



Teilzeit • Elternzeit • ABC



komba
gewerkschaft
nordrhein-
westfalen



dbb nrw
beamtenbund
und tarifunion
nordrhein-
westfalen

Stichwortverzeichnis hinweis Seite

Abkürzungsverzeichnis	Seite 6
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	Seite 7
Altersbeurlaubung	Seite 7
Altersteilzeit	Seite 8
Antragsverfahren bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung	Seite 9
Arbeitsbefreiung/Sonderurlaub	Seite 10
Arbeitslosengeld und Elterngeld	Seite 12
Arbeitslosenversicherung	Seite 12
Arbeitszeit	Seite 12
Beförderung	Seite 13
Befristung	Seite 13
Beihilfe	Seite 14
Benachteiligungsverbot	Seite 15
Besoldung	Seite 15
Beurlaubung	Seite 16
Beurteilung	Seite 17
Dauer der Beurlaubung und Teilzeit	Seite 18
Dienstaltersstufen	Seite 18
Dienstbefreiung	Seite 19
Dienstzeit	Seite 19
Elterngeld	Seite 20
Elternzeit	Seite 21
Entbindung	Seite 22
Entgelt	Seite 22
Erholungsurlaub	Seite 23
Fallgruppenaufstieg	Seite 24
Familiendarlehen	Seite 24
Fortbildung	Seite 24
Heimarbeit/Telearbeit	Seite 25
Höhergruppierung	Seite 25
Informationspflicht bei Teilzeitbeschäftigung oder langfristiger Beurlaubung	Seite 26
Job-Sharing	Seite 26
Jubiläumswendung	Seite 26
Kindergeld	Seite 26
Kindererziehungszuschlag	Seite 26
Kinderreiche Beamtenfamilien	Seite 28
Krankenversicherung	Seite 28
Landesgleichstellungsgesetz	Seite 29
Mitteilungsgebot bei Schwangerschaft	Seite 29
Mutterschutz	Seite 30

Mutterschaftsgeld/Zuschuss	Seite 30
Nebentätigkeit	Seite 31
Personaleinsatzmanagement (PEM)	Seite 31
Personalrat	Seite 32
Probezeit	Seite 33
Rentenversicherung	Seite 33
Ruhegehalt	Seite 35
Sonderurlaub	Seite 37
Sonderzahlung	Seite 37
Stillzeiten	Seite 39
Stufenaufstieg	Seite 39
Telearbeit	Seite 39
Teilzeitbeschäftigung	Seite 39
Urlaubsgeld	Seite 42
Vergütung	Seite 42
Vermögenswirksame Leistungen	Seite 42
Versorgung	Seite 43
Weihnachtsgeld	Seite 43
Zeitaufstieg	Seite 43
Zuschuss zu Krankenversicherungsbeiträgen	Seite 43
Zuschuss zur Säuglings- und Kleinkinderausstattung	Seite 43
Anhang: Adressen	Seite 45

Abkürzungsverzeichnis

Ziffer	Absatz
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AZVO	Arbeitszeitverordnung NRW
BAT	Bundesangestelltentarifvertrag
BeamtVG	Beamtenversorgungsgesetz
BBesG	Bundesbesoldungsgesetz
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BVO/Beihilfe-V	Beihilfeverordnung NRW
bzw.	beziehungsweise
EStG	Einkommensteuergesetz
EZVO	Elternzeitverordnung
i.H.v.	in Höhe von
i.V.m.	in Verbindung mit
LBG	Landesbeamtengesetz NRW
LBV	Landesamt für Besoldung und Versorgung
LGg	Landesgleichstellungsgesetz
max.	maximal
MTArb	Manteltarifvertrag der Arbeiter
MuSchVB	Mutterschutzverordnung für Beamtinnen NRW
MuSchG	Mutterschutzgesetz
NRW	Nordrhein-Westfalen
SGB + römische Ziffer	Sozialgesetzbuch
SUrIV	Sonderurlaubsverordnung NRW
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (Bundes- und Kommunalbeschäftigte)
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
VL	Vermögenswirksame Leistungen
VVzBVO	Verwaltungsverordnung zur Beihilfeverordnung NRW
zzt.	zurzeit

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das am 18.8.2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) stellt die nationale Umsetzung mehrerer europarechtlicher Richtlinien dar.

Das Gesetz benennt mit Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Identität Personenmerkmale, die weder unmittelbar noch mittelbar im Privatrechtsverkehr Grund für eine Benachteiligung sein dürfen.

Das AGG gliedert sich in die Regelung der Arbeitsverhältnisse und die Regelung sonstiger privatrechtlicher Verhältnisse. Einschränkungen der Gleichbehandlung bestehen allenfalls bei einer aus objektiven Gründen gebotenen Ungleichbehandlung, sodass z. B. Kirchen ein zumindest loyales Verhalten zu dem von ihr vermittelten Bekenntnis als Voraussetzung für eine Stellenbesetzung machen können.

Das AGG sieht individuelle Beschwerderechte, Leistungsverweigerungsrechte sowie Schadensersatzansprüche vor. Zur Durchsetzung der Ansprüche muss seitens der oder des Betroffenen Indizien vorgetragen werden, die eine Benachteiligung vermuten lassen. Ist dies geschehen, trägt die Gegenseite die Beweislast zur Widerlegung.

Das AGG bindet Arbeitgeber, Tarifvertragsparteien (§ 18 (1) Nr. 1 AGG) und berufsständische Verbindungen (§ 18 (1) Nr. 2 AGG). Damit ist es auf Tarifbeschäftigte unmittelbar anwendbar.

Es findet auch auf öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse Anwendung (§ 24 AGG). Damit werden **Beamtinnen und Beamte** von Bund, Land, Kommune und sonstige, über die Dienstherreneigenschaft verfügende Körperschaften (Nr. 1), **Richterinnen und Richter** (Nr. 2) sowie Zivildienstleistende und anerkannte Kriegsdienstverweigerer, soweit ihre Heranziehung zum Zivildienst betroffen ist (Nr. 3), durch das AGG geschützt.

Altersbeurlaubung

Nach Vollendung des 50. Lebensjahres kann einer Beamtin/einem Beamten auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge bewilligt werden (§ 78 c (4) LBG NRW).

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

1. auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von insgesamt höchstens sechs Jahren,
2. nach Vollendung des 50. Lebensjahres auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss, Urlaub ohne Dienstbezüge bewilligt werden.

Für Tarifbeschäftigte gibt es keine besondere Regelung zur Altersbeurlaubung. Der hier genannte Sachverhalt unterfällt als Sonderurlaub den Regelungen des § 28 TV-L bzw.

§ 28 TVöD und setzt voraus, dass ein wichtiger Grund vorliegt und auf die Fortzahlung des Entgelts verzichtet wird.

Altersteilzeit

Die Altersteilzeit mit Dienstbezügen nach § 78 d LBG kann auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss, mit der Hälfte der in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit bewilligt werden.

Damit besteht seit dem 1. 1. 2001 die Möglichkeit der Altersteilzeitbeschäftigung auch für Teilzeitbeschäftigte im Tarif- und Beamtenbereich. Die Regelung, welche zwischenzeitlich mit Ausnahme der Lehrerinnen und Lehrer nicht angewandt wurde, hat durch die Einführung des Personaleinsatzmanagements eine Renaissance erfahren (siehe hierzu: Personaleinsatzmanagement).

Voraussetzung nach § 78 d (1) LBG:

1. Vollendung des 55. Lebensjahres,
2. die Altersteilzeit muss vor dem 1. 1. 2010 beginnen,
3. dringende dienstliche Belange dürfen nicht entgegenstehen.

Altersgrenze:

Für Tarifbeschäftigte, die vor dem 1. 1. 1947 geboren sind, ist das Renteneintrittsalter derzeit mit Vollendung des 65. Lebensjahres abschlagsfrei. Zukünftig erhöht sich das Renteneintrittsalter schrittweise, sodass Tarifbeschäftigte, die nach dem 31. 12. 1963 geboren sind, erst mit 67 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen können. Ein vorzeitiger Renteneintritt zieht Einbußen bei den Rentenentgeltpunkten nach sich. Im Beamtenbereich ist die Altersgrenze, die derzeit beim vollendeten 65. Lebensjahr liegt, von 67 Jahren in NRW noch nicht gesetzlich verabschiedet, jedoch zu erwarten. Ein vorzeitiger Eintritt in den Ruhestand ist möglich, jedoch ist pro Jahr der Vorziehung ein Abschlag von jährlich 3,6 % (§ 14 (3) BeamtVG.O) hinzunehmen.

Altersteilzeitzuschlag:

Nicht ruhegehaltsfähiger Zuschlag. Die Höhe des Zuschlags bemisst sich bei Beamten nach der durchschnittlichen Besoldung der letzten fünf Jahre vor Inanspruchnahme der Altersteilzeit. Der Zuschlag ist die Differenz zwischen der Hälfte der durchschnittlichen Nettobezüge und 83 % der durchschnittlichen

Umfang:

Nettobezüge. Der Zuschlag ist steuerfrei. Die Zahlung des Altersteilzeitzuschlags unterliegt der Progression des EStG. Bei der Einkommensteuerveranlagung können sich Nachzahlungen ergeben.

Für Vollzeitbeschäftigte ist Altersteilzeit im Blockmodell oder mit durchgehend hälftiger Arbeitszeit möglich. Für Teilzeitbeschäftigte ist Altersteilzeit grundsätzlich nur im Blockmodell möglich.

Als Arbeitszeit für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte gilt die Hälfte der in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit. Bei Tarifbeschäftigten ist der Beschäftigungsumfang im letzten Jahr vor Beginn der Altersteilzeit Ausgangsgröße, jedoch maximal die Hälfte des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs der letzten beiden Jahre vor Beginn der Altersteilzeit. Würde dies bei Beamtinnen und Beamten zu einer unterhälftigen Teilzeitbeschäftigung führen, ist trotzdem zu 50 % Dienst zu leisten. Die Bezahlung erfolgt aber nur für den Anteil der durchschnittlich in den letzten fünf Jahren vor Inanspruchnahme geleisteten Arbeitszeit. Damit verlängert sich die Freistellungszeit.

Sonderzahlung:

wird mit Altersteilzeitzuschlag gezahlt (83 %), anteilig bei vorheriger Teilzeitbeschäftigung.

Sonderregelung für Lehrkräfte:

Beamtete Lehrerinnen und Lehrer können die Altersteilzeit erst mit dem Beginn des Schuljahres in Anspruch nehmen, das der Vollendung des 60. Lebensjahres folgt, oder des 59. Lebensjahres, wenn sie ab dem 55. Lebensjahr auf ihre Altersermäßigung verzichtet haben. Lehrerinnen und Lehrer im Tarifbeschäftigtenverhältnis können Altersteilzeit bereits nach vollendetem 55. Lebensjahr beginnen.

Antragsverfahren bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Der Antrag auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung muss schriftlich bei der Dienststelle gestellt werden.

Er muss Angaben über den Antragsgrund (gesetzliche Grundlage):

Teilzeitbeschäftigung:	§ 78 b (1), (4) LBG NRW, § 78 d LBG NRW, § 11 (2) TV-L, § 11 (2) TVöD (voraussetzungslos) oder § 85 a (1) Nr. 1 u. (3) LBG NRW, § 11 TV-L, § 11 TVöD (familienpolitisch),
Beurlaubung:	§ 78 e (1) Nr. 1 u. 2 u. (4) LBG NRW, § 28 TV-L, § 28 TVöD (arbeitsmarktpolitisch) oder § 85 a (1) Nr. 2 LBG NRW, § 28 TV-L, § 28 TVöD (familienpolitisch),

sowie die zeitliche Dauer und den Umfang der Arbeitszeitermäßigung enthalten.

Der Antrag sollte so früh wie möglich gestellt werden, weil von der Dienststelle in der Regel vor Bewilligung dienstrechtliche und personalwirtschaftliche Maßnahmen geklärt werden und dies eine gewisse Zeit in Anspruch nimmt. Der Antrag auf Verlängerung einer Teilzeitbeschäftigung oder einer Beurlaubung ist spätestens sechs Monate vor der zu genehmigenden Freistellung zu stellen.

Ein Antrag auf Rückkehr muss **nicht** zwingend auf den Beginn eines Monats gestellt werden.

Beachte: Nur jeweils ein voller Monat Abwesenheit kürzt den Urlaubsanspruch, § 5 (4) Erholungsurlaubsverordnung NRW.

Arbeitsbefreiung/Sonderurlaub

Für die Beamtinnen und Beamten gilt § 11 Sonderurlaubsverordnung (SurlVO) in Verbindung mit dem Runderlass des Innenministers vom 3.1.1997. Für Tarifbeschäftigte gilt § 29 TV-L bzw. § 29 TVöD. Für beide Statusgruppen besteht nach Absatz 1 ein Anspruch des Bediensteten auf Dienstbefreiung in folgenden Fällen:

a) Entbindung der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes	1 Arbeitstag
b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/ des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschafts- gesetzes, eines Kindes oder eines Elternteils	2 Arbeitstage
c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichen Grund an einen anderen Ort	1 Arbeitstag
d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum	1 Arbeitstag
e) schwere Erkrankung	
aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/ er in demselben Haushalt lebt,	1 Arbeitstag

bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr keine Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,

bis zu 4 Arbeitstage
(im Kalenderjahr)

cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher oder geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss.

bis zu 4 Arbeitstage
(im Kalenderjahr)

Eine Freistellung in den Fällen nach Buchstabe e) erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Betreuung oder Pflege nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit zur vorläufigen Pflege bescheinigt.

Alle Freistellungen dürfen unabhängig von der Anzahl der zu betreuenden Kinder insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

Der Verweis in § 29 (1) bb) TV-L bzw. § 29 TVöD auf § 45 SGB V verdeutlicht, dass dieser sozialrechtliche Freistellungsanspruch im Fall der Erkrankung eines Kindes bei Pflichtversicherten vorrangig und § 29 TV-L bzw. § 29 TVöD subsidiär ist.

§ 45 (1) SGB V:

„Versicherte haben einen Anspruch auf Krankengeld, wenn es nach dem ärztlichen Zeugnis erforderlich ist, dass sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben, eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist.“

Der Anspruchszeitraum für jedes Kind beträgt längstens zehn Arbeitstage bzw. bei Alleinerziehenden 20 Arbeitstage in jedem Kalenderjahr.

Insgesamt besteht der Anspruch jedoch für höchstens 25 Arbeitstage, für alleinerziehende, Pflichtversicherte 50 Arbeitstage.

Für die Beaufsichtigung, Betreuung und Pflege schwerstkranker Kinder, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert und auf Hilfe angewiesen sind, besteht ein zeitlich unbegrenzter Freistellungsanspruch (§ 45 (4) SGB V). Mit der Gewährung von Krankengeld i.H.v. 80% nach § 45 SGB V ist ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeit verbunden (§ 45 (3) S. 1 SGB V).

Wichtig:

Um Härten zu vermeiden, gelten die in § 45 SGB V geregelten Sachverhalte auch für **Beamtinnen und Beamte** als „*besonderer persönlicher Grund*“ im Sinne von § 11 (1)

SURIV. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass die jährliche Besoldung weniger als 75 % der sozialversicherungsrechtlichen Jahresarbeitsentgeltgrenze beträgt. Wird nach § 11 (1) SURIV i.V.m. § 45 SGB V Sonderurlaub gewährt, bleibt es bei der Fortzahlung der ungekürzten Bezüge.

Arbeitslosengeld und Elterngeld

– siehe Elterngeld

Arbeitslosenversicherung

Elterngeld

Nach der Geburt kann unter bestimmten Voraussetzungen zwischen Elterngeld und Arbeitslosengeld (ALG) gewählt werden. Ist jemand berechtigt, sowohl Elterngeld als auch ALG zu beziehen (steht also dem Arbeitsmarkt zur Verfügung), kann entweder im Bezugszeitraum des Elterngeldes ALG und 300,00 € Elterngeld oder zunächst Elterngeld in Höhe von 67 % für das ausfallende Einkommen bezogen und im Anschluss daran der Anspruch auf ALG geltend gemacht werden.

Elternzeit

Im Antrag auf Elternzeit muss auch der Beginn und der Umfang der gewünschten Arbeitszeit mitgeteilt werden.

Ist die Arbeitgeberseite mit einer Verringerung der Arbeitszeit nicht einverstanden, kann sie die Zustimmung nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. In diesen Fällen besteht die Möglichkeit, Arbeitslosengeld während der Elternzeit zu beziehen, wenn der Elternteil den Vermittlungsbemühungen des Arbeitsamtes für eine versicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung zwischen 15 und 30 Wochenstunden zur Verfügung steht. Nähere Auskünfte erteilt die zuständige Agentur für Arbeit.

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt zurzeit für Beamtinnen und Beamte nach § 2 AZVO NRW grundsätzlich 41 Stunden pro Woche und wird grundsätzlich auf fünf Wochentage verteilt.

Mit Beginn des 55. Lebensjahres oder bei einem Grad der Behinderung von mindestens 50 % reduziert sich die regelmäßige Arbeitszeit auf 40 Wochenstunden; ab dem 60. Lebensjahr oder bei einem Grad der Behinderung von mind. 80 % auf 39 Wochenstunden.

Für Tarifbeschäftigte nach dem TV-L liegt die regelmäßige Arbeitszeit in NRW bei 39 Stunden 50 Minuten pro Woche (§ 6 TV-L). Die Arbeitszeit bei Bund und VKA-West beträgt

einheitlich 39 Wochenstunden. Im Tarifgebiet Ost der VKA beträgt die Arbeitszeit 40 Wochenstunden. Im Bereich der kommunalen Krankenhäuser (West) beträgt die Arbeitszeit 38,5 Stunden in der Woche.

Für **Beamtinnen und Beamte** ist zu beachten, dass bei einer Teilzeitbeschäftigung die Arbeitszeit nur bis zur Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit herabgesetzt werden kann (§ 78 b (1) LBG). Theoretisch sind danach alle Zeitanteile zwischen 50 % und 99 % denkbar.

Ausnahme: Beschäftigung unter der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit in der Elternzeit und in der Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen.

Für **Tarifbeschäftigte** ist weder gesetzlich noch tarifvertraglich eine Untergrenze normiert worden. Da bei der Vereinbarung über den Umfang der Teilzeitbeschäftigung auch die Interessen des Arbeitgebers zu berücksichtigen sind, ist eine starke Absenkung (unter 25 %) der Arbeitszeit nur in besonders gelagerten Ausnahmefällen denkbar.

Beförderung

a) bei Teilzeitbeschäftigung

Eine Teilzeitbeschäftigung hat auf die Beförderung keine Auswirkung.

b) in der Elternzeit

Während der Elternzeit ist eine Beförderung möglich.

c) bei Beurlaubung

Während der Beurlaubung wird keine Beförderung durchgeführt. Wäre während der Beurlaubung eine Beförderung möglich gewesen, erfolgt diese nach Wiederantritt des Dienstes, soweit während der Dauer der gesamten Beurlaubung die Beförderungseignung nicht erloschen ist (siehe auch bei Beurteilung). Nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, wenn in der Besoldungsgruppe, in die zu befördern ist, der Frauenanteil geringer ist als der Männeranteil, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (§ 7 (2) LGG).

Befristung

Im Jahr 2000 wurde das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) verabschiedet. Dessen Ziel ist es, die Teilzeitarbeit zu fördern, die Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge festzulegen und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Tarifbeschäftigten zu verhindern. Unter anderem ist im

TzBfG „ein Recht“ auf Teilzeit normiert, sofern 15 Beschäftigte vorhanden sind und eine sechsmonatige Beschäftigungszeit besteht, § 8 (1), (7) TzBfG.

Beihilfe

Die Gewährung von Beihilfe in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen ist in der Beihilfenverordnung des Landes Nordrhein-Westfalen – BVO NRW – und in der Verwaltungsverordnung zur Durchführung der BVO NRW (VVzBVO) geregelt.

a) bei Teilzeitbeschäftigung

Beamte

Im Krankheitsfall steht den teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten Beihilfe ohne Einschränkungen zu.

Tarifbeschäftigte

Vor dem 1.1.1999 eingestellte Tarifbeschäftigte haben – wenn auch einen eingeschränkten – Anspruch auf Beihilfe, soweit die gesetzliche Kranken- und Unfallversicherung nur einen Zuschuss zu den entstandenen Kosten leistet. Er gilt nicht für Aufwendungen für Brillen und Mehrkosten für Zahnfüllungen oder ähnliche zahnmedizinische Aufwendungen. Der Beihilfeanspruch vermindert sich anteilig bei Teilzeitbeschäftigung.

b) in der Elternzeit

Beamte

Während der Elternzeit hat die Beamtin/der Beamte Anspruch auf Beihilfe. Hat der Ehepartner einen Beihilfeanspruch, so wird der Partner, der sich in der Elternzeit befindet, berücksichtigungsfähige Person und erhält 70 % Beihilfe (eigener Versicherungsbeitrag kann ggf. gemindert werden, wird dann aber bei Wiederaufnahme der Beschäftigung in Form einer Mischkalkulation wieder angehoben).

In der Elternzeit entfällt die Kostendämpfungspauschale.

Ist der Ehepartner in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert, wird die/der sich in der Elternzeit befindliche Beamtin/Beamte nicht mehr in die Familienversicherung aufgenommen.

Durch das Landesamt für Besoldung und Versorgung (LBV NRW) wird für Beamtinnen/Beamten in der Elternzeit ein Zuschuss zur Krankenversicherung in Höhe von € 31,00 gewährt. Der Anspruch ist beim LBV geltend zu machen.

Tarifbeschäftigte

Während der Elternzeit haben Tarifbeschäftigte gemäß den unter a) genannten Voraussetzungen Anspruch auf Beihilfe. Bei einer Teilzeitbeschäftigung vor Antritt der Elternzeit oder während der Elternzeit besteht der Anspruch nur anteilig.

c) bei Beurlaubung

Beamte

Bei Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen (§ 85 a LBG) besteht ein Anspruch auf Beihilfe.

Hat der Ehepartner einen Beihilfeanspruch, so wird der Partner, der beurlaubt ist, berücksichtigungsfähige Person und erhält 70 % Beihilfe (eigener Versicherungsbeitrag kann ggf. gemindert werden).

Bei Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen entfällt die Kostendämpfungspauschale.

Ist der Ehepartner in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert, sollte die Aufnahme in die Familienversicherung beantragt werden, da der eigene Beihilfeanspruch nur subsidiär ist. Die eigene private Krankenversicherung sollte ruhend gestellt werden.

Bei Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen (§ 78 e LBG) entfällt der Beihilfeanspruch.

Für die Zeit der Beurlaubung ohne Dienstbezüge besteht eine Beihilfeberechtigung, sofern die Beurlaubung 30 Tage im Kalenderjahr nicht überschreitet (§ 101 (2) Satz 2 LBG).

Tarifbeschäftigte

Tarifbeschäftigte haben während der Beurlaubung keinen Anspruch auf Beihilfe.

Benachteiligungsverbot

Nach § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sind Benachteiligungen (Diskriminierungen) aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Dies gilt für unmittelbare wie für mittelbare Formen der Diskriminierung. Nach § 78 g LBG darf eine Ermäßigung der Arbeitszeit nicht das berufliche Fortkommen der oder des Teilzeitnehmers behindern. Damit wird einer mittelbaren Diskriminierung von Frauen vorgebeugt, die gegenwärtig in einem höheren Maß in Teilzeit tätig sind als Männer.

Besoldung

a) bei Teilzeitbeschäftigung

Die Bezüge verringern sich im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit. So erhält z.B. eine Teilzeitbeschäftigte, die mit der Hälfte der durchschnittlichen Wochen-

arbeitszeit beschäftigt wird, die Hälfte der Bezüge einer Vollbeschäftigten.
Ausnahme: Familienzuschlag (§ 40 (4) u. (5) jeweils letzter Satz BBesG).

Ist die/der teilzeitbeschäftigte Beamtin/Beamte mit einem Voll- oder Teilzeit beschäftigten Besoldungsempfänger verheiratet, wird der Familienzuschlag in hälftiger Höhe ausgezahlt, soweit beide mindestens zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt sind. Die Anteile der Ehegatten sollen in der Summe einen vollen Familienzuschlag ergeben.

Etwas anderes gilt, wenn der Ehegatte keinen Anspruch auf den Familienzuschlag hat (bspw. als Tarifbeschäftigter). In diesem Fall kürzt sich der Familienzuschlag der/des Beamtin/Beamten um die Teilzeitquote.

Anteilig verringert werden ebenfalls die Sonderzahlungen. Die vermögenswirksamen Leistungen werden zu 50 % gewährt (siehe auch unter Altersteilzeitbeschäftigung).

b) **in der Elternzeit**

Die Elternzeit ist ein Urlaub ohne Besoldung. Bei unterhältiger Beschäftigung während der Elternzeit: siehe Ausführungen unter a) oder unter „Elterngeld“.

c) **bei Beurlaubung**

Ein Anspruch auf Besoldung ist ausgeschlossen. Bei unterhältiger Beschäftigung während der Beurlaubung: siehe Ausführungen unter a).

Beurlaubung

a) **Arbeitsmarktpolitische Beurlaubung gemäß § 78 e LBG NRW, § 28 TV-L, § 28 TVöD**

Beamtinnen/Beamte

Voraussetzung: außergewöhnlicher Bewerberüberhang und dringendes öffentliches Interesse der Beschäftigung von Bewerbern im öffentlichen Dienst; dienstliche Belange dürfen nicht entgegenstehen.

Dauer: höchstens sechs Jahre (muss für mindestens ein Jahr beantragt werden).

Bedingung: Verzicht auf Ausübung genehmigungspflichtiger Nebentätigkeiten.

Vorzeitige Beendigung: wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen (Stellenprobleme).

Tarifbeschäftigte

Beurlaubung ohne feste Höchstgrenze. Voraussetzung ist jedoch das Vorliegen eines wichtigen Grundes. Durch die offene Formulierung wird dem Arbeitgeber durch den Tarifvertrag ein Ermessen eingeräumt.

b) **Familienpolitische Beurlaubung gemäß § 85 a LBG NRW, § 28 TV-L, § 28 TVöD**

Voraussetzung: Pflege oder Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger. Zwingende dienstliche Belange dürfen nicht entgegenstehen.

Bedingungen: Einschränkung der entgeltlichen Nebentätigkeit (§ 68 a LBG), Teilzeitbeschäftigung unter der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit möglich (§ 85 a (3) LBG).

Beamtinnen/Beamte

Dauer: auch in Verbindung mit Urlaub aus arbeitsmarktpolitischen Gründen: höchstens zwölf Jahre.

Tipps: Aus Stellenbewirtschaftungsgründen kann es sinnvoll sein, jeweils nicht mehr als ein Jahr zu beantragen.

Tarifbeschäftigte

Dauer: Aus dem Tarifvertrag ist keine Höchstgrenze zu entnehmen. Die Beurlaubungsdauer ist an den jeweiligen Interessen orientiert.

Vorzeitige Beendigung: Bei einer vorzeitigen Beendigung sind die Arbeitgeberinteressen mit den Interessen der/des Tarifbeschäftigten abzuwägen. Grundsätzlich ist die vorzeitige Beendigung bei erneuter Elternzeit, nicht aber zum Zwecke der Inanspruchnahme einer Mutterschutzfrist möglich.

Elternzeit wird auf die Beurlaubungshöchstdauer aus arbeitsmarkt- und familienpolitischen Gründen nicht angerechnet.

Beurteilung

Beamtinnen und Beamte, die während des Beurteilungszeitraumes **keinen** Dienst geleistet haben, werden **nicht** beurteilt.

Etwas anderes gilt jedoch, wenn die/der Beamtin/Beamte in der Elternzeit oder wegen der Erziehung eines Kindes beurlaubt ist. Soweit die beurlaubte Person an einem Beförderungsverfahren teilnehmen möchte, ist eine Beurteilung unter fiktiver Fortschreibung der beruflichen Entwicklung der/des Beurlaubten vorzunehmen, da eine fehlende Beurteilung nicht einer erfolgreichen Beteiligung im Beförderungsverfahren entgegenstehen darf.

Eine bereits vergebene Beförderungseignung erlischt, wenn die/der Beamtin/Beamte bis zum nächsten Beurteilungsstichtag nicht befördert werden konnte und im anschließenden Beurteilungszeitraum nicht beurteilt werden kann.

Beamtinnen und Beamte, die am Stichtag beurlaubt sind, aber im Zeitraum noch mindestens sechs Monate Dienst geleistet haben, werden beurteilt. Bei Rückkehr aus der

Beurlaubung wird die letzte Beurteilung nach sechs Monaten (spätestens zwölf Monaten) nachgeholt.

Eine Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung darf die dienstliche Beurteilung nicht beeinflussen.

Dauer der Beurlaubung und Teilzeit

a) aus familienpolitischen Gründen

Beamtinnen/Beamte

- Urlaub allein auch in Verbindung mit b) bis max. zwölf Jahre (in Verbindung mit Altersbeurlaubung: 15 Jahre)
- Teilzeitbeschäftigung kann ausgeübt werden, solange tatsächlich kein Kind unter 18 Jahren oder ein pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger betreut wird.

Tarifbeschäftigte

- Urlaub ohne Höchstgrenze
- Teilzeitbeschäftigung kann ausgeübt werden, solange tatsächlich ein Kind unter 18 Jahren oder ein pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger betreut wird.

b) aus arbeitsmarktpolitischen Gründen

Beamtinnen/Beamte

- Urlaub allein bis zu sechs Jahre, in Verbindung mit a) bis zu zwölf Jahre (in Verbindung mit Altersbeurlaubung: 15 Jahre)
- Teilzeitbeschäftigung ohne Höchstgrenze
- in Sabbatform = 2/3 bis 6/7

Tarifbeschäftigte

- Urlaub ohne Höchstgrenze
- Teilzeitbeschäftigung ohne Höchstgrenze

Dienstalterstufen

a) bei Teilzeitbeschäftigung

Die Erhöhung der Bezüge auf Grund der Dienstalterstufen wird von der Teilzeitbeschäftigung nicht berührt.

b) in der Elternzeit

Die Dauer der Elternzeit wirkt sich auf das Besoldungsdienstalter (= Dienstalterstufen) nicht nachteilig aus.

c) bei Beurlaubung

Bis zum 31. Lebensjahr (mittlerer Dienst, gehobener Dienst) bzw. 35. Lebensjahr (höherer Dienst) haben Beurlaubungen keine Auswirkung.

In jedem Fall führt die Beurlaubung zur Kinderbetreuung mit der Dauer von drei Jahren für jedes Kind und Pflege naher Angehöriger bis zur Dauer von drei Jahren für jeden Angehörigen nicht zu einer Hinausschiebung des Besoldungsdienstalters.

Dienstbefreiung

(siehe auch Arbeitsbefreiung/Sonderurlaub)

bei Teilzeitbeschäftigung

Soweit teilzeitbeschäftigte Beamte oder Tarifbeschäftigte an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, die sinnvoll nur ganztägig wahrgenommen werden können, wird für den gegenüber der Teilzeit erforderlichen Zeitüberhang ein angemessener Freizeitausgleich gewährt.

Die Dienstbefreiung aus besonderen Anlässen (z. B. § 11 SUrIVO/§ 29 TV-L, § 29 TVöD) wird den Teilzeitbeschäftigten anteilig im Verhältnis zur Vollarbeitszeit gewährt: z. B. Dienstjubiläum (Vollzeit = ein ganzer Tag) (bei 0,5 Teilzeit = ein halber Tag). (Diese Regelungen gelten nicht für den Schulbereich.)

Dienstzeit

a) bei Teilzeitbeschäftigung

Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden nur anteilig auf die ruhegehaltsfähige Dienstzeit angerechnet. Zusätzlich wirken sich Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung von mehr als zwölf Monaten nachteilig auf die Berücksichtigung der Ausbildungszeiten bei der Berechnung der Versorgungsbezüge aus.

b) in der Elternzeit und in der Beurlaubung

bei Beamtinnen/Beamten

Für Kinder, die vor dem 1. 1. 1992 geboren sind:

Es erfolgt eine Anrechnung bei einer tatsächlichen Betreuung von minderjährigen Kindern bis zur Dauer von sechs Monaten auf die ruhegehaltsfähige Dienstzeit.

Für Kinder, die nach dem 31. 12. 1991 geboren sind:

Es erfolgt eine Anrechnung von Kindererziehungszeiten durch die Zahlung eines steuerfreien Kindererziehungszuschlages (siehe „Kindererziehungszuschlag“).

bei Tarifbeschäftigten

Es erfolgt eine Anrechnung von Kindererziehungszeiten durch die Anerkennung von drei Pflichtversicherungsjahren pro Kind. Bei gleichzeitiger Erziehung von mehreren Kindern werden Verlängerungszeiten angerechnet.

Elterngeld

Zum 1. 1. 2007 ist das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) in Kraft getreten und wird nach einer Übergangszeit zum 1. 1. 2009 das Bundeserziehungsgeldgesetz gänzlich ablösen.

Anspruch auf das lohnersatzende Elterngeld hat, wer nach § 1 BEEG

- einen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat,
- mit einem Kind, für das ihm die Personensorge zusteht, in einem Haushalt lebt,
- dieses Kind selbst betreut und erzieht und
- keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt.

Dabei liegt keine „volle Erwerbstätigkeit“ vor, wenn die wöchentliche Arbeitszeit 30 Wochenstunden nicht übersteigt oder eine Beschäftigung zur Berufsbildung ausgeübt wird.

Elterngeld kann in der Zeit vom Tag der Geburt bis höchstens zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes bezogen werden. Dabei kann ein Elternteil für höchstens zwölf Monate Elterngeld beziehen, für den Fall, dass auch der zweite Elternteil mindestens zwei Monate seine Erwerbstätigkeit unterbricht, insgesamt jedoch höchstens 14 Monate.

Die Höhe des Elterngelds richtet sich nach der Höhe des Nettoeinkommens, das in den zwölf Monaten vor dem Geburtsmonat des Kindes durchschnittlich erzielt worden ist (berechnungsrelevantes Einkommen).

In der Regel erhalten Eltern 67 % des berechnungsrelevanten Einkommens als Elterngeld. Der Mindestbetrag ist in jedem Fall € 300,00, der Höchstbetrag € 1.800,00. In den Fällen, in denen das berechnungsrelevante Einkommen geringer als € 1.000,00 war, erhöht sich der Prozentsatz von 67 % um 0,1 Prozentpunkte für je € 2,00, um die das maßgebliche Einkommen den Betrag von € 1.000,00 unterschreitet, auf bis zu 100 %.

Geschwisterbonus: Voraussetzung für die Gewährung eines Geschwisterbonus ist es, dass neben dem zu Elterngeld berechtigenden Kind mindestens ein weiteres Kind unter drei Jahren oder zwei weitere Kinder unter sechs Jahren mit im Haushalt leben. Dann wird das zustehende Elterngeld um 10 %, mindestens aber um € 75,00 erhöht.

Für weitere Informationen: siehe Broschüre: „Elterngeld/Elternzeit“ der Bundesfrauenvertretung des dbb beamtenbund und tarifunion.

Elternzeit

Die den Erziehungsurlaub ablösende Elternzeit ist für die Tarifbeschäftigten im 2. Abschnitt des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) geregelt. Für beamtete Elternteile beurteilt sich die Elternzeit nach der Elternzeitverordnung, wobei die Regelungen hier dem BEEG entsprechen.

Der Anspruch auf Elternzeit besteht daher für jeden Elternteil selbstständig. Die Elternzeit, die auch anteilig genommen werden kann, beträgt für jedes Kind drei Jahre. Sie ist in der Regel bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes zu nehmen, allerdings kann auf Antrag ein Anteil von max. zwölf Monaten bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen werden, soweit seitens des Dienstherrn bzw. des Arbeitgebers keine zwingenden dienstlichen bzw. betrieblichen Belange entgegenstehen.

Die Elternzeit wird auf Antrag gewährt, wobei der Antrag in der Regel sieben Wochen vor Antritt der Elternzeit zu stellen ist (bei Beamtinnen, die im Anschluss an die Mutterschutzfrist Elternzeit nehmen möchten: sechs Wochen). In Ausnahmefällen ist eine kürzere Antragsfrist möglich. Bei der Antragstellung muss erklärt werden, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll.

Die Elternzeit kann von jedem Elternteil einmal unterbrochen werden, mehrere Unterbrechungen sind in Ausnahmefällen möglich.

Während der Elternzeit ist eine Teilzeitbeschäftigung von nicht mehr als 30 Wochenstunden möglich, wobei beamtete Elternteile in jedem Fall die Zustimmung des Dienstherrn benötigen, während Tarifbeschäftigte nur für die Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber die Zustimmung einholen müssen.

Während der Elternzeit besteht für die Tarifbeschäftigten ein besonderer Kündigungsschutz. Dies gilt auch für die Entlassung für Beamtinnen und Beamte auf Probe und auf Widerruf.

Während der Elternzeit sind Beamtinnen und Beamte beihilfeberechtigt (siehe auch: „Beihilfe“) und erhalten für die Aufwendungen in der privaten Krankenversicherung einen monatlichen Erstattungsbeitrag in Höhe von € 31,00.

Für weitere Informationen: siehe Broschüre: „Elterngeld, Elternzeit“ der dbb beamtenbund und tarifunion Bundesfrauenvertretung.

Entbindung

In Geburtsfällen umfassen die beihilfefähigen Aufwendungen die Kosten für:

- die Hebamme oder den Entbindungspfleger im Rahmen der Gebührenordnung,
- die ärztliche Hilfe und die Schwangerschaftsüberwachung,
- die vom Arzt, von der Hebamme oder vom Entbindungspfleger verbrauchten Stoffe und Verbandmittel sowie die auf schriftliche ärztliche Verordnung beschafften Stoffe, wie Heilmittel, Verbandmittel und dergleichen,
- die Unterkunft und Verpflegung in den Entbindungsanstalten,
- eine Hauspflegerin bei Geburten (auch bei Fehl- und Totgeburten) in der Wohnung oder einer ambulanten Entbindung in einer Entbindungsanstalt (sofern die Wöchnerin nicht bereits von einer Kraft gepflegt wird; § 4 (1) Nr. 5 der Beihilfe-VO beachten) für einen Zeitraum bis zu 14 Tagen, beginnend mit dem Tage der Geburt,
- die durch die Entbindung unmittelbar veranlassten Fahrten,
- Unterkunft und Pflege eines Frühgeborenen in einer dafür geeigneten Einrichtung,
- eine Familien- und Hauspflegekraft unter Beachtung des § 4 (1) Nr. 6 der Beihilfe-VO.

Zu den Kosten für die Säuglings- und Kleinkinderausstattung wird den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes bei Lebendgeburten ein Zuschuss von € 170,00 gewährt. Siehe auch unter dem Stichwort: Zuschuss zur Säuglings- und Kleinkinderausstattung.

Dies gilt ebenso für Tarifangehörige, soweit von den gesetzlichen Krankenkassen keine Sachleistungen gewährt worden sind.

Entgelt

a) bei Teilzeitbeschäftigung

Das Entgelt verringert sich im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit. So erhält z. B. eine Teilzeitbeschäftigte/ein Teilzeitbeschäftigter, die/der mit der Hälfte der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit beschäftigt wird, die Hälfte des Entgelts einer Vollzeitbeschäftigten/eines Vollzeitbeschäftigten.

Anteilig verringert werden ebenfalls die Sonderzahlung und die vermögenswirksamen Leistungen.

b) in der Elternzeit

Die Elternzeit ist ein Urlaub ohne Entgelt.

c) bei Beurlaubung

Ein Anspruch auf Entgelt ist ausgeschlossen.

d) Mutterschutz

Tarifbeschäftigte, die bei Beginn der Schutzfrist in einem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten während der Schutzfrist auf Antrag einen Zuschuss in Höhe von bis zu € 13,00 täglich zum Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse.

Mutterschutz = Dienstzeit mit Vergütung, es sei denn, er wird aus der Elternzeit angetreten.

Erholungsurlaub

a) bei Teilzeitbeschäftigung

Der Erholungsurlaub wird in derselben Höhe gewährt wie vollbeschäftigten Bediensteten. Es tritt keine Minderung des Anspruchs ein. Arbeitet der Bedienstete aber an einzelnen Tagen der Woche voll, an anderen nicht, so vermindert sich die Urlaubsdauer für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs der entsprechenden Altersstufe (§ 14 Erholungsurlaubsverordnung).

Beispiel:

Regelurlaubsanspruch = 26 Tage

bei einer Teilzeitbeschäftigung von montags bis donnerstags:

$$\frac{26 \times 52}{260} = 5,2$$

tatsächlicher Urlaubsanspruch

$$26 - 5,2 = 20,8 \text{ aufgerundet} = 21 \text{ Tage}$$

Formel: Zahl der gegenüber der 5-Tage-Woche zusätzlichen freien Arbeitstage im Jahr multipliziert mit den Regelurlaubstagen geteilt durch 260.

b) in der Elternzeit

Beamtinnen/Beamte

Der Erholungsurlaub wird für jeden vollen Kalendermonat, für den die Beamtin/der Beamte Elternzeit nimmt, um ein Zwölftel gekürzt. Das gilt nicht, wenn sie/er während der Elternzeit Teilzeitarbeit leistet. Der Beamtin/dem Beamten ist der ihr/ihm zustehende, gekürzte Erholungsurlaub auf Verlangen nach den Mutterschutzfristen, spätestens vor Beginn der Elternzeit zu gewähren.

Tarifbeschäftigte

Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat, für den die/der Tarifbeschäftigte Elternzeit nimmt, um ein Zwölftel kürzen. Das gilt nicht, wenn die/der Tarifbeschäftigte während der Elternzeit bei ihrem/seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet.

Es gilt:

Hat die/der Tarifbeschäftigte oder die Beamtin/der Beamte den ihr/ihm zustehenden Urlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, so ist der Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr (31. 12. des Folgejahres) zu gewähren.

Tipp: Der Jahresurlaub sollte angetreten werden, bevor die Teilzeitbeschäftigung beantragt wird.

c) bei Beurlaubung

Auch hier wird der Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Beurlaubung um ein Zwölftel gekürzt.

Es gilt:

Hat die/der Beamtin/Beamte den ihr/ihm zustehenden Urlaub vor Beginn der Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen nicht oder nicht vollständig erhalten, so ist der Resturlaub nach der Beurlaubung im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr (31. 12. des Folgejahres) zu gewähren.

Für Tarifbeschäftigte ist eine entsprechende Regelung nicht vorhanden. Daher bleibt es bei der Regelung, dass Resturlaub bis zum 31. 3. des Folgejahres angetreten werden muss.

Fallgruppenaufstieg

Nach dem Wechsel in den TV-L bzw. in den TVöD gibt es keinen Fallgruppenaufstieg nach dem BAT mehr.

Familiendarlehen

Werden in NRW nicht gewährt!

Fortbildung

Beurlaubte Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte, deren Dienstaufnahme kurz bevorsteht, können an den Fortbildungsmaßnahmen der Verwaltung teilnehmen.

Das Fortbildungsprogramm ist in der Geschäftsstelle beim Personalrat oder bei der Gleichstellungsbeauftragten einzusehen. Bedienstete mit Intranetanschluss können das Programm im Intranet einsehen.

Heimarbeit/Telearbeit

Seit dem 1. 1. 2001 besteht die Möglichkeit der automationsunterstützten Heimarbeit z. B. in der Finanzverwaltung.

Personenkreis:	vorrangig Elternzeitberechtigte, daneben auch Beschäftigte mit kleinen Kindern, Beschäftigte, die schwerstpflegebedürftige Angehörige betreuen und Schwerbehinderte.
Einsatzgebiete:	Veranlagungsstelle, Rechtsbehelfsstelle, Grunderwerbsteuerstelle und Erbschaftsteuerstelle sowie Arbeitsbereiche des Rechenzentrums der Finanzverwaltung, Ausnahmen nur bei besonderen Gründen.
Anzahl:	maximal 3 % der Beschäftigten in den vorgesehenen Einsatzgebieten.
Dauer:	zunächst ein Jahr.
Einrichtung der Arbeitsplätze:	Die Heimarbeitsplätze sollen hinsichtlich der Arbeitsmittel, der Arbeitsplatzausstattung und dem technischen Equipment den Arbeitsplätzen der Dienststellen entsprechen. Es wird ein Diensttelefon mit Anrufbeantworter auf Kosten des Landes installiert.
Durchführung:	Heimarbeit ist nur in Verbindung mit einer wöchentlich ein- oder zweimaligen Anwesenheit in der Dienststelle möglich (alternierende Heimarbeit).
Arbeitszeit:	ist mit der Dienststelle zu vereinbaren.

Höhergruppierung

Mit der Ablösung des BAT bzw. des MTArb durch den TV-L bzw. den TVöD ist auch das bisherige System der Höhergruppierung in Gestalt des Bewährungsaufstiegs aufgegeben worden. Obwohl weder im TV-L noch im TVöD bislang eine Definition im Hinblick auf die Zuordnung zu den Entgeltgruppen vorgenommen worden ist, ist eine Höhergruppierung aufgrund der Dauer einer ausgeübten Tätigkeit nicht mehr vorgesehen. Diese wird durch den Stufenaufstieg nach § 16 TV-L bzw. § 16 TVöD mitberücksichtigt.

Eine überdurchschnittliche Leistung wird gem. § 17 TV-L bzw. § 17 TVöD durch die Verkürzung der Zeiten im Rahmen des Stufenaufstiegs berücksichtigt.

Informationspflicht bei Teilzeitbeschäftigung oder langfristiger Beurlaubung

Gemäß § 78 f Landesbeamtengesetz NRW hat der Dienstherr die/den Beamtin/Beamten auf die Folgen einer beantragten Teilzeitbeschäftigung oder langfristigen Beurlaubung hinzuweisen, insbesondere hinsichtlich der Folgen für die beamtenrechtlichen Ansprüche.

Jobsharing (Arbeitsplatzteilung)

Ziel des Jobsharings ist es, flexible Arbeitszeitmodelle zu gewährleisten. Nach diesem Modell teilen sich zwei oder mehrere Beschäftigte die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz (Arbeitsplatzteilung). Dabei kann die Aufteilung flexibel gestaltet werden. Näheres regelt § 13 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.

Jubiläumszuwendung

Beamtinnen und Beamte:

Die Jubiläumszuwendung ist für alle Beamtinnen und Beamten abgeschafft worden.

Tarifbeschäftigte:

Es gilt § 23 (2) TV-L, § 23 (2) TVöD. Danach erhalten Beschäftigte anlässlich ihres 25-jährigen Dienstjubiläums einmalig € 350,00 und anlässlich ihres 40-jährigen Dienstjubiläums einmalig € 500,00.

Auch teilzeitbeschäftigte Tarifbeschäftigte haben Anspruch auf die volle Jubiläumszuwendung.

Kindergeld

Das Kindergeld kann über den Dienstherrn beantragt werden, dann erfolgt die Auszahlung über das Landesamt für Besoldung und Versorgung. Die Voraussetzungen für die Zahlung und die Höhe von Kindergeld werden weder durch Teilzeitbeschäftigung noch durch Elternzeit oder Beurlaubung verändert.

Kindererziehungszuschlag

Die Berücksichtigung der Kinder bei der Versorgung, die ab dem 1.1.1992 geboren werden, ist in § 50 a des Beamtenversorgungsgesetzes geregelt.

Danach erhöht der Kindererziehungszuschlag das Ruhegehalt für jeden Monat

- einer während eines Beamtenverhältnisses in Anspruch genommenen Elternzeit, oder
- einer in Anspruch genommenen Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen.

Dabei werden die Zeiten einer Freistellung bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes berücksichtigt.

Der Kindererziehungszuschlag kann auch dann gewährt werden, wenn das Kind vor dem 1.1.1992 geboren wurde und die Mutter oder der Vater noch nicht verbeamtet war. In diesen Fällen wird der Zuschlag mit der Maßgabe gewährt, dass als Kindererziehungszeit höchstens zwölf Kalendermonate nach Ablauf des Monats der Geburt berücksichtigt wird.

Der Kindererziehungszuschlag ist ein steuerfreier Pauschalzuschlag zum Ruhegehalt. Er soll erziehungsbedingte Lücken in der Beamtenversorgung ausgleichen.

Bemessungsgrundlage für den Kindererziehungszuschlag ist der aktuelle Rentenwert in der gesetzlichen Rentenversicherung, der von der Bundesregierung jährlich durch Rechtsverordnung bestimmt wird. Derzeit beträgt er für insgesamt drei Kindererziehungsjahre (= 36 Monate Elternzeit oder Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen) € 78,81 für die alten Bundesländer bzw. € 69,27 für die neuen Bundesländer.

Durch diese Regelung erhalten Beamtinnen/Beamte die gleichen Beträge pensions erhöhend gezahlt entsprechend der Steigerung der Anwartschaft auf Altersrente für Tarifbeschäftigte in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Bei der Festlegung der Kindererziehungsleistung in der gesetzlichen Rentenversicherung geht das SGB VI davon aus, welche Rentenerhöhung sich ergeben hätte, wenn der erziehende Elternteil in dieser Zeit 100 % des Durchschnittsverdienstes erzielt hätte. Rentenrechtlich entspricht das 1,00 des aktuellen Rentenwertes pro Jahr bzw. 0,0833 des aktuellen Rentenwertes pro Monat (aktueller Rentenwert seit dem 1.7.2007: € 26,27 (West) bzw. € 23,09 (Ost)).

Außerdem wird nunmehr der Kindererziehungszuschlag grundsätzlich auch Beamtinnen/Beamten gewährt, die in der Zeit der Kindererziehung berufstätig waren.

Wird während der Kindererziehungszeit z. B. eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, so darf der sich daraus ergebende Teil des Ruhegehalts zusammen mit dem Kindererziehungszuschlag eine Höchstgrenze nicht überschreiten.

Beachte:

Durch den Kindererziehungszuschlag darf der Betrag des Ruhegehaltes nicht überschritten werden, der sich ergeben würde, wenn diese Zeiten in vollem Umfang als ruhegehaltfähige Dienstzeiten zu berücksichtigen wären.

In keinem Fall darf durch den Kindererziehungszuschlag der Höchstruhegehaltssatz überschritten werden.

Weitere Zuschläge auf das Ruhegehalt sind der Kindererziehungsergänzungszuschlag (§ 50 b BeamTVG) sowie der Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlag (§ 50 d BeamTVG).

Kinderreiche Beamtenfamilien

Familien, in denen drei oder mehr kindergeldberechtigte Kinder leben, erhalten einen um € 50,00 erhöhten Familienzuschlag der Stufe 2. Ab dem 3. Kind erhöht sich der Familienzuschlag damit auf € 280,58 (ab 1. 7. 2008 auf € 288,72).

Krankenversicherung

a) In der Elternzeit

Beamtinnen/Beamte

Grundsätzlich besteht während der Elternzeit ein eigener Beihilfeanspruch (§ 86 (2) S. 3 i. V. m. § 85 a LBG). Während der Zeit dieser Beurlaubung entfällt die Kostendämpfungspauschale.

Bei Teilzeit wird die Kostendämpfungspauschale im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit vermindert.

Hat der Ehepartner einen Beihilfeanspruch, wird der Beurlaubte berücksichtigungsfähige Person. Der eigene Beihilfeanspruch muss dann nicht geltend gemacht werden. Die Aufwendungen werden dann mit einem Beihilfebemessungssatz von 70 % erstattet. Der Krankenversicherungsbeitrag kann entsprechend angepasst werden.

Tarifbeschäftigte

Die/der Tarifbeschäftigte kann beitragsfrei Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung bleiben, soweit sie/er auch vor der Geburt ihres/seines Kindes in der gesetzlichen Krankenversicherung war. Es wird empfohlen, sich wegen des Versicherungsschutzes mit der Krankenkasse in Verbindung zu setzen.

Beihilfe: Ist die/der Tarifbeschäftigte beihilfeberechtigt und übt während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung aus, so besteht ein Beihilfeanspruch nur anteilig im Verhältnis zur Vollbeschäftigung.

b) bei Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen

Beamte und freiwillig Versicherte

Während der Zeit der Beurlaubung ohne Dienstbezüge (§ 85 a (1) Nr. 2 LBG) besteht grundsätzlich ein eigener Beihilfeanspruch. Während der Zeit der Beurlaubung entfällt die Kostendämpfungspauschale. Der Beihilfeanspruch entfällt, wenn das Krankenkostenrisiko auf andere Weise abgedeckt werden kann. Hat der Partner einen Beihilfeanspruch, wird die/der Beurlaubte berücksichtigungsfähige Person, d. h., sie hat Anspruch auf Beihilfe in Höhe von 70 % der Aufwendungen. Der Krankenversicherungsschutz kann entsprechend angepasst werden.

Tarifbeschäftigte

Die/der Tarifbeschäftigte ist noch einen Monat nach Urlaubsantritt pflichtversichert. Sie/er kann sich während des unbezahlten Urlaubs freiwillig weiterversichern. Wenn der Partner gesetzlich krankenversichert ist, besteht ein Anspruch auf Familienversicherung. Ist der Ehepartner beihilfeberechtigt, kann die Tarifbeschäftigte berücksichtigungsfähige Person werden. Ihre Aufwendungen werden mit 70 % erstattet.

Landesgleichstellungsgesetz

Das LGG (Landesgleichstellungsgesetz) dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe des Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden.

Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes und die Umsetzung dieses Gesetzes sind besondere Aufgaben der Beschäftigten mit Leitungsfunktionen.

Soweit Frauen in Besoldungsgruppen der einzelnen Laufbahnen sowie vergleichbaren Stellen bzw. Funktionen des Beschäftigtenbereichs unterrepräsentiert sind, sind sie bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen, zu befördern und ihnen sind höherwertige Tätigkeiten zu übertragen, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (Öffnungsklausel).

Mitteilungsgebot

Eine werdende Mutter ist per Gesetz nicht dazu verpflichtet, ihre Vorgesetzte/ihren Vorgesetzten über die bestehende Schwangerschaft und den voraussichtlichen Geburtstermin zu informieren. Sobald ihr die Schwangerschaft bekannt ist, soll sie den/die Dienstvorgesetzten unterrichten und dabei den mutmaßlichen Tag der Entbindung angeben § 7 (1) MuSchVB.

Es ist jedoch dazu zu raten, eine schriftliche Information zu verfassen, um die Mutterschutzvorschriften zur Anwendung zu bringen.

Bei schwangeren Lehrerinnen und Schwangeren, die beruflich Umgang mit Kindern haben, sind die besonderen Regelungen zur Infektionsgefährdung zwingend zu beachten.

Mutterschutz

In den letzten sechs Wochen vor der Entbindung darf die werdende Mutter nicht beschäftigt sein, es sei denn, dass sie sich ausdrücklich dazu bereit erklärt.

Während der Schwangerschaft darf sie nicht zu Arbeiten mit schwerem körperlichen Einsatz oder gefährlichen Arbeitsstoffen oder zur Nachtarbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen herangezogen werden.

In den ersten acht Wochen nach der Entbindung (bei Früh- oder Mehrlingsgeburten zwölf Wochen, bei Frühgeburten zusätzlich um den Zeitraum der sechswöchigen Schutzfrist vor der Geburt, die nicht in Anspruch genommen werden konnte) darf sie nicht beschäftigt werden.

Durch diese vorgenannten Beschäftigungsverbote wird die Zahlung der Besoldung/Vergütung nicht berührt.

Für Teilzeitbeschäftigte gelten die gleichen Regelungen.

Achtung bei Beurlaubung/in der Elternzeit:

Urlaub nach §§ 78 e, 85 a LBG NRW, § 28 TV-L, § 28 TVöD sowie in der Elternzeit kann nicht mit dem Ziel unterbrochen werden, Mutterschutzfristen in Anspruch zu nehmen.

Mutterschaftsgeld/Zuschuss

Beamtinnen

Für die Mutterschutzfristen und den Entbindungstag erhält die Beamtin einen Zuschuss von € 13,00 täglich, wenn die Schutzfristen in eine bereits bewilligte Elternzeit fallen. Der Zuschuss wird beim LBV (für Landesbeamtinnen) bzw. bei der Kommune (für kommunale Beamtinnen) beantragt. Elterngeld wird auf den Zuschuss angerechnet. Eine Teilzeitbeschäftigung darf nicht ausgeübt werden.

Tarifbeschäftigte

Für die Mutterschutzfristen und den Entbindungstag beträgt das Mutterschaftsgeld € 13,00 täglich. Der Betrag wird von der Krankenkasse ausgezahlt. Zusätzlich wird ein Betrag vom LBV ausgezahlt, der dem Unterschiedsbetrag zwischen Nettoarbeitsentgelt und dem Zuschuss entspricht.

Tipp: Beachten Sie rechtzeitig die Auswirkungen auf das Nettoentgelt bei der Wahl von Steuerklassen, Eintragung von Freibeträgen etc.

Nebentätigkeit

Beamtinnen und Beamte

a) bei voraussetzungsloser Teilzeitbeschäftigung

Die Nebentätigkeit darf in der Woche ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (Vollzeitbeschäftigung) nicht überschreiten (§§ 78 b (2), 68 (2) S. 3 LBG).

b) bei arbeitsmarktpolitischer Beurlaubung

Voraussetzung der Bewilligung von arbeitsmarktpolitischer Beurlaubung ist eine Erklärung, dass während der Dauer der Beurlaubung auf die Ausübung genehmigungspflichtiger entgeltlicher Nebentätigkeiten verzichtet wird und entgeltliche genehmigungsfreie Nebentätigkeiten nur in dem Ausmaß ausgeübt werden, wie sie bei einer Vollbeschäftigung ohne Verletzung dienstlicher Pflichten ausgeübt werden können.

c) bei familienpolitischer Teilzeitbeschäftigung

Es werden nur solche Nebentätigkeiten genehmigt, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen (§ 68 a LBG).

d) bei Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen

– siehe unter c)

e) in der Elternzeit

Während der Elternzeit sind lediglich Teilzeitbeschäftigungen oder Teilzeitarbeit nach Maßgabe des § 3 EZVO erlaubt.

Davon abweichende Tätigkeiten können den Verlust oder die Kürzung des Elterngeldes und der Elternzeit zur Folge haben.

Tarifbeschäftigte

Tarifbeschäftigte haben dem Arbeitgeber eine Nebentätigkeit rechtzeitig vorher anzuzeigen, § 3 (4) TV-L bzw. § 3 (3) TVöD. Die Nebentätigkeit ist zu untersagen, wenn die geschuldete Arbeitsleistung aus der Nebentätigkeit geeignet ist, die geschuldete Arbeitsleistung aus dem Hauptbeschäftigungsverhältnis zu beeinträchtigen.

Personaleinsatzmanagement (PEM)

Durch das Personaleinsatzmanagementgesetz besteht die Verpflichtung der einzelnen Fachressorts, in einem Fälligkeitszeitraum eine bestimmte Anzahl von im Stellenplan als „künftig-wegfallend“ vermerkte Stellen (kw-Vermerk) einzelnen Personen zuzuordnen. Diese werden dann zum neugeschaffenen Landesamt für Personaleinsatzmanagement versetzt, sofern nicht eine das Dienst- oder Arbeitsverhältnis

beendende Maßnahme erfolgt. Dies setzt voraus, dass die Fachressorts eine Verpflichtungserklärung abgegeben haben, die kw-Vermerke selbst abzubauen.

Der Abbau geschieht durch die Gewährung eines so genannten Fluktuationsanreizes wie z. B. in Gestalt von Beurlaubung, vorgezogenen und einstelligen Ruhestand für Beamtinnen und Beamte sowie durch Zahlung einer Abfindung bei Tarifbeschäftigten. Für beide Statusgruppen besteht die Möglichkeit einer Gewährung von Altersteilzeit. Hierzu wurde jedem Fachressort durch das Finanzministerium eine bestimmte Anzahl von Fluktuationsanreizen zur Verfügung gestellt.

Der erste Abbau von kw-Vermerken fand zum 1. 1. 2008 statt. Dabei überstieg die Anzahl der nachgefragten Fluktuationsanreize die vorgehaltene Zahl. Dies hatte zur Folge, dass die Fachressorts ihr Kontingent durch die für das Land finanziell günstigsten Fluktuationsanreize ausschöpften. Konnten die nachgefragten Anreize innerhalb einer Kategorie nicht bewilligt werden, wurde eine Sozialauswahl getroffen. Die Wahl der kostengünstigsten Variante hatte zur Folge, dass praktisch kein Anreiz in Gestalt der Altersteilzeit bewilligt wurde.

Soweit Teilzeit bewilligt worden ist, gilt die Bewilligung auch gegenüber dem Landesamt für Personaleinsatzmanagement.

Personalrat

Bei den Dienststellen des Landes und der Gemeinden bestehen Personalvertretungen. Diese haben unter anderem die Aufgabe, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten (Beamte und Arbeitnehmer) geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden, und Maßnahmen zu beantragen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen. Bei bestimmten von den Dienststellen beabsichtigten Maßnahmen sind die Personalvertretungen zu beteiligen in Form der Mitbestimmung, der Mitwirkung und der Anhörung. Soll z. B. ein Antrag auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung gemäß §§ 78 b, 78 d, 78 e oder 85 a LBG abgelehnt werden, so ist diese Maßnahme dem Personalrat mit dem Antrag auf Zustimmung vorzulegen. Dieser hat die Möglichkeit, diesen Antrag abzulehnen bzw. in einem vorgesehenen Erörterungsverfahren eine für den Beschäftigten günstige Lösung zu finden.

Soweit bei der Genehmigung von Teilzeit oder Beurlaubung Schwierigkeiten auftreten, wenden Sie sich also bitte sofort an Ihren Personalrat.

Probezeit

Beamtinnen/Beamte

a) bei Teilzeitbeschäftigung

Die Teilzeitbeschäftigung führt als solche zu keiner Verlängerung der Probezeit. Wenn wegen der verringerten Dienstleistung eine abschließende Beurteilung der Bewährung nicht möglich ist, muss die Probezeit im Einzelfall verlängert werden. Bei unterhältiger Teilzeitbeschäftigung: siehe § 7 (5) LVO.

b) bei Beurlaubung

Die Probezeit verlängert sich um die Beurlaubungszeit nach § 78 e LBG und § 85 a LBG, soweit sie drei Monate übersteigt.

c) in der Elternzeit

Elternzeit von mehr als drei Monaten gilt nicht als Probezeit. Sie ist jedoch unter bestimmten Voraussetzungen bis zu einer Dauer von zwei Jahren als Dienstzeit für die Verleihung eines Beförderungsamtes anzurechnen.

Tariffbeschäftigte

Mangels gesetzlicher und tarifvertraglicher Vorschriften bedarf eine Verlängerung der Probezeit wegen Unterbrechung einer individualrechtlichen Regelung im Arbeitsvertrag. Dabei ist das Anhängen der Fehlzeit an das Ende der ursprünglichen Probezeit gerechtfertigt, soweit eine längere Unterbrechung vorliegt.

Ob eine längere Unterbrechung vorliegt, ist anhand der vereinbarten Probezeit im Einzelfall zu beurteilen. In der Vergangenheit ist das Fehlen an mehr als zehn Arbeitstagen als längere Unterbrechung anerkannt worden. In jedem Fall ist das Überschreiten von mehr als einem Drittel der Probezeit eine längere Unterbrechung.

Rentenversicherung

Kindererziehungszeiten

Zeiten der Kindererziehung führen für Mütter oder Väter in der gesetzlichen Rentenversicherung zur Versicherungspflicht, wenn sie ihr Kind in Deutschland erziehen und dort mit ihm leben. Die Rentenbeiträge dafür zahlt der Bund aus Steuermitteln. Neben den leiblichen Eltern können unter bestimmten Bedingungen zum Beispiel auch Adoptiv-, Stief- oder Pflegeeltern Kindererziehungszeiten erhalten.

Nicht angerechnet werden Kindererziehungszeiten bei:

- Beamten, Pensionären, Richtern oder Soldaten,
- Beziehern einer Altersrente oder
- anderen Personen, die die Regelaltersgrenze bereits erreicht haben.

- Personen, die in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung abgesichert sind (zum Beispiel als Rechtsanwältin oder Notarin, Ärztin oder Zahnärztin, Apothekerin, Architektin).

Die Kindererziehungszeit wird nur einem Elternteil zugeordnet – demjenigen, der das Kind überwiegend erzogen hat. Erziehen Mutter und Vater ihr Kind gemeinsam, erhält grundsätzlich die Mutter die Kindererziehungszeit. Soll der Vater die Kindererziehungszeit erhalten, müssen sie für die Zukunft eine übereinstimmende gemeinsame Erklärung abgeben.

Bei Geburten vor 1992 beträgt die Kindererziehungszeit ein Jahr, bei Geburten ab 1992 drei Jahre. Die Kindererziehungszeit beginnt mit dem Monat nach der Geburt des Kindes und endet 36 Monate später, bei Geburten vor dem 1.1.1992 nach zwölf Monaten.

Werden gleichzeitig mehrere Kinder erzogen (das ist zum Beispiel bei Mehrlingsgeburten der Fall, oder wenn während einer Erziehungszeit ein weiteres Kind geboren, adoptiert oder in Pflege genommen wird), verlängert sich die Kindererziehungszeit um die Zeit, in der gleichzeitig mehrere Kinder erzogen werden.

Stirbt ein Elternteil während der Kindererziehungszeit, geht der Rest dieser Zeit auf den Überlebenden über.

Berücksichtigungszeit

Neben Beitragszeiten wegen Kindererziehung werden auch so genannte Berücksichtigungszeiten angerechnet.

Diese wirken sich ebenfalls positiv auf die Rente aus. Die Berücksichtigungszeit für Kindererziehung beginnt mit dem Tag der Geburt und endet nach zehn Jahren.

Für Kinderberücksichtigungszeiten gelten dieselben Voraussetzungen wie für die Anrechnung einer Kindererziehungszeit. Sie müssen während des gesamten Zeitraums, der als Berücksichtigungszeit angerechnet werden soll, vorliegen. Endet die Erziehung innerhalb der ersten zehn Jahre (wenn zum Beispiel das Kind stirbt), geht zu diesem Zeitpunkt auch die Berücksichtigungszeit zu Ende.

Werden innerhalb des Zehnjahreszeitraums mehrere Kinder gleichzeitig erzogen, dauert die Berücksichtigungszeit von der Geburt des ältesten Kindes bis zur Vollendung des zehnten Lebensjahres des jüngsten Kindes.

Bei Mehrlingsgeburten wird die Kinderberücksichtigungszeit nur einmal anerkannt. Kinderberücksichtigungszeiten kann nur der Elternteil erhalten, dem auch die Kindererziehungszeit zugeordnet worden ist.

Auswirkungen auf die Rentenhöhe

Kinderberücksichtigungszeiten haben keine direkte Auswirkung auf die Rentenhöhe.

Seit 1992 können sie jedoch die Rente steigern, wenn mindestens 25 Jahre mit rentenrechtlichen Zeiten belegt sind und mindestens zwei Kinder unter zehn Jahren erzogen

wurden oder neben der Kindererziehung Beitragszeiten aufgrund einer Beschäftigung vorliegen.

Für Kindererziehungszeiten werden Beiträge entrichtet, die in Entgeltpunkte umgerechnet werden, das heißt: sie wirken sich direkt auf die Rentenhöhe aus.

Erwerbstätigkeit und Kindererziehung

Seit Juli 1998 werden Kindererziehungszeiten zusätzlich zu zeitgleichen Beitragszeiten aus eigener Erwerbstätigkeit bis zur Beitragsbemessungsgrenze (2007 = monatlich € 5.250 in den alten und € 4.550 in den neuen Bundesländern) auf die Rente angerechnet.

Nähere Informationen zum Thema Rentenversicherung erhalten Sie:

Deutsche Rentenversicherung

Rheinland
Königsallee 71
40215 Düsseldorf
Telefon 02 11 937-0

Deutsche Rentenversicherung

Bund
Ruhrstraße 2
10709 Berlin
Telefon 0 30 8 65-1

Deutsche Rentenversicherung

Westfalen
Gartenstraße 194
48147 Münster
Telefon 02 51 2 38-0

Deutsche Rentenversicherung

Knappschaft-Bahn-See
Pieperstraße 14–28
44789 Bochum
Telefon 02 34 3 04-0

Kostenloses Service-Telefon:

Die Nummer der Deutschen Rentenversicherung zum Nulltarif: 0800 1000 800
Mo–Do 7.30 Uhr bis 19.30 Uhr, Fr 7.30 Uhr bis 15.30 Uhr

Internet

Unter www.deutsche-rentenversicherung.de können Vordrucke oder Broschüren heruntergeladen werden.

Empfehlenswert sind die Broschüren:

- Rente für Frauen: Mehr Leistung durch sozialen Ausgleich
- Rente mit 67 – was ändert sich für mich

Ruhegehalt

Der Ruhegehaltssatz beträgt 1,79375 % pro Jahr der ruhegehaltstfähigen Dienstzeit, sodass sich für 40 Jahre ruhegehaltstfähige Dienstzeit ein Ruhegehaltssatz von 71,75 % ergibt.

Allerdings sind bei der Berechnung zahlreiche Übergangsregelungen zu beachten. Für alle Beamtinnen/Beamten, für die am 31.12.1991 ein Beamtenverhältnis bestand,

gelten ohnehin Übergangsregelungen. Danach ist der Ruhegehaltssatz nach neuem und nach altem Recht zu vergleichen.

a) **bei Teilzeitbeschäftigung**

Bei einer Teilzeitbeschäftigung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit gelten als ruhegehaltstfähige Bezüge die dem letzten Amt entsprechenden vollen ruhegehaltstfähigen Bezüge (die ruhegehaltstfähige Dienstzeit ist jedoch bei einer Teilzeitbeschäftigung entsprechend zu mindern). So erwirbt z.B. eine Beamtin/ein Beamter bei einer Teilzeitbeschäftigung mit einem Arbeitsanteil von 0,5 der regelmäßigen Arbeitszeit die Hälfte an jährlichem Pensionszuwachs eines Vollzeitbeschäftigten. Bei Altersteilzeitbeschäftigung erfolgt die Anrechnung zu 9/10.

Bei längeren Freistellungszeiten ist daher der Höchstruhegehaltssatz bei 40 ruhegehaltstfähigen Dienstjahren nicht zu erreichen. Beamtinnen und Beamte, die Anträge auf Beurlaubung oder Teilzeit stellen, sind daher vom Dienstherrn auf die versorgungsrechtlichen Folgen hinzuweisen.

Bei Inanspruchnahme einer Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung von mehr als zwölf Monaten nach dem 1.7.1997 werden die Ausbildungszeiten, die im Beamtenverhältnis abgeleistet worden sind, nur entsprechend dem Verhältnis der tatsächlich abgeleisteten Dienstzeit zu der ruhegehaltstfähigen Dienstzeit, die bei Vollbeschäftigung erreicht worden wäre, angerechnet (Quotelung).

Eine Quotelung ist allerdings nicht anzuwenden für Freistellungszeiten wegen Kindererziehung bis zu einer Dauer von drei Jahren für jedes Kind. Für Freistellungen, die vor dem 1.7.1997 bewilligt waren und angetreten worden sind, gilt die gesetzliche Regelung nicht.

b) **in der Elternzeit**

Die Elternzeit oder die Zeit einer Kindererziehung während einer Freistellung (Beurlaubung / Teilzeitbeschäftigung) nach § 85 a LBG ist, wenn das Kind vor dem 1.1.1992 geboren wurde, bis zu dem Tag ruhegehaltstfähig, an dem das Kind den sechsten Lebensmonat vollendet.

Für nach dem 31.12.1991 geborene Kinder wird in Anlehnung an die Bestimmungen des Rentenrechts neben dem Ruhegehalt ein steuerfreier Kindererziehungszuschlag gewährt (siehe Ausführungen zum Kindererziehungszuschlag).

Das bedeutet:

Beamtinnen/Beamte	bis	31.12.1991:	6 Monate pensionserhöhend
	ab	1.1.1992:	3 Jahre Pauschalzuschlag

Tarifbeschäftigte siehe Stichwort: Rentenversicherung

Sonderurlaub

Bei Beamtinnen und Beamten sind in der Sonderurlaubsverordnung (SUrlV) einzelne Tatbestände aufgezählt, in denen Sonderurlaub gewährt werden kann.

Bei Tarifbeschäftigten sieht § 28 TV-L bzw. § 28 TVöD vor, dass Sonderurlaub aus einem wichtigen Grund gewährt werden kann.

a) **bei Teilzeitbeschäftigung**

Teilzeitbeschäftigten steht Sonderurlaub nach den oben genannten Regelungen zu. Bei abweichender Arbeitszeit von der 5-Tage-Woche erfolgt eine Kürzung der Sonderurlaubstage.

b) **in der Elternzeit / bei Urlaub**

Die Unterbrechung eines Urlaubs mit dem Ziel, Sonderurlaub nach der Sonderurlaubsverordnung oder nach anderen Rechtsvorschriften zu erhalten, ist nicht zulässig.

c) **Erkrankung von Kindern**

– siehe Arbeitsbefreiung

Sonderzahlung

Bei Beamtinnen und Beamten bemisst sich die Sonderzahlung nach dem Sonderzahlungsgesetz. Bei Tarifbeschäftigten richtet sich die als Jahressonderzahlung bezeichnete Sonderzahlung nach § 20 TV-L bzw. § 20 TVöD.

Die jährliche Sonderzahlung bemisst sich nach dem Zeitraum des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses im laufenden Kalenderjahr; die Folge ist eine Zwölfteilung der Sonderzahlung.

Im Beamtenbereich setzt sich die Sonderzahlung aus einem Grundbetrag und einem Sonderbeitrag für Kinder zusammen. Der Sonderbeitrag wird in Höhe von € 25,56 gewährt.

a) **bei Teilzeitbeschäftigung**

Beamtinnen/Beamte

Die Sonderzahlung verringert sich anteilig. Maßgebend sind die Verhältnisse am 1. Dezember. Hier gilt das Stichtagsprinzip.

Beispiele:

Teilzeitbeschäftigung wird vom 1. 1. bis 30. 11. eines Jahres ausgeübt. Am 1. 12. wird die Vollzeitbeschäftigung aufgenommen.

Folge: volle Sonderzahlung

Vollzeitbeschäftigung wird vom 1. 1. bis 30. 11. eines Jahres ausgeübt. Am 1. 12. wird die Teilzeitbeschäftigung aufgenommen.

Folge: anteilige Sonderzahlung

Tarifbeschäftigte

Die Jahressonderzahlung bemisst sich nach dem Durchschnittsverdienst in den Monaten Juli, August und September. Sofern nicht an allen Kalendertagen des Bemessungszeitraums Entgelt erzielt wurde, wird der in den Monaten erzielte Durchschnittsverdienst durch die Tage geteilt, an welchen Entgelt erzielt wurde und das Ergebnis mit 30,67 multipliziert. Hat das Arbeitsverhältnis erst später begonnen, gilt als Bemessungsgrundlage das Entgelt des ersten vollen Kalendermonats des Arbeitsverhältnisses.

b) in der Elternzeit

Beamtinnen und Beamte

Elternzeit wirkt sich auf die Gewährung der jährlichen Sonderzahlung nicht nachteilig aus, solange das Kind nicht älter als zwölf Monate ist. Die Höhe der Sonderzahlung richtet sich nach der Höhe der zuletzt gezahlten Dienstbezüge.

Das heißt:

Die Sonderzahlung wird während einer bestehenden Elternzeit bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats eines Kindes nur dann gezahlt, wenn unmittelbar vor Eintritt der Elternzeit Anspruch auf Bezüge bestanden hat, d. h. im Jahr des Antritts der Elternzeit erfolgt die Zahlung der „vollen“ Sonderzahlung (bei Teilzeitbeschäftigung anteilig). Im Folgejahr erfolgt die Gewährung dann nur noch zeitanteilig (bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes).

Für bereits vor Antritt der Elternzeit beurlaubte (gilt auch für Elternzeit) Kolleginnen und Kollegen entfällt die Sonderzahlung.

Achtung: bei Teilzeitbeschäftigung Stichtagsprinzip beachten.

Die Benachteiligung von Beschäftigten, die während der Elternzeit teilzeitbeschäftigt sind, ist weggefallen. Diese Kolleginnen und Kollegen dürfen nicht schlechter gestellt werden als Elterngeldempfänger, die keinen Dienst leisten. Dies gilt allerdings nur in den ersten zwölf Lebensmonaten des Kindes.

Tarifbeschäftigte

Tarifbeschäftigte haben in dem Jahr der Geburt des Kindes, für welches Elternzeit genommen wird, einen Anspruch auf die „volle“ Sonderzahlung. Diese bemisst sich nach dem letzten Entgelt vor Antritt der Elternzeit. Im folgenden Jahr erfolgt bei Wiederaufnahme der Arbeit ein Abzug in Höhe von einem Zwölftel je Monat, in welchem wegen der Elternzeit kein Entgelt erzielt worden ist.

c) bei Beurlaubung

Die Sonderzahlung wird anteilig für die Monate gezahlt, in denen die/der Beschäftigte nicht beurlaubt war (Zwölftelung). Wird während der Beurlaubung eine Tätigkeit ausgeübt (Urlaubs- und Krankheitsvertretung), bestimmt deren Umfang die Höhe der jährlichen Sonderzahlung.

Stillzeiten

Anspruch auf Befreiung von der Arbeit nach Ablauf der Mutterschutzfrist haben auf Verlangen alle stillenden Mütter. Freizugeben ist die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde (§ 8 MuSchVB und § 7 MuSchC). Bei täglicher Arbeit von mehr als acht zusammenhängenden Stunden ist auf Verlangen zweimal täglich 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal 90 Minuten freizugeben.

Durch die Gewährung der Stillzeit darf kein Besoldungs- bzw. Verdienstausfall eintreten. Des Weiteren kann die stillende Mutter nicht angehalten werden, die Ausfallzeiten vor- oder nachzuarbeiten. Letztlich darf die Stillzeit auch nicht auf die festgesetzten Ruhepausen angerechnet werden.

Bedarf die Mutter während der Stillzeit einer stationären Behandlung und wird der Säugling mit ihr zusammen untergebracht, sind auch die Kosten für Unterkunft und Verpflegung des Säuglings beihilfefähig.

Stufenaufstieg

§ 16 TV-L bzw. § 16 TVöD bestimmen, dass die Tarifbeschäftigten innerhalb ihrer Entgeltgruppe nach dem Ablauf bestimmter Fristen in den Entwicklungsstufen steigen. Zur Honorierung überdurchschnittlicher Leistungen können die Laufzeiten bis zum Erreichen der nächsten Entwicklungsstufe verkürzt werden, § 17 Abs. 2 TV-L bzw. § 17 Abs. 2 TVöD.

Telearbeit

- siehe Heimarbeit

Teilzeitbeschäftigung

- a) Teilzeitbeschäftigung gemäß § 78 b (1) u. (4) LBG NRW, § 11 (2) TV-L, § 11 (2) TVöD

Personenkreis: Beamte und Tarifbeschäftigte mit Dienstbezügen bzw. Entgeltanspruch

Voraussetzung: § 78 b (1) LBG: dienstliche Belange dürfen nicht entgegenstehen.

Beispiele:

- die kurzfristige Absenkung der Dienstzeit führt zu einem Scheitern oder spürbaren Verzögerung eines Projektes,

	<ul style="list-style-type: none"> • die Absenkung der Dienstzeit bei Führungskräften, wenn sich die Absenkung nicht mit der Führungsaufgabe vereinbaren lässt, • die Absenkung der Dienstzeit bei Lehrkräften, wenn Unterrichtsausfall droht.
	§ 78 b (4) LBG: dienstliche Belange dürfen nicht entgegenstehen.
	§ 11 (2) TV-L, § 11 (2) TVöD: voraussetzungslos.
Antragstellung:	Der Antrag auf Bewilligung soll rechtzeitig vor dem beantragten Termin schriftlich gestellt werden. Der Antrag ist an den Dienststellenleiter zu richten und sollte den Bewilligungszeitraum beinhalten. Der Antrag auf Verlängerung ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des laufenden Bewilligungszeitraums zu stellen.
Nebentätigkeit:	Nebentätigkeit kann wie bei Vollzeitbeschäftigten bewilligt werden.
Dauer:	§ 78 b (1) LBG: ohne Beschränkung der Dauer. Tipp: aus Stellenbewirtschaftungsgründen immer nur ein Jahr beantragen! Sie sind an ihre Anträge gebunden und können beantragte Zeiträume in der Regel nicht verkürzen. § 11 (2) TV-L, § 11 (2) TVöD: unbefristet möglich (unbedingt befristen, Arbeitsvertrag muss Befristung enthalten). Bei einer Verlängerung bereits bestehender Teilzeitbeschäftigung beträgt der Mindestbewilligungszeitraum grundsätzlich jeweils ein Jahr.
Umfang:	§ 78 b (4) LBG: drei bis sieben Jahre (Sabbatjahr). § 78 b (1) LBG: bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit. § 11 (2) TV-L, § 11 (2) TVöD: frei verhandelbare Zeitkontingente. § 78 b (4) LBG: (bisher nur für Beamtinnen/Beamte): Teilzeitbeschäftigung kann auf Antrag in der Weise bewilligt werden, dass den Beamtinnen/Beamten gestattet wird, auf die Dauer von drei bis sieben Jahren die Arbeitszeit auf zwei Drittel bis sechs

	Siebtel der regelmäßigen Arbeitszeit mit der Maßgabe zu ermäßigen, dass sie zwei bis sechs Jahre voll beschäftigt und anschließend ein ganzes Jahr voll vom Dienst freigestellt werden (bei einer „Teilbezahlung“). Sabbating kann auch in Teilzeitform vereinbart werden.
Vorzeitige Beendigung:	Mit Zustimmung des Dienstherrn bei Vorliegen wichtiger Gründe möglich (zzt. aus Stellenplangründen faktisch nicht möglich).
h) Teilzeit in der Elternzeit	<p>Teilzeitarbeit steht dem Anspruch auf Elternzeit und Elterngeld nicht entgegen. Die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung kann beim Dienstherrn beantragt werden. Dieser kann den Antrag nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden dienstlichen Gründen schriftlich ablehnen.</p> <p>Die zulässige wöchentliche Arbeitszeit für eine Tätigkeit während der Elternzeit beträgt 30 Stunden. Bei gemeinsamer Elternzeit beider Elternteile sind damit maximal 60 Stunden Erwerbstätigkeit möglich. Elterngeld wird auch für Monate gezahlt, in denen ein Elternteil die Erwerbstätigkeit nicht völlig unterbricht, sondern nur einschränkt. Maßstab für die Zahlung des Elterngeldes ist auch in diesen Fällen der tatsächliche Einkommensausfall.</p>
c) aus familienpolitischen Gründen gemäß § 85 a (1) Nr. 1 u. (3) LBG NRW, § 11 (1) TV-L, § 11 (1) TVöD	
Personenkreis und Antragstellung:	Wie oben unter Punkt a).
Voraussetzung:	Tatsächliche Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
Dauer:	solange die Voraussetzungen vorliegen.
Umfang:	Bei Beamtinnen und Beamten: bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit. In der Elternzeit und in der Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen ist auch eine Beschäftigung unter der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit möglich.

	Bei Tarifbeschäftigten: frei verhandelbare Zeitkontingente.
Nebentätigkeit:	Nebentätigkeit darf dem Zweck der Teilzeitbeschäftigung nicht zuwiderlaufen.
Vorzeitige Beendigung:	mit Zustimmung des Dienstherrn bei Vorliegen wichtiger Gründe möglich. (Zzt. aus Stellenplangründen nicht möglich.)

Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung nach §§ 78 b und 85 a LBG NRW können hintereinander gewährt werden.

Urlaubsgeld

Beamtinnen und Beamte

Ein separates Urlaubsgeld für Beamtinnen und Beamte wurde in Nordrhein-Westfalen letztmals im Jahr 2003 ausgezahlt. Durch Streichung des Sonderzuwendungsgesetzes und des Urlaubsgeldgesetzes und Erlass des Sonderzahlungsgesetzes sind die Sonderzuwendung (Weihnachtsgeld) und das Urlaubsgeld in der Sonderzahlung aufgegangen. Gegenwärtig sind zahlreiche Verfahren vor den Gerichten anhängig, die eine weitergehende Zahlung des Urlaubsgeldes zum Inhalt haben.

Tarifbeschäftigte

Seit dem 1. 1. 2008 erhalten Tarifbeschäftigte kein separates Urlaubsgeld mehr. Es gilt durch die Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L bzw. § 20 TVöD als abgegolten. Die Zahlung von Urlaubsgeld bis einschließlich 2007 beruhte auf nun ausgelaufenen Übergangsregelungen.

Vergütung

- siehe Entgelt

Vermögenswirksame Leistungen

Die Gewährung von vermögenswirksamen Leistungen (VL) entfällt für Kalendermonate, für die keine Dienstbezüge zustehen bzw. gezahlt werden. Die VL betragen bei einer Vollzeitbeschäftigung € 6,65. Die VLs reduzieren sich bei Teilzeitbeschäftigung entsprechend der Teilzeitquote. Beamte auf Widerruf, deren Anwärterbezüge € 971,45 nicht erreichen, erhalten monatlich € 13,29.

Versorgung

- siehe Ruhegehalt

Weihnachtsgeld

- siehe Sonderzahlung

Ein separates Weihnachtsgeld besteht in Nordrhein-Westfalen gegenwärtig nicht. Es ist vielmehr Teil der Sonderzahlung für Beamtinnen und Beamte bzw. der Jahressonderzahlung für Tarifbeschäftigte.

Zeitaufstieg

Eine Höhergruppierung durch den Ablauf eines Zeitraums innerhalb einer Entgeltgruppe, wie es der BAT vorsah, wird es im Rahmen des TV-L bzw. des TVöD nicht mehr geben. Die Honorierung einer langen Beschäftigung soll für Tarifbeschäftigte nun ausschließlich durch den Stufenaufstieg erfolgen.

Zuschuss zu Krankenversicherungsbeiträgen

Es wird durch das Landesamt für Besoldung und Versorgung/die Kommunen für Beamtinnen, die Elternzeit in Anspruch nehmen, unter bestimmten Voraussetzungen ein Zuschuss zur Krankenversicherung in Höhe von € 31,00 gezahlt. Der Anspruch ist beim LBG/bei der Kommune geltend zu machen.

Zuschuss zur Säuglings- und Kleinkinderausstattung

Zu den Kosten für die Säuglings- und Kleinkinderausstattung wird den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes bei Lebendgeburten ein Zuschuss von € 170,00 – gewährt. Das Gleiche gilt, wenn die/dcr Beihilfeberechtigte ein Kind unter zwei Jahren

- als Kind annimmt oder
- mit dem Ziel der Annahme in den eigenen Haushalt aufnimmt und die für die Annahme erforderliche Einwilligung der Eltern, der Mutter oder des Vormundschaftsgerichts vorliegt.

Voraussetzung ist, dass für das Kind (z. B. der im öffentlichen Dienst stehenden leiblichen Mutter) bisher noch kein Zuschuss für die Säuglings- und Kleinkinderausstattung gezahlt worden ist.

Bei Mehrlingsgeburten und bei der Annahme mehrerer Kinder ist der Zuschuss für jedes Kind zu zahlen. Die Vorlage von Belegen ist bei der Beantragung des Zuschusses nicht erforderlich.

Anhang: Adressen

dbb nrw Frauenvertretung

Vorsitzende

Andrea Sauer-Schnieber (DSTG)
Lilienweg 6
59439 Holzwickede
Tel. d. 02 51/9 34-20 74

Stellv. Vorsitzende

Elke Stirken (komba)
Von-Immelhausen-Straße 44
41515 Grevenbroich
Tel. d. 0 21 81/6 01 10 87

Stellv. Vorsitzende

Jutta Endrusch (VBE)
Bommerholzer Weg 21
58300 Wetter
Tel. d. 0 23 02/69 84 61

Geschäftsstelle des dbb nrw

Sekretariat Rechtsabteilung

Ulrike Bohland-Schweizer
Ingeborg Roth
Gartenstraße 22
40479 Düsseldorf
Telefon: 02 11/49 15 83-22
Telefax: 02 11/49 15 83-10
E-Mail: post@dbb-nrw.de
Internet: www.dbb-nrw.de

Geschäftsstelle der Bundesfrauenvertretung

Vorsitzende

Helene Willdfeuer

Geschäftsführerin

Sandra Elene Brauchmann

Sekretariat

Ingrid Schütz
Friedrichstraße 169/170
10117 Berlin
Telefon: 0 30/40 81-44 00
Telefax: 0 30/40 81-44 99
E-Mail: frauen@dbb.de
Internet: www.frauen.dbb.de