

**Richtlinien
für die Beurlaubung ohne Dienstbezüge,
Sonderurlaub ohne Entgelt und
Teilzeitbeschäftigung**

(beschlossen durch Personalausschuss am 07.12.2011 und 18.04.2012)

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
1. Grundsätze	3
2. Beurlaubung ohne Dienstbezüge/Sonderurlaub ohne Entgelt	4
2.1 Allgemeines	4
2.2 Betreuung eines minderjährigen Kindes	5
2.3 Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen	6
2.4 Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen	7
2.5 Beurlaubung wegen eines Dienstes nach dem JFDG oder BFDG	7
2.6 Beurlaubung wegen eines Dienstes nach dem Entwicklungshilfegesetz	8
2.7 Beurlaubung zur Tätigkeit im Auslandsschuldienst	8
2.8 Beurlaubung zur Ausübung eines Mandats	9
2.9 Beurlaubung zur Wahlvorbereitung	9
2.10 Beurlaubung zum Erwerb berufsförderlicher Qualifikationen	9
2.11 Sonderurlaub in anderen Fällen	10
3. Teilzeitbeschäftigung	11
3.1 Allgemeines	11
3.2 Regelungen für Beamtinnen/Beamte	12
3.3 Regelungen für Beschäftigte	12
3.4 Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigung	13
3.5 Dauer/Verlängerung	14
3.6 Mehrarbeit/Freizeitausgleich/Arbeitszeitverkürzung	14
4. Besondere Regelungen für Lehrkräfte im Schuldienst	14
5. Anderweitige Beschäftigung/Nebentätigkeit	15
6. Einsatz von Vertretungskräften	16
7. Verfahren	16
8. Inkrafttreten	17

1. Grundsätze

- 1.1 Die Genehmigung von Urlaub ohne Dienstbezüge, Sonderurlaub ohne Entgelt oder Ermäßigung der Arbeitszeit erfolgt nur auf Antrag.
- 1.2 Bei der Entscheidung, ob die Gewährung eines Urlaubs ohne Dienstbezüge/eines Sonderurlaubs ohne Entgelt oder einer Teilzeitbeschäftigung nach den dienstlichen oder betrieblichen Verhältnissen möglich ist, ist auch das persönliche Interesse der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters angemessen zu berücksichtigen.
- 1.3 Die Bestimmungen über Beurlaubungen und Teilzeit im jeweils gültigen Gleichstellungskonzept der Stadt Regensburg sind zu beachten.
- 1.4 Für werdende Mütter gelten die Beschäftigungsverbote der §§ 3, 4 und 6 des MuSchG. Danach dürfen werdende Mütter nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.
Außerdem dürfen werdende Mütter in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären; die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.
Mütter dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Für Mütter nach Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich diese Frist auf zwölf Wochen. Bei Frühgeburten oder sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich diese Frist um den Zeitraum, der von den Schutzfristen vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte.
Haben sich Arzt oder Hebamme über den Zeitpunkt der Entbindung geirrt, verkürzt oder verlängert sich die Schutzfrist entsprechend (§ 5 MuSchG).
Für Beamtinnen enthalten die §§ 2, 3 und 4 der Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen (BayMuttSchV) entsprechende Regelungen.
- 1.5 Der Kreis der anspruchsbegründenden Kinder i. S. der Regelungen dieser Richtlinien bestimmt sich nach § 63 Abs. 1 i. V. mit § 32 Abs. 1 EStG, der Kreis der sonstigen Angehörigen nach § 20 Abs. 5 VwVfG, der Begriff der Pflegebedürftigkeit nach § 14 SGB XI.
- 1.6 Bezüglich der Inanspruchnahme einer Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz wird auf die Verwaltungsanordnung Nr. SK 7.10 (Richtlinie zur Umsetzung des Pflegezeitgesetzes

bei der Stadt Regensburg) verwiesen.

- 1.7 In besonders begründeten Einzelfällen kann durch Beschluss des Personalausschusses von den Regelungen dieser Richtlinie abgewichen werden, sofern gesetzliche oder tarifliche Vorschriften dem nicht entgegenstehen.
- 1.8 Soweit im Nachfolgenden die Bezeichnung „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ getroffen wird, sind Beamtinnen/Beamte und Beschäftigte gleichermaßen gemeint.

2. Beurlaubung ohne Dienstbezüge/Sonderurlaub ohne Entgelt

2.1 Allgemeines

- 2.1.1 Während der Zeiträume, für die Urlaub ohne Dienstbezüge bzw. ohne Entgelt bewilligt worden ist, ist eine Beendigung des Urlaubs nur möglich, wenn keine dienstlichen Belange oder sonstigen Interessen der Stadt Regensburg entgegenstehen oder der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter die Fortsetzung des Urlaubs nicht mehr zugemutet werden kann. Wird eine Aushilfskraft beschäftigt, kann eine Änderung der Beurlaubung nur erfolgen, wenn dieses Beschäftigungsverhältnis endet, beendet werden kann oder sich die Möglichkeit einer Umsetzung auf eine entsprechend bewertete freie Stelle ergibt.
- 2.1.2 Eine Beurlaubung wird durch eine beantragte Elternzeit unterbrochen. Ein entsprechender Antrag ist spätestens 7 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin zu stellen. Die Elternzeit beginnt in diesem Fall nicht 8 Wochen nach der Geburt des Kindes, sondern bereits ab dem Tag der Geburt. Eine durch die Elternzeit unterbrochene andere Beurlaubung verlängert sich nicht um die Elternzeit, sondern endet vorzeitig mit Beginn der Elternzeit. In die Elternzeitgenehmigung ist der maßgebliche Endzeitpunkt der Beurlaubung aufzunehmen. Eine der Beamtin/dem Beamten gewährte Elternzeit wird durch die Geburt eines weiteren Kindes nicht vorzeitig beendet. Die Elternzeit für das 2. Kind kann sowohl ab Geburt des Kindes als auch nach Ablauf der laufenden Elternzeit beginnen.
- 2.1.3 Von den unter Nrn. 2.2 bis 2.11 genannten Beurlaubungsgründen unberührt bleiben die gesetzlichen und tariflichen Regelungen zum Erholungsurlaub, für Dienst-/Arbeitsbefreiungen, für die Freistellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Zwecke

der Jugendarbeit und für die Beurlaubung für eine Tätigkeit als Mitglied einer kommunalen Vertretung.

- 2.1.4 Soweit bei den unter Nrn. 2.2 bis 2.11 genannten Beurlaubungsgründen keine anderslautende Regelung getroffen wurde, besteht kein Rückkehranspruch auf den bisherigen Arbeitsplatz. Ausnahmen hiervon sind nur auf Vorschlag der Dienststellen oder aus personalwirtschaftlichen Gründen möglich und setzen grundsätzlich voraus, dass die Rückkehr mit dem Stundenmaß erfolgt, das vor der Beurlaubung galt.

2.2 Betreuung eines minderjährigen Kindes

Für die tatsächliche Betreuung eines minderjährigen Kindes kann eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge bzw. Sonderurlaub ohne Entgelt gewährt werden, soweit nicht ein Anspruch auf **Elternzeit (s. u.)** nach § 15 BEEG (Beschäftigte) oder § 12 UrlV (Beamtinnen/Beamte) besteht.

Diese Regelung gilt sowohl für Beschäftigte als auch für Beamtinnen und Beamte. Rechtsgrundlage für die Beurlaubung ohne Dienstbezüge bzw. Sonderurlaub ohne Entgelt ist Art. 89 Abs. 1 Nr. 1 BayBG bzw. § 28 TVöD. Sie erfolgt nur, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Dauer einer Beurlaubung soll ein Jahr umfassen. Dies gilt auch für eine Verlängerung. Bei Beamtinnen und Beamten darf jedoch die Beurlaubungshöchstdauer von 15 Jahren nicht überschritten werden (Art. 92 Abs. 1 Satz 1 BayBG). Bei der Beurlaubungshöchstdauer sind auch Beurlaubungen nach Nrn. 2.2 und 2.3 zu berücksichtigen. Wird die Beurlaubungshöchstdauer von 15 Jahren erreicht und ist aufgrund der Betreuung eines minderjährigen Kindes eine Wiederaufnahme des Dienstes noch nicht möglich, kann eine Wiedereinstellungszusage (in Zusammenhang mit der Entlassung aus dem Beamtenverhältnis) nach Maßgabe des Stellenplans erteilt werden, soweit in früheren Jahren aufgrund der gesetzlichen Regelungen Elternzeit von weniger als 3 Jahren pro Kind genehmigt werden konnte. Die Befristung der Wiedereinstellungszusage ergibt sich aus der Zeitdifferenz zwischen der Dauer der tatsächlich gewährten Elternzeit und der Dauer der Elternzeit nach jeweiliger Rechtslage (UrlV). Die Wiedereinstellung steht unter dem Vorbehalt der gesundheitlichen Eignung, sie bezieht sich nicht auf einen bestimmten Arbeitsplatz und die zuletzt erreichte Besoldungsgruppe. Art. 23 Abs. 1 BayBG bleibt unberührt.

Soweit die Beurlaubung einschließlich der Elternzeit nicht länger als ein Jahr dauert und die Rückkehr mit dem Stundenmaß erfolgt, das vor der Beurlaubung galt, wird ein Einsatz im zuletzt wahrgenommenen Aufgabenbereich zugesichert.

Elternzeit:

Für die Betreuung und Erziehung eines Kindes bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes besteht Anspruch auf Elternzeit. Es besteht die Möglichkeit bis zu 12 Monate aufzusparen und diese bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes einzubringen, wenn die Voraussetzungen der Elternzeit nach § 15 BEEG (Beschäftigte) bzw. § 12 UrlV (Beamtinnen/Beamte) erfüllt sind. Dies gilt auch für Auszubildende und Anwärterinnen/Anwärter. Im Übrigen wird auf die Broschüren „Mutterschutz und Elternzeit“ des Zentralen Verwaltungsservice verwiesen.

2.3 Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen

Für die Pflege eines Angehörigen kann eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge bzw. Sonderurlaub ohne Entgelt gewährt werden. Voraussetzung hierfür ist, dass die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen durch ein ärztliches Gutachten bestätigt wird.

Diese Regelung gilt sowohl für Beschäftigte als auch für Beamtinnen und Beamte. Rechtsgrundlage für die Beurlaubung ohne Dienstbezüge bzw. Sonderurlaub ohne Entgelt ist Art. 89 Abs. 1 Nr. 1 BayBG bzw. § 28 TVöD. Sie erfolgt nur, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Dauer einer Beurlaubung soll ein Jahr umfassen. Dies gilt auch für eine Verlängerung. Bei Beamtinnen und Beamten darf jedoch die Beurlaubungshöchstdauer von 15 Jahren grundsätzlich nicht überschritten werden (Art. 92 Abs. 1 Satz 1 BayBG). Bei der Beurlaubungshöchstdauer sind auch Beurlaubungen nach Nrn. 2.1 und 2.3 zu berücksichtigen. Unbeschadet der Beurlaubungshöchstdauer werden Zeiten zur Pflege von nahen Angehörigen nach dem Pflegezeitgesetz bis zur Höchstdauer von 6 Monaten bewilligt (Art. 92 Abs. 1 Satz 2 BayBG, § 4 PflegeZG). Im Übrigen wird auf die Verwaltungsanordnung Nr. SK 7.10 (Richtlinien zur Umsetzung des Pflegezeitgesetzes) verwiesen.

Soweit die Beurlaubung nicht länger als ein Jahr dauert und die Rückkehr mit dem Stundenmaß erfolgt, das vor der Beurlaubung galt, wird ein Einsatz im zuletzt wahrgenommenen Aufgabenbereich zugesichert.

2.4 Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen

In Bereichen, in denen wegen der Arbeitsmarktsituation ein außergewöhnlicher Bewerberüberhang besteht und deshalb ein dringendes öffentliches Interesse gegeben ist, verstärkt Personen im öffentlichen Dienst zu beschäftigen, kann eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge bzw. Sonderurlaub ohne Entgelt gewährt werden.

Diese Regelung gilt für Beschäftigte, die sich in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis befinden, sowie für Beamtinnen und Beamte, die die Probezeit abgeleistet haben.

Rechtsgrundlage für die Beurlaubung ohne Dienstbezüge bzw. Sonderurlaub ohne Entgelt ist Art. 90 BayBG bzw. § 28 TVöD. Sie erfolgt nur, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Dauer einer Beurlaubung muss mindestens ein Jahr umfassen. Dies gilt auch für eine Verlängerung. Bei Beamtinnen und Beamten darf jedoch die Beurlaubungshöchstdauer von 15 Jahren nicht überschritten werden (Art. 92 Abs. 1 Satz 1 BayBG). Bei der Beurlaubungshöchstdauer sind auch Beurlaubungen nach Nrn. 2.1 und 2.2 zu berücksichtigen.

Soweit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das 50. Lebensjahr vollendet haben kann sich eine Beurlaubung auch auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken. Bei Beamtinnen und Beamten findet die Beurlaubungshöchstdauer in diesem Fall keine Anwendung, wenn eine Rückkehr zur Voll- oder Teilzeitbeschäftigung nicht zumutbar ist.

2.5 Beurlaubungen wegen eines Dienstes nach dem JFDG oder BFDG

Zur Ableistungen eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres nach dem Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (JFDG) oder zur Ableistung des Bundesfreiwilligendienstes nach dem Gesetz über den Bundesfreiwilligendienst (BFDG) in der jeweils geltenden Fassung, kann eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge bzw. Sonderurlaub ohne Entgelt gewährt werden.

Diese Regelung gilt sowohl für Beschäftigte als auch für Beamtinnen und Beamte. Rechtsgrundlage für die Beurlaubung ohne Dienstbezüge bzw. Sonderurlaub ohne Ent-

gelt ist § 18 UrlV bzw. § 28 TVöD. Sie erfolgt nur, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Soweit die Beurlaubung zur Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres erfolgt, umfasst die Beurlaubung 12 Monate. Bei Ableistung des Bundesfreiwilligendienstes erfolgt die Beurlaubung für die Dauer des Bundesfreiwilligendienstes.

2.6 Beurlaubung wegen eines Dienstes nach dem Entwicklungshilfegesetz

Für die Tätigkeit einer Lehrerin/eines Lehrers an deutschen Schulen im Ausland nach dem Entwicklungshilfegesetz, kann eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge bzw. Sonderurlaub ohne Entgelt gewährt werden.

Diese Regelung gilt sowohl für Beschäftigte als auch für Beamtinnen und Beamte. Rechtsgrundlage für die Beurlaubung ohne Dienstbezüge bzw. Sonderurlaub ohne Entgelt ist § 18 UrlV bzw. § 28 TVöD. Sie erfolgt nur, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Dauer einer Beurlaubung soll ein Jahr umfassen. Dies gilt auch für eine Verlängerung.

2.7 Beurlaubung zur Tätigkeit im Auslandsschuldienst

Für die Tätigkeit einer Lehrerin/eines Lehrers im Auslandsschuldienst kann im Rahmen der durch die Verwaltungsvereinbarung zwischen dem Bundesminister des Auswärtigen und den Kultusministern der Länder festgelegten Regelungen sowie analog zu den Regelungen des Freistaates Bayern in der jeweils geltenden Fassung, eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge bzw. Sonderurlaub ohne Entgelt gewährt werden.

Diese Regelung gilt für Beamtinnen und Beamte sowie für Beschäftigte, die sich in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis befinden.

Rechtsgrundlage für die Beurlaubung ohne Dienstbezüge bzw. Sonderurlaub ohne Entgelt ist § 18 UrlV bzw. § 28 TVöD. Sie erfolgt nur, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Beurlaubungsdauer beträgt in der Regel drei Jahre. Sie kann auf bis zu sechs Jahre verlängert werden. Die Mindestdauer ist ein volles Schuljahr.

2.8 Beurlaubung zur Ausübung eines Mandats

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in gesetzgebende Körperschaften anderer Länder gewählt worden sind und deren Rechte und Pflichten aus dem Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis nicht ruhen, kann Beurlaubung ohne Dienstbezüge bzw. Sonderurlaub ohne Entgelt gewährt werden.

Diese Regelung gilt sowohl für Beschäftigte als auch für Beamtinnen und Beamte.

Rechtsgrundlage für die Beurlaubung ohne Dienstbezüge bzw. Sonderurlaub ohne Entgelt ist Art. 94 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 BayBG bzw. § 28 TVöD.

Die Beurlaubung erfolgt für die Dauer der Ausübung des Mandats.

2.9 Beurlaubung zur Wahlvorbereitung

Zur Wahlvorbereitung für einen Sitz im Deutschen Bundestag, im Bayerischen Landtag oder in der gesetzgebenden Körperschaft eines anderen Landes, kann Beurlaubung ohne Dienstbezüge bzw. Sonderurlaub ohne Entgelt gewährt werden.

Diese Regelung gilt sowohl für Beschäftigte als auch für Beamtinnen und Beamte.

Rechtsgrundlage für die Beurlaubung ohne Dienstbezüge bzw. Sonderurlaub ohne Entgelt ist Art. 93 Abs. 5 BayBG bzw. § 28 TVöD jeweils i. V. m. Art. 28 des Bayerischen Abgeordnetengesetzes. Die Beurlaubung erfolgt nur, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Dauer einer Beurlaubung soll ein Jahr umfassen. Dies gilt auch für eine Verlängerung.

2.10 Beurlaubung zum Erwerb berufsförderlicher Qualifikationen

Für den Erwerb berufspraktischer Qualifikationen (z. B. Besuch von Einrichtungen des zweiten Bildungsweges oder von anderen zusätzlichen Vor- und Ausbildungsstätten, für Fortbildungen oder berufsergänzende Vorhaben, z. B. einer Dissertation, für ein Studi-

um, einen Studienaufenthalt im Ausland, zur Ableistung eines Vorbereitungsdienstes), kann Beurlaubung ohne Dienstbezüge bzw. Sonderurlaub ohne Entgelt gewährt werden.

Diese Regelung gilt für Beamtinnen und Beamte sowie für Beschäftigte, die sich in einem unbefristetem Beschäftigungsverhältnis befinden.

Rechtsgrundlage für die Beurlaubung ohne Dienstbezüge bzw. Sonderurlaub ohne Entgelt ist § 18 UrlV bzw. § 28 TVöD. Die Beurlaubung erfolgt nur, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Dauer der Beurlaubung beträgt bis zu sechs Monaten, in begründeten Ausnahmefällen bis zu 12 Monaten.

Auf Antrag kann bei einer erforderlichen Abwesenheit von mehr als 12 Monaten bis zu insgesamt 24 Monaten eine Wiedereinstellungszusage (in Zusammenhang mit einer Entlassung aus dem Beamtenverhältnis, einer arbeitnehmerseitigen Kündigung oder einem Auflösungsvertrag) nach Maßgabe des Stellenplans erteilt werden. Die Wiedereinstellungszusage steht unter dem Vorbehalt der gesundheitlichen Eignung. Sie bezieht sich nicht auf den bisherigen Arbeitsplatz und die zuletzt erreichte Besoldungsgruppe bzw. zuletzt erfolgte Eingruppierung. Für die Wiedereinstellung von Beamtinnen und Beamten bleibt Art. 23 Abs. 1 BayBG unberührt.

Soweit die Beurlaubung zur Ableistung eines Vorbereitungsdienstes für eine höhere Qualifikationsebene erfolgt, wird die Beurlaubung längstens für die Dauer des Vorbereitungsdienstes gewährt. Voraussetzung ist, dass es sich um einen im Rahmen einer staatlichen Monopolausbildung vorgeschriebenen Vorbereitungsdienst handelt, der wieder die Möglichkeit zur Beschäftigung im öffentlichen Dienst eröffnet (z. B. Referendariat für Juristen und angehende Lehrkräfte) und die Beamtin/der Beamte seit der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe bis zum Beginn des Urlaubs eine Dienstzeit von mindestens 5 Jahren abgeleistet hat.

Die Beurlaubung begründet keinen Anspruch auf die Einstellung in einer anderen Fachlaufbahn, einem anderen fachlichen Schwerpunkt oder höheren Qualifikationsebene nach erfolgreichem Abschluss des Vorbereitungsdienstes.

2.11 Sonderurlaub in anderen Fällen

In anderen als den unter Nrn. 2.2 bis 2.10 genannten Fällen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes Sonderurlaub gewährt werden. Ein wichtiger Grund kann sowohl in

der Interessensphäre der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch des Arbeitgebers liegen.

Diese Regelung gilt sowohl für Beschäftigte als auch für Beamtinnen und Beamte.

Rechtsgrundlage für den Sonderurlaub ist § 18 UrlV bzw. § 28 TVöD. Die Gewährung des Sonderurlaubs bedarf der Zustimmung der Oberbürgermeisterin/des Oberbürgermeisters und erfolgt nur, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Dauer einer Beurlaubung soll ein Jahr umfassen. Dies gilt auch für eine Verlängerung.

3. Teilzeitbeschäftigung

3.1 Allgemeines

3.1.1 Der Bereich Steuerung und Koordination b unterstützt die Dienststellen bei den entsprechenden organisatorischen Prüfungen der Arbeitsinhalte einer Stelle und wirkt auf die Schaffung von Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten hin.

3.1.2 Eine Verringerung oder Erhöhung der arbeitsvertraglich vereinbarten oder dienstrechtlich genehmigten Teilzeitbeschäftigung ist nur möglich, wenn dies dienstlich/betrieblich veranlasst ist oder die dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse es gestatten und bei einer Erhöhung die stellenplanmäßigen Voraussetzungen vorliegen.

3.1.3 Nach § 4 Abs. 1 TzBfG dürfen teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare vollbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.
Dies gilt entsprechend für Beamtinnen/Beamte.

3.1.4 Während der Zeiträume, für die Teilzeitbeschäftigung bewilligt worden ist, ist eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder eine Rückkehr zur vollen Arbeitszeit nur möglich, wenn keine dienstlichen Belange oder sonstigen Interessen der Stadt Regensburg entgegenstehen oder der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter die Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zugemutet werden kann. Wird eine Aushilfskraft beschäftigt, kann eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung nur erfolgen, wenn dieses Beschäftigungsverhältnis endet, beendet werden kann oder sich die Möglichkeit

einer Umsetzung auf eine entsprechend bewertete freie Stelle ergibt.

- 3.1.5 Bei der Besetzung von (teilbaren) Vollzeit-Arbeitsplätzen werden teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter entgegenstehen.

3.2 Regelungen für Beamtinnen/Beamte

- 3.2.1 Eine Teilzeitbeschäftigung bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und bis zur jeweils beantragten Dauer erfolgt auf Antrag (Antragsteilzeit), wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen (Art. 88 Abs. 1 BayBG), bei Betreuung oder Pflege eines minderjährigen Kindes oder eines nach einem ärztlichen Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (familienpolitische Teilzeit nach Art. 89 BayBG).
- 3.2.2 Eine Ermäßigung der Arbeitszeit bis auf durchschnittlich wöchentlich 8 Stunden erfolgt auf Antrag bei Betreuung oder Pflege eines minderjährigen Kindes oder eines nach einem ärztlichen Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen (Art. 89 Abs. 1 Nr. 1 BayBG), wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
- 3.2.3 Während der Elternzeit ist eine Teilzeitbeschäftigung mit weniger als 8 Wochenstunden möglich, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (Art. 89 Abs. 1 Nr. 2 BayBG).
- 3.2.4 Eine Teilzeitbeschäftigung ist auch möglich zur Ausübung eines Mandats in der gesetzgebenden Körperschaft eines anderen Landes gem. Art. 94 Abs. 2 Nr. 1 BayBG, sofern die Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis nicht ruhen. In diesem Fall kann die Arbeitszeit bis auf 30 v. H. der regelmäßigen Arbeitszeit ermäßigt werden. Der Antrag soll jeweils für einen Zeitraum von mindestens 6 Monaten gestellt werden.

3.3 Regelungen für Beschäftigte

- 3.3.1 Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit gewährt werden, wenn es der tatsächlichen Betreuung und Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines nach ärztlichen Gutachten pflegebedürftigen sonsti-

gen Angehörigen bedarf und dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 11 Abs. 1 TVöD). Die Teilzeitbeschäftigung ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen; sie kann bei rechtzeitiger Antragstellung auch verlängert werden.

- 3.3.2 Unabhängig von den in den Nr. 3.3.1 genannten Regelungen erfolgt für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, eine Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen (§ 8 Abs. 1 TzBfG). Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht (§ 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG). Die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit (Umfang und Dauer) ist spätestens 3 Monate vor Beginn der Teilzeitbeschäftigung geltend zu machen; dabei soll die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angegeben werden.

Aus § 11 Abs. 2 TVöD ergibt sich kein unmittelbarer Anspruch auf vertragliche Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung – hier gehen die gesetzlichen Regelungen nach § 8 TzBfG den tarifvertraglichen Regelungen vor.

3.4 Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigung

- 3.4.1 Nach Maßgabe dienstlicher Belange werden verschiedene Formen von Teilzeitbeschäftigung praktiziert wie Halbtagsarbeit (vormittags und nachmittags) an fünf Wochentagen, Arbeit an bestimmten Tagen (2 1/2 Tage oder 2-Tage- und 3-Tage-Woche im Wechsel), eine Woche Dienst, eine Woche frei im Wechsel. Auch der Umfang der Teilzeitarbeit kann, soweit es die gesetzlichen Bestimmungen und die betrieblichen Erfordernisse zulassen, unterschiedlich gestaltet werden (z. B. 10 Stunden, 19,5 Stunden, 20 Stunden, 25 Stunden, 30 Stunden). Eine langfristige Ausgleichsregelung (sog. „Sabbatjahr“) wird nicht angeboten. Die durchschnittlich vereinbarte Arbeitszeit muss nach Maßgabe der beamtenrechtlichen bzw. tariflichen Regelungen innerhalb des festgelegten Ausgleichszeitraums erreicht werden.

- 3.4.2 Abweichend von den Regelungen der Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit können für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unter Wahrung der dienstlichen Belange, flexible Regelungen von Beginn und Ende der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart werden.

3.5 Dauer/Verlängerung

Die Dauer einer Teilzeitbeschäftigung regelt sich nach den in den Nrn. 3.2 und 3.3 enthaltenen Ausführungen, sie muss in den Fällen der Nrn. 3.2.1, 3.2.2, 3.3.1 und 3.3.2 mindestens 1 Jahr umfassen. Dies gilt auch für eine Verlängerung.

3.6 Mehrarbeit/Freizeitausgleich/Arbeitszeitverkürzung

- 3.6.1 Teilzeitarbeit schließt angeordnete Mehrarbeit über die reduzierte Arbeitszeit hinaus nicht aus. Art. 87 Abs. 2 BayBG ist auf die Teilzeitverpflichtung entsprechend anzuwenden. Auf den Sinn und Zweck der Teilzeitbeschäftigung ist insoweit Rücksicht zu nehmen, als das (höchstmögliche) Mehrarbeitsvolumen im Verhältnis zur gekürzten Arbeitszeit aus dem Verhältnis des zur Regelarbeitszeit höchstzulässigen Mehrarbeitsvolumen zur regelmäßigen Arbeitszeit einer/eines Vollbeschäftigten ermittelt wird.
- 3.6.2 Teilzeitbeschäftigte, die an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, können über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht werden. Die Gewährung von Freizeitgleich erfolgt entsprechend den staatlichen Regelungen (Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums des Innern vom 01.08.2001 Nr. I Z 1 - 0414 - 4).

4. Besondere Regelungen für Lehrkräfte im Schuldienst

- 4.1 Für Lehrkräfte im Schuldienst wird grundsätzlich nach den einschlägigen staatlichen Regelungen verfahren. Die für Lehrkräfte im Beamtenverhältnis maßgebenden Grundsätze gelten für tariflich beschäftigte Lehrkräfte entsprechend.
- 4.2 Lehrkräfte im Schuldienst werden grundsätzlich mindestens für ein volles Schuljahr beurlaubt oder teilzeitbeschäftigt. Das Schuljahr beginnt am 1. August und endet am 31. Juli des folgenden Kalenderjahres (Art. 5 Abs. 1 Satz 1 BayEUG).
- 4.3 Bei Lehrkräften sind Unterbrechungen der Elternzeit oder des Sonderurlaubs ohne Bezüge, die überwiegend auf die Schulferien oder die unterrichtsfreie Zeit bzw. in eine Zeit ohne Arbeitsverpflichtung entfallen, nicht zulässig (vgl. § 13 Abs. 2 UrIV).
- 4.4 Bei Lehrkräften im Schuldienst kann der Bewilligungszeitraum einer Beurlaubung nach

Nr. 2.1.2 oder 2.1.3 bis zum Ende eines Schulhalbjahres ausgedehnt werden, wenn die Genehmigungsvoraussetzungen im Laufe des Schulhalbjahres entfallen (Art. 92 Abs. 1 Satz 2 BayBG).

- 4.5 Die in Nr. 2.3 enthaltene Regelung findet für Lehrkräfte nach Maßgabe der Nr. 5.2 Anwendung.

5. Anderweitige Beschäftigung/Nebentätigkeit

- 5.1 Für die Aufnahme anderweitiger Beschäftigungen und Nebentätigkeiten während der Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung gelten die einschlägigen Regelungen des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit, des Bayerischen Beamtengesetzes und der Urlaubsverordnung, ggf. auch Vorgriffsregelungen des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen.

- 5.2 Während einer Teilzeitbeschäftigung sind Nebentätigkeiten nur im Rahmen der beamtenrechtlichen bzw. tarifrechtlichen Regelungen zulässig.

- 5.3 Während einer Elternzeit ist eine Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Stunden Arbeitszeit pro Woche zulässig. Soll diese Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt werden, ist dazu die vorherige Zustimmung des Zentralen Verwaltungsservice erforderlich.

- 5.4 Bei Beamtinnen und Beamten dürfen während der familienpolitischen Teilzeit und Beurlaubung nach Art. 89 BayBG nur Nebentätigkeiten genehmigt werden, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen. Bei der Antragsteilzeit nach Art. 88 BayBG dürfen Beamtinnen und Beamte berufliche Verpflichtungen außerhalb des Beamtenverhältnisses nur in dem Umfang eingehen, in dem nach Art. 81 ff. BayBG vollzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten die Ausübung von Nebentätigkeiten gestattet ist. Voraussetzung für arbeitsmarktpolitische Beurlaubungen ist, dass die Beamtin/der Beamte eine Erklärung abgibt, während der Dauer des Bewilligungszeitraums auf die Ausübung entgeltlicher Nebentätigkeiten zu verzichten und entgeltliche Tätigkeiten nach Art. 82 Abs. 1 Nrn. 4 bis 6 nur in dem Umfang auszuüben, wie er sie bei Vollzeitbeschäftigung ohne Verletzung dienstlicher Pflichten ausüben könnte.

Beschäftigte haben nach § 3 Abs. 3 TVöD Nebentätigkeiten gegen Entgelt rechtzeitig vorher anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Aufla-

gen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

6. Einsatz von Vertretungskräften

- 6.1 Für die Dauer einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge oder einer befristeten Teilzeitbeschäftigung wird mit der entsprechenden (verbleibenden) Arbeitszeit befristet eine Vertretungskraft beschäftigt, sofern dies dienstlich erforderlich ist.
Unabhängig vom dienstlichen Erfordernis regelt sich die Abwicklung der dadurch entstehenden Kosten nach der Verwaltungsanordnung Nr. 18.12 (Leitfaden zur Personalkostenbudgetierung).
- 6.2 Die Beschäftigung einer Vertretungskraft ist auf die Dauer der Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung abzustellen. Die Befristung richtet sich nach § 30 Abs. 1 TVöD in Verbindung mit dem TzBfG. Gemäß § 30 Abs. 1 Satz 2 TVöD gelten die Absätze 2 bis 5 nur für Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 01.01.2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte.

7. Verfahren

- 7.1 Erstanträge auf Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung sind möglichst frühzeitig, grundsätzlich spätestens 6 Monate vorher, bei einer Beurlaubung oder Reduzierung der Arbeitszeit aus familienpolitischen Gründen wenigstens 2 Monate vorher, auf dem Dienstweg (über die zuständige Dienststelle und das zuständige Direktorium/Referat bzw. den Bereich) an die Hauptabteilung Personalsteuerung zu leiten. Verlängerungsanträge sind 6 Monate vorher einzureichen.
- 7.2 Die zuständige Dienststelle und das zuständige Direktorium/Referat bzw. der zuständige Bereich nehmen Stellung, ob dem Antrag dienstliche bzw. zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Bei Anträgen auf Ermäßigung der Arbeitszeit, die eine Stellenteilung oder den Einsatz von zwei Mitarbeiterinnen und/oder Mitarbeitern zur Folge haben, muss sich die Stellungnahme zur dienstlichen Durchführbarkeit auch darauf beziehen. Dabei ist auch auf die räumliche Situation und auf die Ausstattung des Arbeitsplatzes einzugehen.

- 7.3 Über Beurlaubungen und Teilzeitbeschäftigungen im Rahmen der beamten- und tarifrechtlichen Bestimmungen sowie des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit entscheidet der Bereich Steuerung und Koordination b, ggf. nach Anhörung der Gleichstellungsstelle, bei Ablehnung eines Antrags nach Beteiligung des Personalrates, gemäß der Übertragung von Personalbefugnissen durch Verfügung von Direktorium 1.
- 7.4 Für Beschäftigte werden Dauer und Umfang der Teilzeitbeschäftigung in einem Änderungsvertrag zum (unbefristeten) Arbeitsvertrag festgelegt.

8. Inkrafttreten

Diese Richtlinien wurden vom Personalausschuss am 07.12.2011 und 18.04.2012 beschlossen und treten am 01.05.2012 in Kraft.

Die Richtlinien in der Fassung vom 16.12.2010 werden mit Ablauf des 30.04.2012 aufgehoben.

Diese Richtlinien sind unter Nr. SK 7.7 in die Sammlung der Verwaltungsanordnungen und Dienstvereinbarungen aufzunehmen. Die früheren Fassungen sind zu entfernen.

gez.

Hans Schaidinger
Oberbürgermeister