

# Personalrat aktuell



An alle Beschäftigten an  
Grund- und Mittelschulen  
im Landkreis Aschaffenburg

---

---

**09/2015**

für die Gesamtheit der Grund- und Mittelschulen im Landkreis Aschaffenburg

Liebe Beschäftigte,

anbei erhalten Sie aktuelle Informationen zur Elternzeit und zu den Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit, die das Dienstrecht vorsieht.

Ich wünsche Ihnen im Namen des gesamten Personalrates ein gesundes und stressfreies Schuljahr.

Gerne können Sie sich bei Fragen und Problemen an mich wenden.

Mit freundlichen Grüßen

Frank Rabenstein



# NEUES BEI DER ELTERNZEIT

Seit dem 1. Juli 2015 gelten die Neuerungen im Bundeseltern-geld- und Elternzeitgesetz – BEEG. Mit dem Elterngeld PLUS sind auch Änderungen bei der Elternzeit in Kraft getreten. Für vor dem 1. Juli 2015 geborene Kinder sind grundsätzlich die §§ 2 bis 22 BEEG in der bis zum 31. Dezember 2014 geltenden Fas-sung weiter anzuwenden. Die Hinweise zum Vollzug des BEEG (FMS vom 17. Mai 2013 – 25-P 2623–001–18094/13) werden derzeit überarbeitet und in geänderter Fassung demnächst bekannt gegeben.

In Ergänzung dazu hat das Finanzministerium einen ersten Überblick zu den wesentlichen Änderungen bei der Elternzeit gegeben (FMS vom 2. Juli 2015, 25-P 2623-2/2).

## **Anspruch der Großeltern auf Elternzeit (§ 15 Abs. 1a Satz 1 BEEG)**

Die Großelternzeit wird ausgeweitet: Bei Erfüllung der übrigen Voraussetzungen nach § 15 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 BEEG haben Großeltern einen Anspruch auf Elternzeit, wenn ein Elternteil des Kindes minderjährig ist, sich in Ausbildung befindet, diese Ausbildung vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt.

## **Übertragung von Anteilen der Elternzeit (§ 15 Abs. 2 BEEG)**

Mit der Neuregelung wird für den Zeitraum zwischen dem 3. Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahr des Kindes ein Rechtsanspruch auf bis zu 24 Monate Elternzeit geschaffen (§ 15 Abs. 2 Satz 2 BEEG n. F.). Für Elternzeit innerhalb dieses Zeitraums bedarf es keiner förmlichen Übertragung mehr.

## **Teilzeitananspruch (§ 15 Abs. 7 BEEG)**

Die Ankündigungsfristen für eine Elternteilzeit wurden mit der Neuregelung gestaffelt und mit einer Zustimmungsfiktion ergänzt. Hat der Arbeitgeber die gewünschte Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit nicht rechtzeitig schriftlich abgelehnt, gilt die Zustimmung kraft Gesetz als erteilt. Danach muss die Elternteilzeit bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes

7 Wochen, danach bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres 13 Wochen vor Beginn angekündigt werden. Lehnt der Arbeitgeber nicht rechtzeitig ab, tritt die Zustimmungsfiktion vier bzw. acht Wochen nach Zugang des Antrags ein.

## **Inanspruchnahme der Elternzeit (§ 16 Abs. 1 BEEG)**

Für die Inanspruchnahme der Elternzeit wurden die Ankündigungsfristen in gleicher Weise gestaffelt. Der Arbeitgeber kann in Ausnahmefällen den 3. Abschnitt der Elternzeit aus dringen-den betrieblichen Gründen innerhalb von acht Wochen nach Antragszugang ablehnen (wenn er nach dem dritten Geburtstag des Kindes liegt).

## **Kündigungsschutz (§ 18 Abs. 1 BEEG)**

Auch der Kündigungsschutz wurde mit der Neuregelung gestaf-felt: Er besteht ab dem Zeitpunkt des Antrags auf Elternzeit bis zu deren Beginn. In den ersten drei Lebensjahren des Kindes jedoch frühestens acht Wochen vor deren Beginn, bis zur Voll-endung des 8. Lebensjahres frühestens 14 Wochen vor deren Beginn.

## **Weitere gesetzliche Klarstellungen**

- Die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 MuSchG wird auf die Begrenzung nach § 15 Abs. 2 Satz 1 und 2 BEEG nur für die Elternzeit der Mutter angerechnet, § 15 Abs. 2 Satz 3 BEEG.
- Es besteht ein Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind, auch wenn sich die Zeiträume nach § 15 Abs. 2 Satz 1 und 2 BEEG überschneiden, § 15 Abs. 2 Satz 4 BEEG.
- Es wird klargestellt, dass bei einer Verringerung der Arbeits-zeit die regelmäßige Arbeitszeit mindestens 15 Wochenstun-den und höchstens 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats beträgt, § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 3 BEEG. ■■

Weitere Informationen stehen auf der Homepage des Bundesminis-teriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), unter der Rubrik „Publikationen“ zur Verfügung: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen>.

# Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit im Dienstrecht

Ein plötzlicher Pflegefall in der Familie, die Schulnoten der Kinder befinden sich im freien Fall, es steht ein Hausbau in Eigenregie an oder die Gesundheit spielt nicht mehr mit, wie man sich das vorstellt ... im Laufe des Arbeitslebens gibt es viele private Anlässe, die es nötig machen die berufliche Auslastung zu überdenken. Das bayerische Beamtenrecht bietet zahlreiche Möglichkeiten – gerade mit den aktuellen Neuerungen.

**Familienpolitische Beurlaubung (Art. 89 BayBG)** Wer ein Kind unter 18 Jahren betreut oder pflegt, kann sich (ohne Dienstbezüge) beurlauben lassen (bis zu 15 Jahre lang). Dem Antrag ist stattzugeben, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Gleiches gilt bei der Pflege oder Betreuung eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen (Verlobte, Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Verwandte und Verschwägerter gerader Linie, Geschwister, Kinder der Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister des Ehegatten, Geschwister der Eltern sowie Personen, die durch ein auf längere Dauer angelegtes Pflegeverhältnis mit häuslicher Gemeinschaft wie Eltern und Kind miteinander verbunden sind (Pflegeeltern und Pflegekinder). Der Beihilfeanspruch besteht fort. Zeiten einer arbeitsmarktpolitischen Beurlaubung (s. u.) werden in die zeitliche Höchstdauer mit einbezogen.

**Familienpolitische Teilzeit (Art. 89 BayBG)** Unter den gleichen Bedingungen ist auch Teilzeit zu gewähren. Die Arbeitszeit kann dabei auf bis zu durchschnittlich wöchentlich acht Stunden reduziert werden. Es gibt keine zeitliche Obergrenze.

**Antragsteilzeit** Auf Antrag und ohne spezielle Gründe lässt sich die Arbeitszeit beliebig bis auf maximal die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit reduzieren, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Eine zeitliche Obergrenze gibt es nicht. Der Beihilfeanspruch bleibt erhalten.

**„Familientage“** Im Rahmen der Arbeitsgruppe zum öffentlichen Dienst wurde die Möglichkeit von sog. „Familientagen“ erarbeitet, um schnell und flexibel auf Veränderungen im familiären Umfeld zu reagieren. Bis zu 10 zusätzliche freie Tage können genommen werden, indem die Arbeitszeit in einen geringfügigen Teilzeitstatus umgestellt und die Besoldung entsprechend angepasst wird.

**Ergänzend: Vorschussregelung** Um unvorhergesehene finanzielle Engpässe wegen der Pflege eines nahen Angehörigen zu überbrücken, wird aktuell in den Bayerischen Vorschussrichtlinien die Möglichkeit zur Gewährung eines Vorschusses verankert.

**Freistellungsjahr (Art. 88 Abs. 4 BayBG)** Auch beim Freistellungsjahr handelt es sich um eine Form der Teilzeitbeschäftigung. Über einen Zeitraum von 2 bis (seit Kurzem) 10 Jahren

kann die Gesamt-Arbeitszeit auf höchstens bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit reduziert werden. Eingebracht wird sie durch Kombination von Arbeits- und Freistellungszeiten. Daraus ergeben sich zahlreiche Varianten (z.B. 5 Arbeitsjahre und 5 Freistellungsjahre bei 50 % der Teilzeitbezüge; 7 Arbeitsjahre und 3 Freistellungsjahre bei 70 % der Teilzeitbezüge usw.).

**Altersteilzeit (Art. 91 BayBG)** Wer das 60. Lebensjahr vollendet hat kann Altersteilzeit im Teilzeit- oder im Blockmodell in Anspruch nehmen, die sich bis zum Ruhestandseintritt erstrecken muss. Dabei wird ein Altersteilzeitzuschlag gewährt. Im Teilzeitmodell beträgt die Arbeitszeit 60 % der bisherigen Arbeitszeit bei entsprechend gekürzten Bezügen (plus Zuschlag; ca. 80 Prozent der bisherigen Bezüge). Im Blockmodell wird in der sog. Anspannphase in Vollzeit, in der anschließenden Freistellungsphase gar nicht gearbeitet. Es werden durchgehend die Teilzeitbezüge (plus Zuschlag) geleistet. Die Altersteilzeit ist anteilig ruhegehaltstauglich. Sie kann seit neuestem in allen Formen mit dem Antragsruhestand (s.u.) kombiniert werden.

**Vorzeitiger Ruhestand auf Antrag (Art. 64 BayBG)** Auf Antrag kann vorzeitig in den Ruhestand gehen, wer das 64. Lebensjahr (Schwerbehindert: 60. Lebensjahr) vollendet hat. Hinweis: Unter Umständen fällt ein Versorgungsabschlag an, der dann lebenslang und auch für Hinterbliebenenversorgung gilt (0,3 % für jeden Monat vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze, höchstens jedoch 10,8 %). Erst bei einer Dienstzeit von 45 Jahren bzw. bei Schwerbehinderten 40 Jahren (sog. langjährige Dienstzeiten, vgl. Art. 26 Abs. 3 BayBeamtVG) entfällt er. Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden zur Erfüllung der notwendigen 45-jährigen Dienstzeit in vollem Umfang berücksichtigt.

**Altersbeurlaubung (Art. 90 Abs. 1 Nr. 2 BayBG)** Diese Sonderform der Beurlaubung kommt nur in Betracht, wenn eine Arbeitsmarktsituation vorliegt, in der ein außergewöhnlicher Bewerberüberhang besteht und deshalb ein dringendes öffentliches Interesse, verstärkt Personen im öffentlichen Dienst zu beschäftigen. Dann kann nach Vollendung des 50. Lebensjahrs bis zum Beginn des Ruhestands Urlaub ohne Dienstbezüge beantragt werden. Dabei besteht kein Beihilfeanspruch.

**Hinausschieben des Ruhestandseintritts (Art. 63 BayBG)** Unter engen Voraussetzungen besteht auch die Möglichkeit das Arbeitsleben auszudehnen. Bei entsprechendem dienstlichem Interesse ist eine Verlängerung um höchstens drei Jahre möglich. ■■