stehen wir dir gerne zur Verfügung

Mehr Infos auch im Ratgeber Ruhestand 2018:

<https://www.gew-bayern.de/publikationen/publikationen/list/>

1. Beamt*innen

Antragsteilzeit

Auf Antrag kann die regelmäßige Arbeitszeit (bei Lehrer*innen müsste es korrekt heißen „Unterrichtspflichtzeit“) um bis zur Hälfte reduziert werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Eine zeitliche Einschränkung besteht nicht. Nebentätigkeiten dürfen grundsätzlich nur in dem Umfang ausgeübt werden, wie sie auch bei Vollbeschäftigung möglich wären. (vgl. Art. 88 BayBG)

Eine besondere Form der Antragsteilzeit ist das Freistellungsmodell, bekannt als Sabbatjahr. (vgl. Art. 88 Abs. 4 BayBG)

Hier wird während eines Teils des Bewilligungszeitraums die Arbeits- bzw. Unterrichtspflichtzeit erhöht und diese Erhöhung im Anschluss daran durch volle Freistellung ausgeglichen. Die Kolleg*innen gehen sozusagen in Vorleistung, in dem sie über einen bestimmten Zeitraum mehr arbeiten, als sie bezahlt bekommen. Anschließend werden sie für einen bestimmten Zeitraum vollkommen freigestellt. An staatlichen Schulen (kommunale Schulen haben z. T. eigene Regelungen) sind grundsätzlich drei- bis zehnjährige Modelle möglich.

Arbeitsphase	Freistellungsphase	Gesamtdauer	Bezüge
2 Jahre	1 Jahr	3 Jahre	3 Jahre mit 2/3 der Bezüge
3 Jahre	1 Jahr	4 Jahre	4 Jahre mit 3/4 der Bezüge
2 Jahre	2 Jahre	4 Jahre	4 Jahre mit 1/2 der Bezüge
4 Jahre	1 Jahr	6 Jahre	5 Jahre mit 4/5 der Bezüge
3 Jahre	2 Jahre	5 Jahre	5 Jahre mit 3/5 der Bezüge
5 Jahre	1 Jahr	6 Jahre	6 Jahre mit 5/6 der Bezüge
4 Jahre	2 Jahre	6 Jahre	6 Jahre mit 2/3 der Bezüge
6 Jahre	1 Jahr	7 Jahre	7 Jahre mit 6/7 der Bezüge
5 Jahre	2 Jahre	7 Jahre	7 Jahre mit 5/7 der Bezüge
Neu! 5 Jahre	5 Jahre	10 Jahre	10 Jahre mit 1/2 der Bezüge

Eine Lehrkraft kann z. B. zwei Jahre vollbeschäftigt arbeiten und das anschließende dritte freigestellt werden. Sie erhält während der gesamten drei Jahre zwei Drittel ihres Einkommens. Beim neuen zehnjährigen Modell würde sie fünf Jahre vollbeschäftigt arbeiten und wäre fünf Jahre freigestellt. Die Bezüge betrügen während der gesamten zehn Jahre die Hälfte des Einkommens.

Diese Teilzeitmodelle sind jetzt auch für Funktionsträger*innen (Schulleiter*innen, Konrektor*innen, Seminarleiter*innen) möglich, wenn die Freistellung direkt vor dem gesetzlichen Ruhestand oder dem Antragsruhestand erfolgen soll.

Eine Freistellungsphase von ein oder zwei Jahren ist uneingeschränkt zugelassen, jeweils beginnend mit dem 1. August eines Jahres. Eine längere Freistellungsphase (bis zu fünf Jahre) ist nur unmittelbar vor dem Ruhestand möglich.

Was Nebentätigkeiten betrifft, gelten für Kolleg*innen im Sabbatmodell die gleichen Bestimmungen wie für andere Teilzeitbeschäftigte. Der Beihilfeanspruch bleibt während der Freistellungsjahre unverändert erhalten. Ein Widerruf dieser Form der Teilzeitbeschäftigung ist nur in besonderen Härtefällen möglich.

Bei längerer Dienstunfähigkeit (mehr als sechs Monate) während der Ansparphase verlängert sich diese um den entsprechenden Zeitraum. (vgl. AzV § 8b)

Die Formulierung „wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen“ ermöglicht dem KM Einschränkungen dieser Teilzeit-Möglichkeiten je nach Bewerber*innen bzw. Lehrer*innenversorgungslage. Die Bestimmungen können jährlich neu gefasst werden.

Derzeit gelten folgende Einschränkungen an Grund- Mittel- und Förderschulen:

„Bei Antragsteilzeit nach Art. 88 BayBG beträgt für die Lehrkräfte für Sonderpädagogik und für Lehrkräfte der Lehrämter Grund-, Mittel- und Volksschule, die an Förderschulen tätig sind, die zu erbringende Mindeststundenzahl 20 Unterrichtsstunden; für die Fachlehrkräfte an Förderschulen 21 Unterrichtsstunden.“

Schwerbehinderte Lehrkräfte und Gleichgestellte sowie Lehrkräfte, die zu Schuljahresbeginn (1. August) das 60. Lebensjahr vollendet haben, sind von den Einschränkungen hinsichtlich der zu erbringenden Mindeststundenzahl ausgenommen. Diese Ausnahmeregelung betrifft auch Lehrkräfte, die mindestens die letzten drei Schuljahre mit weniger als 21 Unterrichtsstunden (Lehrkräfte für Sonderpädagogik) bzw. weniger als 22 Unterrichtsstunden (Fachlehrkräfte) tätig waren.

Bei Teilzeitmodellen nach Art. 88 Abs. 4 BayBG [„Sabbat“], die sich in eine Arbeitsphase mit unmittelbar anschließender Freistellungsphase gliedern, bezieht sich die Mindeststundenzahl nur auf die Arbeitsphase.“

Familienpolitische Teilzeit und Beurlaubung

Urlaub (bis zu insgesamt 15 Jahren einschließlich evtl. „Arbeitsmarktpolitischer Beurlaubung“) oder Teilzeit aus familiären Gründen können Beamt*innen gewährt werden, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Anders als bei der voraussetzungslosen Antragsteilzeit haben Beamt*innen bei der familienpolitischen Teilzeit jedoch einen Rechtsanspruch auf Bewilligung der Teilzeitbeschäftigung, wenn die Voraussetzungen vorliegen. Voraussetzungen sind die tatsächliche Pflege oder Betreuung

- mindestens eines Kindes unter 18 Jahren
- oder eines bzw. einer nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen (der bzw. die nicht im selben Haushalt leben muss).

Seit 1. August 2015 sind familienpolitische Beurlaubungen zur Pflege von Angehörigen für zwei weitere Jahre auch dann möglich, wenn die Höchstgrenze der Beurlaubung von 15 Jahren bereits ausgeschöpft ist.

Durch eine Änderung der Urlaubsverordnung (UrIV) ist ab 2015 Dienstbefreiung für akute Pflegesituationen möglich: Neun Tage bezahlte Dienstbefreiung (§ 16 Abs. 4 UrIV) sowie ein Tag unbezahlten Sonderurlaub (§ 18 UrIV), um in einer akuten Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren. Voraussetzungen:

- Pflegebedürftigkeit nach § 7 Abs. 4 Pflegezeitgesetz (Nachweis durch Attest)

- Einmalig für jeden Angehörigen i. S. v. Art. 4 BayBG

Eine besondere Form familienpolitischer Teilzeit ist die unterhältige Teilzeit. Eine Reduzierung der Arbeitszeit ist bis auf acht Wochenstunden – auf Unterrichtszeiteinheiten (UZE) umzurechnen – möglich.

Auch im Fall familienpolitischer Teilzeit und Beurlaubung dürfen nur solche Nebentätigkeiten genehmigt werden, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen.

Der Beihilfeanspruch bleibt bei familienpolitischer Beurlaubung bestehen (vgl. Art. 89 BayBG). Anrechnungs- und Ermäßigungsstunden (auch Altersermäßigung und Ermäßigungsstunden wegen Schwerbehinderung!) werden bei allen Formen von TZ im Verhältnis der festgesetzten zur vollen Unterrichtspflichtzeit anteilmäßig gekürzt; Bruchteile bis 0,50 werden abgerundet, ab 0,51 wird aufgerundet.

Teilzeit während der Elternzeit

Während der Elternzeit können Beamt*innen bis zu 30 Wochenstunden (auf UZE umzurechnen) arbeiten, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Eine bereits vor der Elternzeit ausgeübte Teilzeitbeschäftigung kann während der Elternzeit im Rahmen des zulässigen Umfangs fortgesetzt werden (vgl. § 12 Abs. 5 UrIV).

Arbeitsmarktpolitische Beurlaubung (derzeit an GMS und FöSch nicht möglich)

Urlaub von mindestens einem und höchstens sechs Jahren (insgesamt höchstens 15 Jahre inkl. familienpolitischer Beurlaubung) kann Beamt*innen nach Ablauf der Probezeit bewilligt werden, solange ein außergewöhnlicher Überhang an Bewerber*innen besteht. Wer über 50 Jahre alt ist, kann sich bis zum Beginn des Ruhestands (ohne Bezüge und ohne Anspruch auf Beihilfe) beurlauben lassen (sogenannter Altersurlaub). Nebentätigkeiten dürfen grundsätzlich nur wie bei Vollbeschäftigung ausgeübt werden. Ausnahmen sind möglich, wenn sie dem Zweck der Bewilligung des Urlaubs nicht zuwiderlaufen. (vgl. Art. 90 BayBG)

Altersteilzeit

Altersteilzeit (ATZ) kann ab Beginn des Schuljahres, in dem das 60. (Schwerbehinderte: das 58.) Lebensjahr vollendet wird, in Anspruch genommen werden. Die Arbeitszeit wird auf 60 % der in den letzten fünf Jahren vor Beginn der ATZ durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit reduziert. Es sind Teilzeitmodell und Blockmodell möglich. Altersteilzeit erstreckt sich immer bis zum Beginn des Ruhestands. Es gibt Blockmodelle mit unterschiedlicher Gesamtdauer (der Beginn der Arbeitsphase ist auch mitten im Schuljahr möglich):

Arbeitsphase	Freistellungsphase	Gesamtdauer
9 Monate	6 Monate	1,25 Jahre
1,5 Jahre	1 Jahr	2,5 Jahre
2,25 Jahre	1,5 Jahre	3,75 Jahre
3,0 Jahre	2 Jahre	5 Jahre
3,75 Jahre	2,5 Jahre	6,25 Jahre

Bei den Nettobezügen, die sich auf 60 % reduzieren, wird ein nicht ruhegehaltstfähiger Zuschlag gewährt, der die Netto Bezüge auf 80 % der in den letzten fünf Jahren vor Beginn der ATZ gewährten Netto bezüge erhöht.

Funktionsinhaber*innen können ATZ nur im Blockmodell und bis zu fünf Jahren Gesamtdauer beantragen.

Die Antragstellung muss mindestens sechs Monate vor Beginn der ATZ erfolgen.

Während der ATZ entfällt der Anspruch auf Altersermäßigung. Auch die Kombination von ATZ im Blockmodell und Antragsruhestand ist jetzt möglich. Damit können Kolleg*innen noch früher „raus aus dem Beruf“! (vgl. Art. 91 BayBG)

Folgen für die Altersversorgung

Jede Form von Teilzeit und Beurlaubung hat eine Verminderung des Ruhegehalts zur Folge. Hierzu hat die GEW bereits eigene Broschüren veröffentlicht (www.gew-bayern.de). Vereinfacht kann man sagen, dass sich der Ruhegehaltsanspruch pro voll gearbeitetem Dienstjahr um 1,8 % erhöht. Bei jeder Form von Teilzeit und Beurlaubung (auch Elternzeit) reduziert sich dieser Anspruch dauerhaft im Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit.



Bei familienbezogener Teilzeit und Beurlaubung wird dieser Nachteil durch Kindererziehungszuschläge zum Ruhegehalt (nach 31.12.1991 geborene Kinder) bzw. pauschale Erhöhung der ruhegehaltstfähigen Dienstzeit (vor 31.12.1991 geborene Kinder) abgemildert.

2. Arbeitnehmer*innen

Antragsteilzeit

Das Thema »Teilzeit und Beurlaubung« wird für Arbeitnehmer*innen im Wesentlichen durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und die Tarifverträge (TV-L und TVÖD) geregelt. Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz haben Arbeitnehmer*innen Anspruch auf unbefristete Verringerung ihrer Arbeitszeit. Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat und der Betrieb mehr als 15 Arbeitnehmer*innen beschäftigt. Der Antrag ist spätestens drei Monate vor Beginn zu stellen und kann nur aus gewichtigen Gründen abgelehnt werden. Hierbei gibt es keine Untergrenze für die Wochenarbeitszeit. Im TV-L heißt es in § 11 Abs. 2: „Beschäftigte (...) können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen“. Diese tarifliche Regelung greift unabhängig von der Beschäftigungsdauer. Nach § 10 TV-L (Arbeitszeitkonto) können Arbeitszeitregelungen vereinbart werden, die dem Freistellungsmodell im Beamtenrecht zumindest ähnlich sind. Gleichlautende Bestimmungen finden sich im TVÖD.

Darüber hinaus gelten die Freistellungsmodelle gemäß Art. 88 Abs. 4 BayBG für alle Lehrkräfte und Förderlehrkräfte im Beamten- oder Arbeitnehmerverhältnis sowie Personal für heilpädagogische Unterrichtshilfe.

Familienpolitische Teilzeit

Diesbezügliche Bestimmungen finden sich im § 11 TV-L/TVÖD: Mit Arbeitnehmer*innen soll demnach eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie Kinder unter 18 Jahren oder Angehörige

betreuen und pflegen. Anträge sind auf maximal fünf Jahre zu befristen, können jedoch auf Antrag verlängert werden.

Teilzeit während der Elternzeit

Eine Teilzeitbeschäftigung als Arbeitnehmer*in bis zu 30 Wochenstunden (auf UZE umzurechnen) ist mit Genehmigung des/der Dienstvorgesetzten während der Elternzeit möglich. Üben Arbeitnehmer*innen bereits vor der Elternzeit eine unbefristete Teilzeitbeschäftigung bis zur zulässigen Grenze von 30 Wochenstunden (auf UZE umzurechnen) aus, so kann diese TZ ohne einen Antrag unverändert fortgesetzt werden.

Sonderurlaub

Zur Beurlaubung allgemein steht in den Tarifverträgen TVöD und TV-L gleichlautend unter § 28 (Sonderurlaub): „Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten“, was bedeutet: Es besteht kein Rechtsanspruch darauf, es ist nur eine „Kannbestimmung“. Gründe sind hier die auch im Beamtenrecht vorgesehenen (vgl. Art. 89 und 90 BayBG). Die Dauer des Sonderurlaubs richtet sich ebenfalls nach den Vorgaben im Beamtenrecht. Nebentätigkeiten, die dem Zweck des Sonderurlaubs zuwiderlaufen, können untersagt werden.

Altersteilzeit

Im TV-L gibt es derzeit de facto keine Regelungen zur Altersteilzeit. Der „Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit“ (TV-ATZ) gilt zwar noch, aber darin steht, dass das ATZ Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2010 beginnen muss, was neue Beantragungen von ATZ ausschließt.

Reduzierung der Arbeitszeit geht also nur nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz mit entsprechendem Einkommensverlust, weil der tarifliche Aufstockungsbetrag nach dem TV-ATZ nicht mehr möglich ist.

Dieser Verlust kann evtl. durch die Teilrente ausgeglichen werden, wenn man durch Krankheit oder Behinderung nicht länger als sechs Stunden am Tag arbeiten kann.

Man hat dann ein paar Jahre die Möglichkeit, z. B. mit halber Stundenzahl, halbem Gehalt und halber Rente zu arbeiten. Ab wann das im Einzelfall genau geht und wie es sich auf die Höhe der Rente auswirken würde (Rentenabschlag setzt sich bei der Altersrente fort), muss aber im Einzelfall sorgfältig geprüft werden. Dazu sollte man sich an die Beratungsstelle der Deutschen Rentenversicherung wenden. Infos auch unter: www.ihre-vorsorge.de

Für Beschäftigte nach TVöD (Arbeitgeber: Kommunen) sind im „Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte“ die Möglichkeiten von ATZ geregelt. Wie bei den Beamt*innen können Arbeitnehmer*innen ab Vollendung des 60. Lebensjahres ATZ beginnen. ATZ ist spätestens drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses schriftlich zu beantragen. ATZ kann sich höchstens über fünf Jahre erstrecken. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. Es sind auch hier ein Teilzeit- und ein Blockmodell möglich. Ebenfalls ist bei der Bezahlung eine Aufstockung um 20 % vorgesehen.

Die Beschäftigten können vom Arbeitgeber verlangen, dass ihr Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der

Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird. ATZ nach diesen Regelungen ist auf 2,5 % der Beschäftigten beschränkt, d. h., wenn eine Kollegin oder ein Kollege ATZ beantragt und zu diesem Zeitpunkt bereits 2,5 % der Beschäftigten in ATZ arbeiten, dann hat diese Kollegin oder dieser Kollege zu diesem Zeitpunkt keinen Anspruch auf ATZ.

Bei Ablehnung eines Antrags auf Teilzeit oder Urlaub hat in jedem Fall der Personalrat mitzubestimmen.

Tipps für die Praxis

Informieren Sie sich rechtzeitig vor Antragstellung über die versorgungsrechtlichen Konsequenzen von Teilzeit und Beurlaubung. Wer über einen längeren Zeitraum seine Arbeitszeit reduziert, kommt in der Regel nicht auf die volle Höhe der Renten- bzw. Pensionsbezüge.

Prüfen Sie, ob Sie die Voraussetzungen familienpolitischer Teilzeit oder Beurlaubung erfüllen. Dies ist in der Regel beihilferechtlich günstiger.

Wenn Sie langfristig ein Urlaubsjahr planen, sollten Sie die Rechtsform genau überlegen. Oft ist es günstiger, v. a. wegen des Beihilfeanspruchs, das Freistellungsmodell zu wählen. In Einzelfällen kann es jedoch günstiger sein, das Geld anzusparen und eine Beurlaubung nach Art. 90 in Anspruch zu nehmen. Zu berücksichtigen sind dabei Dienst- und Lebensalter, versorgungsrechtliche Konsequenzen, Gehaltsgruppe, Form der Geldanlage u. a. m.

Bestehen Sie ggf. darauf, dass Ihre Teilzeit auch bei außerunterrichtlichen Tätigkeiten berücksichtigt wird. Berufen Sie sich dabei auf § 9a der LDO: „Bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften soll der verminderte Umfang der Unterrichtspflichtzeit bei der Heranziehung zu Unterrichtsvertretungen und außerunterrichtlichen Verpflichtungen berücksichtigt werden ...“.

Wenden Sie sich im Zweifelsfall oder bei Schwierigkeiten an Ihren Personalrat oder die GEW.

Was die GEW dazu meint

Freiwillige Zeitarbeit ist in der Regel für die Kolleg*innen, die es sich leisten können, eine individuelle Lösung, um Stress zu reduzieren und Burn-out vorzubeugen. Die tatsächliche Arbeitsbelastung von Lehrer*innen wird durch die zahlreiche Inanspruchnahme von Teilzeit kaschiert. Wer Teilzeit arbeitet, schenkt dem Staat Zeit und Geld. Wer z. B. in der Grundschule 22 statt 29 Stunden unterrichtet, erhält drei Viertel des Einkommens, arbeitet aber sicher mehr. Tätigkeiten wie Klassenführung, Elternarbeit, Konferenzen, Klassenfahrten und -feste u. a. bleiben weitgehend in gleichem Umfang zu erledigen.

Mit den Regelungen zur Altersteilzeit und zum Sabbatmodell wurden Forderungen der GEW, die wir seit Jahren hartnäckig vertraten, endlich erfüllt bzw. zum Teil erfüllt. Jedoch ist die Beschränkung der ATZ auf 2,5 % der Beschäftigten – wie sie im TVöD festgeschrieben ist – für die GEW eine inakzeptable Einschränkung der ATZ-Möglichkeiten von Arbeitnehmer*innen!

Dringend notwendig und überfällig sind zudem Regelungen zur Altersteilzeit für Arbeitnehmer*innen, die nach TV-L beschäftigt sind!

GEW:

