



Ministerialblatt für das Land Nordrhein-Westfalen

Ausgabe: [MBI. NRW. 2017 Nr. 29](#)
Veröffentlichungsdatum: 15.09.2017
Seite: 847

I

Hinweise zu Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung und Freistellung von Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern im Land NRW Gemeinsamer Rund- erlass des Ministerium des Innern 24 - 42.01.11-66.11-6/17, des Ministeriums der Finanzen P 1124 - 000023 _ 2017/000001 und des Ministeriums der Justiz 3110 - Z. 56

203033

Hinweise zu Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung und Freistellung von Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern im Land NRW

Gemeinsamer Runderlass des Ministerium des Innern 24 - 42.01.11-66.11-6/17,
des Ministeriums der Finanzen P 1124 - 000023 _ 2017/000001
und des Ministeriums der Justiz 3110 - Z. 56

Vom 15. September 2017

Vorbemerkung:

Der Gesetzgeber hat im öffentlichen Dienstrecht für Beamtinnen und Beamte sowie für Richterinnen und Richter Möglichkeiten geschaffen, eine Teilzeitbeschäftigung auszuüben oder eine Be-

urlaubung oder Freistellung in Anspruch zu nehmen. Die nachfolgenden Hinweise sollen interessierte Beschäftigte über die gesetzlichen Freistellungsmöglichkeiten und ihre Auswirkungen auf andere Rechtsgebiete informieren. Der Erlass enthält dementsprechend nur eine Zusammenstellung und Erläuterung des geltenden Rechts, jedoch keine darüber hinausgehenden Regelungen.

Inhaltsübersicht

1 Rechtliche Grundlagen von Teilzeit, Beurlaubung und Freistellung

2 Teilzeitbeschäftigung

2.1 Gestaltungsmöglichkeiten allgemein

2.2 Voraussetzungen

2.2.1 Voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung

2.2.2 Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen

2.2.3 Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell

2.2.4 Altersteilzeit

2.2.5 Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

2.2.6 Teilzeitbeschäftigung während der Pflegezeit

2.2.7 Familienpflegezeit

2.3 Änderung und vorzeitige Beendigung

2.4 Information über die Rechtsfolgen

2.4.1 Besoldung

2.4.1.1 Kürzung der Dienstbezüge

2.4.1.2 Erfahrungsstufenaufstieg

2.4.1.3 Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell

2.4.1.4 Altersteilzeit

2.4.1.5 Anwärterbezüge

2.4.1.6 Vermögenswirksame Leistungen

2.4.1.7 Kindergeld

2.4.2 Versorgung

2.4.2.1 Wartezeit

2.4.2.2 Ruhegehaltfähigkeit von Dienstzeiten

2.4.2.3 Kindererziehungs- und Kindererziehungsergänzungszuschlag

2.4.2.4 Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschläge

2.4.2.5 Mindestversorgung

2.4.3 Laufbahnrecht (Benachteiligungsverbot)

2.4.4 Beihilfen und freie Heilfürsorge

2.4.5 Erholungsurlaub

2.4.6 Mehrarbeit bei Beamtinnen und Beamten

2.4.7 Nebentätigkeiten

3 Längerfristige Beurlaubungen und Freistellungen

3.1 Gestaltungsmöglichkeiten allgemein

3.2 Voraussetzungen

3.2.1 Urlaub aus familiären Gründen

3.2.2 Urlaub aus arbeitsmarktpolitischen Gründen

3.2.3 Elternzeit

3.2.4 Pflegezeit

3.2.5 Sonderurlaub

3.3 Änderung und vorzeitige Beendigung

3.4 Information über die Rechtsfolgen der Beurlaubung

3.4.1 Besoldung

3.4.1.1 Dienstbezüge

3.4.1.2 Vermögenswirksame Leistungen

3.4.1.3 Kindergeld

3.4.1.4 Erfahrungsstufenaufstieg

3.4.1.5 Anwärterbezüge

3.4.2 Versorgung

3.4.3 Laufbahnrecht (Benachteiligungsverbot)

3.4.4 Beihilfen und freie Heilfürsorge

3.4.5 Erholungsurlaub

3.4.6 Nebentätigkeiten

4. Beteiligung der Personalvertretung und Schwerbehindertenvertretung

5. Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten

1

Rechtliche Grundlagen von Teilzeit, Beurlaubung und Freistellung

Das Landesbeamtengesetz vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642) in der jeweils geltenden Fassung (LBG NRW) und das Landesrichter- und Staatsanwältengesetz vom 8. Dezember 2015 ([GV. NRW. 2015 S. 812](#)) in der jeweils geltenden Fassung (LRiStaG) sehen in §§ 63 bis 67, 70 und 74 LBG NRW und §§ 7 bis 10 LRiStaG unterschiedliche Formen von Teilzeitbeschäftigung, Urlaub und Freistellung vor:

- a) Voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung (§ 63 LBG NRW, § 9 LRiStaG),
- b) Teilzeitbeschäftigung und Urlaub aus familiären Gründen (§ 64 LBG NRW, § 7 LRiStaG)
- c) Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell (§ 65 LBG NRW, § 10 LRiStaG)
- d) Altersteilzeit (§ 66 LBG NRW)
- e) Urlaub aus arbeitsmarktpolitischen Gründen (§ 70 LBG NRW, § 8 LRiStaG)
- f) Pflege- und Familienpflegezeit (§ 67 LBG NRW, §§ 16, 16a Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW vom 10. Januar 2012 (GV. NRW. S. 2, ber. S. 92) in der jeweils geltenden Fassung (Fr-UrIV NRW)
- g) Elternzeit (§ 74 Absatz 2 LBG NRW, § 10 FrUrIV NRW)

Die vorgenannten Vorschriften des Landesrichter- und Staatsanwältengesetzes gelten nur für Richterinnen und Richter. Für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte gelten die beamtenrechtlichen Vorschriften.

Die richterrechtlichen Regelungen orientieren sich in weiten Teilen an den beamtenrechtlichen Vorschriften. Im Folgenden wird daher im Anschluss an die Erläuterung der beamtenrechtlichen Vorgaben lediglich auf die wesentlichen Besonderheiten im richterlichen Dienst hingewiesen.

Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter können im Rahmen ihrer individuellen Bedürfnisse wählen, ob sie sich für eine Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung oder Freistellung entscheiden.

2

Teilzeitbeschäftigung

2.1

Gestaltungsmöglichkeiten allgemein

Teilzeitbeschäftigung bedeutet grundsätzlich eine Reduzierung der Arbeitszeit bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit. Bei den Beamtinnen und Beamten des Landes beträgt die regelmäßige Arbeitszeit derzeit 41 Wochenstunden, sofern § 2 Absatz 1 der Arbeitszeitverordnung vom 4. Juli 2006 ([GV. NRW. S. 335](#)), zuletzt geändert durch Verordnung vom 25. Oktober 2016 ([GV. NRW. S. 861](#)) (AZVO) beziehungsweise § 4 Absatz 1 und 2 der Arbeitszeitverordnung Polizei vom 5. Mai 2017 ([GV. NRW. S. 576](#)) (AZVOPol) keine abweichende wöchentliche Arbeitszeit festlegt. Dabei handelt es sich nicht unbedingt um „halbe Arbeit“, also um die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit um die Hälfte, sondern es sind grundsätzlich alle Formen der Teilzeitbeschäftigung denkbar. Sofern zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, besteht grundsätzlich auch die Möglichkeit, die Arbeitszeit ungleichmäßig auf die Arbeitstage einer oder mehrerer Wochen zu verteilen, wobei die auf den Bezugszeitraum eines Jahres entfallende Arbeitszeit innerhalb dieses Jahres erbracht werden muss (§ 2 Absatz 3 Satz 2 AZVO beziehungsweise § 4 Absatz 3 Satz 2 AZVOPol).

Die wöchentliche Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung richtet sich nach der jeweils anzuwendenden Arbeitszeitverordnung. Grundsätzlich wird für die regelmäßige tägliche Arbeitszeit auch bei einer Teilzeitbeschäftigung der durchschnittlich auf einen Arbeitstag entfallende Teil der regelmäßigen Arbeitszeit zugrunde gelegt (§ 2 Absatz 1 Satz 8 AZVO beziehungsweise § 4 Absatz 2 Satz 6 AZVOPol). Bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitstage auf eine oder mehrere Wochen kann abweichend die an diesem Wochentag zu leistende Stundenzahl zugrunde gelegt werden (§ 2 Absatz 3 Satz 2 AZVO beziehungsweise § 4 Absatz 3 Satz 2 AZVOPol). Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ist zeitlich unbegrenzt möglich.

Eine Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist während eines aktiven Beamtenverhältnisses grundsätzlich ausgeschlossen. Sie kann, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, nur während der Zeit eines Urlaubs aus familiären Gründen, einer Eltern-, Pflege-, oder Familienpflegezeit bewilligt werden. Die familienbedingte unterhälftige Teilzeitbeschäftigung (2.2.2) wird auf die Höchstdauer von 15 Jahren angerechnet.

Da die Arbeitszeitverordnung für Richterinnen und Richter nicht gilt, orientiert sich der Umfang einer Teilzeitbeschäftigung im richterlichen Bereich an dem Umfang des regelmäßigen Dienstes. Soweit eine unterhälftige Teilzeitbeschäftigung zulässig ist, darf sie 30 Prozent des regelmäßigen Dienstes nicht unterschreiten.

Eine Teilzeitbeschäftigung kann auch im Blockmodell wahrgenommen werden (§ 65 LBG NRW, § 10 LRiStaG). Grundsätzlich muss die Freistellungsphase am Ende des bewilligten Zeitraums liegen. In Fällen von Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen kann die Freistellungsphase vorgezogen werden.

Teilzeit kann nur auf Antrag bewilligt werden. Der Dienstherr hat bei der Entscheidung über den Antrag auf Teilzeitbeschäftigung die dienstlichen Belange zu berücksichtigen. Während die beamtenrechtlichen Vorschriften teilweise ein Ermessen des Dienstherrn vorsehen, besteht bei Richterinnen und Richtern bei Vorliegen der Voraussetzungen wegen der Besonderheiten des Dienstverhältnisses (Artikel 97 des Grundgesetzes) ein gebundener Anspruch auf Bewilligung der beantragten Teilzeitbeschäftigung.

2.2

Voraussetzungen

Für die verschiedenen Formen der Teilzeitbeschäftigung bestehen im Einzelnen folgende Voraussetzungen:

2.2.1

Voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung (§ 63 LBG NRW, § 9 LRiStaG)

Beamtinnen und Beamten kann Teilzeitbeschäftigung bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und bis zur jeweils beantragten Dauer bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. In Anspruch nehmen können diese Teilzeit nur Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen, das heißt Beamtinnen und Beamte im Beamtenverhältnis auf Probe, Zeit oder Lebenszeit, nicht Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst. Über den Antrag der Beamtin oder des Beamten hat die dienstvorgesetzte Stelle im pflichtgemäßen Ermessen zu entscheiden.

Weitere Voraussetzungen sind für die Gewährung der Teilzeitbeschäftigung nicht erforderlich. Sie kann von jeder Beamtin oder jedem Beamten beantragt werden, ohne dass hierfür besondere persönliche oder arbeitsmarktpolitische Voraussetzungen vorliegen müssen. Die Dauer der Teilzeitbeschäftigung hängt von der beantragten Dauer ab. Eine zeitliche Obergrenze für die Teilzeitbeschäftigung gibt es nicht. Nach Ablauf einer bewilligten Teilzeitbeschäftigung ist eine erneute Teilzeit möglich.

Es besteht grundsätzlich die Verpflichtung, die Teilzeitbeschäftigung für die beantragte Dauer auszuüben. Eine Änderung des Umfangs der beantragten Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Rückkehr zur Vollzeit soll zugelassen werden, wenn der Beamtin oder dem Beamten die beantragte Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen (siehe Nummer 2.3).

Im richterlichen Dienst erfordert die Bewilligung von voraussetzungsloser Teilzeitbeschäftigung, dass das Aufgabengebiet des richterlichen Amtes Teilzeitbeschäftigung zulässt, zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, die Richterin oder der Richter zugleich zustimmt, mit Beginn oder bei Änderung der Teilzeitbeschäftigung und beim Übergang zur Vollzeitbeschäftigung auch in einem anderen Richteramt desselben Gerichtszweiges verwendet zu werden, und die Richterin oder der Richter sich verpflichtet, Nebentätigkeiten nur in dem im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung zulässigen Umfang auszuüben.

2.2.2

Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen (§ 64 LBG NRW, § 7 LRiStaG)

Die Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen dient der familienfreundlichen und flexiblen Gestaltung der Lebensverhältnisse im Rahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Beamtinnen und Beamten ist auf Antrag die Teilzeitbeschäftigung bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu bewilligen, wenn mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige Angehörige oder ein pflegebedürftiger Angehöriger tatsächlich betreut oder gepflegt wird. Anders als bei der voraussetzungslosen Teilzeitbeschäftigung besteht ein Anspruch auf Bewilligung der Teilzeitbeschäftigung, wenn die genannten Voraussetzungen vorliegen und zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Auch Beamtinnen oder Beamten auf Widerruf, die ihren Vorbereitungsdienst nach dem 31. Dezember 2017 begonnen haben, kann familienbedingte Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden. Voraussetzung ist, dass die Struktur der Ausbildung nicht entgegensteht und den unverzichtbaren Erfordernissen der Ausbildung Rechnung getragen wird.

Bei den Voraussetzungen der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen ist zu beachten, dass es sich bei dem zu betreuenden Kind nicht um ein leibliches handeln muss. Es wird nicht auf die rechtliche Bindung zwischen der Beamtin oder dem Beamten und dem Kind, sondern auf eine tatsächliche persönliche Beziehung zwischen der Beamtin oder dem Beamten und dem Kind abgestellt. Es kann sich also neben den ehelichen und nichtehelichen Kindern auch zum Beispiel um Stief-, Enkel-, Adoptiv- oder Pflegekinder handeln.

Pflegebedürftige nahe Angehörige sind Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Schwägerinnen und Schwäger, leibliche Kinder, Adoptiv-, oder Pflegekinder sowie die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder (§ 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) in der jeweils geltenden Fassung).

Die familienbedingte Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit kann zeitlich unbegrenzt ausgeübt werden, solange die Voraussetzungen dafür vorliegen. Möglich ist jede Arbeitszeitdauer zwischen der hälftigen und der vollen Arbeitszeit.

Die Arbeitszeit im Rahmen der familienbedingten Teilzeit kann nur im Rahmen der familienbedingten Beurlaubung weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit betragen, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (siehe Nummer 3.2.1). Hierfür gilt eine Höchstgrenze von 15 Jahren. Auf diese Höchstgrenze werden sowohl familienbedingte Teilzeitbeschäftigungen mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit als auch Beurlaubungen aus familiären und arbeitsmarktpolitischen Gründen angerechnet.

Die familienbedingte Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich für die vereinbarte Dauer auszuüben. Beamtinnen und Beamten in familienbedingter Teilzeitbeschäftigung haben unter folgenden Voraussetzungen den Anspruch auf vorzeitige Änderung des beantragten Umfangs ihrer Teilzeitbeschäftigung oder vorzeitige Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung:

a) Die Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung ist für die Beschäftigten insbesondere wegen geänderter persönlicher Verhältnisse nicht mehr (finanziell) zumutbar und

b) dienstliche Belange stehen der vorzeitigen Rückkehr nicht entgegen (zum Beispiel das Fehlen einer geeigneten Planstelle im Haushaltsjahr der Antragstellung - siehe Nummer 2.3)

Richterinnen und Richter müssen bei der Antragstellung zustimmen, mit Beginn oder bei Änderung der Teilzeitbeschäftigung und beim Übergang zur Vollzeitbeschäftigung auch in einem anderen Gericht desselben Gerichtszweiges verwendet zu werden. Bei der Entscheidung über die Verwendung der Richterin oder des Richters in einem anderen Gericht desselben Gerichtszweigs sind die persönlichen und familiären Belange der Richterin oder des Richters zu berücksichtigen.

Der Umfang der familienbedingten Teilzeitbeschäftigung muss bei Richterinnen und Richtern mindestens die Hälfte des regelmäßigen Dienstes betragen.

2.2.3

Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell (§ 65 LBG NRW, § 10 LRiStaG)

Eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung nach § 65 LBG NRW und § 10 LRiStaG ist die Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell (früher das sogenannte Sabbatjahr). Danach kann während eines Teils des Bewilligungszeitraums die Arbeitszeit bis zur regelmäßigen Arbeitszeit erhöht geleistet werden. Während des unmittelbar daran anschließenden Teils des Bewilligungszeitraums wird diese Arbeitszeiterhöhung durch eine entsprechende Ermäßigung der Arbeitszeit oder durch ununterbrochene Freistellung ausgeglichen. Die Teilzeitbeschäftigung wird so ausgeübt, dass in der Arbeitsphase (bei reduzierten Bezügen) bis zur Höhe der regelmäßigen Arbeitszeit Dienst geleistet wird und in der Freistellungsphase bei Fortzahlung der reduzierten Bezüge eine volle oder teilweise Freistellung erfolgt. Damit besteht während des gesamten Bewilligungszeitraums Teilzeitbeschäftigung mit gleichbleibender Besoldung. Deshalb besteht auch in der Freistellungsphase ein Anspruch auf Beihilfe.

Grundsätzlich muss die Freistellungsphase am Ende des bewilligten Zeitraums liegen. Die Arbeitszeit muss „vorgeleistet“ werden. Abweichend von diesem Grundsatz kann der Ermäßigungs- oder Freistellungszeitraum bei einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf auch zu Beginn oder während des Bewilligungszeitraumes in Anspruch genommen werden. So kann zum Beispiel zur Betreuung von Kindern Teilzeit für ein Jahr in der Form bewilligt werden, dass zunächst sechs Monate eine Freistellung (mit halben Bezügen) erfolgt und im direkten Anschluss daran ein Ausgleich durch sechs Monate Vollzeittätigkeit (ebenfalls mit halben Bezügen). Der Bewilligungszeitraum wird für die Dauer einer Elternzeit, einer Familienpflege- oder einer Pflegezeit unterbrochen und nach Ablauf dieser Zeit fortgesetzt.

Mit dem Ziel einer wirkungsgleichen Übertragung der Bundesgesetzgebung zur Pflege- und Familienpflegezeit erfolgt in Fällen der Inanspruchnahme im Rahmen der Familienpflegezeit (§ 67 LBG NRW) die Ermäßigung der Arbeitszeit während der Pflegephase zu Beginn des Bewilligungszeitraums.

§ 65 Absatz 3 LBG NRW und § 10 Absatz 3 LRiStaG enthalten eine Störfallregelung für mögliche eintretende Fälle während der Arbeits- oder der Freistellungsphase, die die vorgesehene Fortführung des Teilzeitblockmodells unmöglich machen. In diesen Fällen ist die Teilzeitbeschäftigung mit Wirkung für die Vergangenheit zu widerrufen. Zuviel gezahlte Bezüge werden zurück-

gefordert, zu wenig gezahlte Bezüge werden nachgezahlt. Dies gilt nicht, soweit der Ausgleich über die Arbeitszeit oder Freistellung bereits erfolgt ist oder die Beamtin oder der Beamte verstirbt.

2.2.4

Altersteilzeit (§ 66 LBG NRW gegebenenfalls in Verbindung mit § 2 Absatz 2 LRiStaG)

Nach einem Beschluss der Landesregierung vom 30. September 2002, bestätigt durch Kabinettsbeschluss vom 13. März 2007, wird die Altersteilzeit im Landesdienst grundsätzlich auf den Lehrerbereich beschränkt und im Übrigen von der Anwendung der Regelung in der Landesverwaltung abgesehen. Gemeinden und Gemeindeverbände sind davon nicht betroffen.

Beamtinnen und Beamten kann auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Ruhestand erstrecken muss, Teilzeitbeschäftigung als Altersteilzeit mit der Hälfte der in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit bewilligt werden, wenn dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Damit liegt die Bewilligung von Altersteilzeit im pflichtgemäßen Ermessen, die Beamtin oder der Beamte hat keinen Anspruch auf die Bewilligung.

Eine Besonderheit der Altersteilzeit ist, dass sie abweichend von dem eingangs geschilderten Grundsatz mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden kann, allerdings regelmäßig nur im Blockmodell. Dabei muss die Beamtin oder der Beamte in der Phase der vorab zu erbringenden Dienstleistung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, im Fall des § 64 Absatz 1 Satz 2 LBG NRW im Umfang der bisherigen Teilzeitbeschäftigung, Dienst leisten. Die während des gesamten Bewilligungszeitraums geschuldete Dienstleistung ist damit vor Antritt der Freistellung zu erbringen. An die Freistellungsphase schließt sich der Beginn des Ruhestandes an.

Weitere Voraussetzungen sind, dass die Beamtin oder der Beamte das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet hat und die Dauer der Altersteilzeitbeschäftigung zehn Jahre nicht übersteigt.

Die oberste Dienstbehörde kann von der Anwendung dieser Regelung ganz absehen, sie auf bestimmte Verwaltungsbereiche oder Beamtengruppen beschränken oder weitere Einschränkungen vornehmen (§ 66 Absatz 3 LBG NRW).

2.2.5

Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit (§ 74 Absatz 2 LBG NRW, gegebenenfalls in Verbindung mit § 2 Absatz 2 LRiStaG, § 10 FrUrIV NRW, § 14 FrUrIV NRW)

Während der Elternzeit ist Beamtinnen und Beamten auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung bei ihrem Dienstherrn im Umfang von bis zu 30 Stunden wöchentlich zu bewilligen, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen (§ 10 FrUrIV NRW). Die Arbeitszeit kann auch weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit betragen. Diese wird auf die zulässige Höchstgrenze von 15 Jahren nicht angerechnet. Bei einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit gelten die allgemeinen Regelungen für die Teilzeitbeschäftigung.

Mit Genehmigung der zuständigen Dienstbehörde darf auch eine Teilzeitbeschäftigung außerhalb des Beamtenverhältnisses mit bis zu 30 Stunden wöchentlich ausgeübt werden.

Eine Teilzeitbeschäftigung kann sich auf die Höhe des Elterngeldes auswirken. Eine Teilzeit von bis zu 30 Wochenstunden ist während des Elterngeldbezuges zulässig.

Das Teilzeiteinkommen wird in die Elterngeldberechnung einbezogen, da das Elterngeld nur das tatsächlich wegfallende Einkommen ersetzt. Liegt während des Elterngeldbezuges Einkommen vor, fällt das Elterngeld geringer aus.

Bei Richterinnen und Richtern muss der Umfang der Teilzeitbeschäftigung mindestens 30 Prozent des regelmäßigen Dienstes betragen (§ 14 FrUrIV NRW).

2.2.6

Teilzeitbeschäftigung während der Pflegezeit (§ 67 LBG NRW gegebenenfalls in Verbindung mit § 2 Absatz 2 LRiStaG, § 16 FrUrIV NRW)

Beamtinnen und Beamte mit Besoldung (also auch Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst) haben Anspruch auf Pflegezeit

- a) zur Pflege von pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung,
- b) zur Betreuung pflegebedürftiger minderjähriger Angehöriger auch stationär bis zur Dauer von maximal sechs Monaten oder
- c) zur Begleitung von nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase bis zur Dauer von maximal drei Monaten.

Auf Antrag kann für die Dauer der Pflegezeit eine Teilzeitbeschäftigung bewilligt werden, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Die unterhältige Teilzeit im Rahmen der Pflegezeit wird auf die zulässige Höchstgrenze von 15 Jahren nicht angerechnet.

Die Pflegezeit kann für jede pflegebedürftige nahe Angehörige und jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen nur einmal in Anspruch genommen werden. Bei einer Kombination müssen Familienpflegezeit und Pflegezeit im unmittelbaren Anschluss aneinander erfolgen. Die Gesamtdauer ist auf 24 Monate begrenzt.

Vollständige oder teilweise Freistellungen im Rahmen der Pflegezeit sind spätestens zwei Wochen vor Beginn schriftlich zu beantragen. Sie unterbrechen eine Elternzeit, Beurlaubungen nach §§ 64, 70 LBG NRW oder §§ 7, 8 LRiStaG oder eine Teilzeitbeschäftigung nach §§ 64, 65 LBG NRW oder §§ 7, 10 LRiStaG.

Bei Richterinnen und Richtern muss der Umfang der Teilzeitbeschäftigung mindestens 30 Prozent des regelmäßigen Dienstes betragen (§ 16 Absatz 4 Satz 2 FrUrIV NRW).

2.2.7

Familienpflegezeit (§ 67 LBG NRW gegebenenfalls in Verbindung mit § 2 Absatz 2 LRiStaG, § 16a FrUrIV NRW)

Beamtinnen und Beamte mit Besoldung (also auch Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst), haben Anspruch auf Familienpflegezeit zur Pflege von pflegebedürftigen nahen Angehörigen.

Familienpflegezeit wird als Teilzeitbeschäftigung im beantragten Umfang bewilligt, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit muss mindestens 15 Stunden betragen. Die unterhältige Teilzeit im Rahmen der Familienpflegezeit wird auf die zulässige Höchstgrenze von 15 Jahren nicht angerechnet.

Die Teilzeitbeschäftigung kann auch als Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell entsprechend § 65 Absatz 2 LBG NRW und § 10 Absatz 2 LRiStaG in Anspruch genommen werden. In diesen Fällen gliedert sich die Familienpflegezeit in zwei Phasen, die Pflege- und die Nachpflegephase, mit unterschiedlichem Umfang der Arbeitszeiten. Während der Pflegephase zu Beginn des Bewilligungszeitraums wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bis zu längstens 24 Monaten reduziert. Sie muss mindestens 15 Stunden betragen. Nach Beendigung der Pflegephase wird der Anteil der reduzierten Arbeitszeit nachgeleistet. Die Besoldung bleibt während des gesamten Teilzeitmodells unverändert. Bei Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell ist die Bewilligung der Familienpflegezeit mit einem Widerrufsvorbehalt für die Fälle des § 65 Absatz 3 Satz 1 bis 5 LBG NRW oder des § 10 Absatz 3 Satz 1 bis 5 LRiStaG zu versehen.

Familienpflegezeit kann für jede pflegebedürftige nahe Angehörige und jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen nur einmal in Anspruch genommen werden. Bei einer Kombination müssen Familienpflegezeit und Pflegezeit in unmittelbarem Anschluss aneinander erfolgen. Die Gesamtdauer bleibt auf 24 Monate begrenzt.

Familienpflegezeit ist acht Wochen vor Beginn schriftlich zu beantragen.

Bei Richterinnen und Richtern muss der Umfang der Teilzeitbeschäftigung mindestens 30 Prozent des regelmäßigen Dienstes betragen (§ 16a Absatz 2 Satz 3 FrUrIV NRW).

2.3

Änderung und vorzeitige Beendigung

Bei der voraussetzungslosen Antragsteilzeit kann von dem Grundsatz, dass die Teilzeitbeschäftigung für die beantragte Dauer auszuüben ist, ausnahmsweise abgewichen werden. Wenn die Fortsetzung der Teilzeit nicht mehr zumutbar ist, soll die dienstvorgesetzte Stelle einen Übergang zur Vollzeitbeschäftigung oder eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung (Beispiel: Erhöhung der Arbeitszeit von 50 Prozent auf 75 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit) zulassen, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Ein solcher Fall kann eintreten, weil sich die privaten, insbesondere finanziellen, Lebensverhältnisse geändert haben.

Die dienstvorgesetzte Stelle kann die Dauer der Teilzeitbeschäftigung entgegen der ursprünglichen Bewilligung für Beamtinnen und Beamte beschränken (Beispiel: Verkürzung von ursprünglich fünf auf drei Jahre) oder den Umfang der zu leistenden Arbeitszeit erhöhen, wenn zwingende dienstliche Belange dies erfordern (Beispiel: nur der Teilzeitbeschäftigte verfügt über Spezialkenntnisse, die wegen schwerer Erkrankung eines anderen Mitarbeiters dringend benötigt werden).

Bei der familienbedingten Teilzeitbeschäftigung muss die dienstvorgesetzte Stelle abweichend von der ursprünglichen Bewilligung den Übergang zur Vollzeitbeschäftigung oder eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung auf Antrag zulassen, wenn die Fortsetzung der Teilzeit nicht mehr zumutbar ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen (gebundener Rückkehranspruch). Der Antrag auf Verlängerung ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der genehmigten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

Familienpflegezeit und Pflegezeit können grundsätzlich nur vorzeitig beendet oder die für einen kürzeren Zeitraum Anspruch genommene Familienpflegezeit oder Pflegezeit verlängert werden, wenn die dienstvorgesetzte Stelle zustimmt. Abweichend hiervon

a) endet die Familienpflegezeit oder Pflegezeit in Fällen, in denen die oder der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflegesituation unmöglich oder unzumutbar ist, vier Wochen nach Eintritt der verändernden Umstände. In diesen Fällen ist die dienstvorgesetzte Stelle unverzüglich zu unterrichten;

b) kann eine Verlängerung bis zur Gesamtdauer verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person der oder des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

Wird die Familienpflegezeit als Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell bewilligt, ist die Teilzeitbeschäftigung bei Beendigung des Beamten- oder Richterverhältnisses (§ 21 Beamtenstatusgesetz), bei Dienstherrnwechsel oder in besonderen Härtefällen mit Wirkung für die Vergangenheit zu widerrufen.

Richterinnen und Richter haben sowohl bei der voraussetzungslosen Teilzeitbeschäftigung als auch bei der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen einen gebundenen Anspruch auf vorzeitigen Übergang zur Vollzeitbeschäftigung oder auf Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung, wenn der Richterin oder dem Richter die Fortsetzung der bewilligten Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

2.4

Information über die Rechtsfolgen

Beamtinnen und Beamten, die einen Antrag auf Teilzeit stellen, sind gem. § 68 LBG NRW auf die Folgen ermäßigter Arbeitszeit hinzuweisen, insbesondere auf die Folgen für Ansprüche auf Grund beamtenrechtlicher Regelungen.

Gegenüber Richterinnen und Richtern folgt die Informationspflicht aus § 11 LRiStG.

2.4.1

Besoldung

2.4.1.1

Kürzung der Dienstbezüge

Bei einer Teilzeitbeschäftigung werden die Dienstbezüge (Grundgehalt, Familienzuschlag, Zulagen, etc.) im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt, soweit nichts anderes bestimmt ist (§ 8 Absatz 1 Satz 1 Landesbesoldungsgesetz vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642),

das zuletzt durch Artikel 1 und 2 des Gesetzes vom 7. April 2017 ([GV. NRW. S. 452](#)) geändert worden ist (LBesG NRW).

Dies gilt nicht hinsichtlich des Familienzuschlags der Stufe 1 für verheiratete und verpartnerte Anspruchsberechtigte oder hinsichtlich des Familienzuschlags der Stufe 2 ff. für Kinder, wenn eine der anspruchsberechtigten Personen vollbeschäftigt ist oder Versorgungsbezüge erhält oder wenn mehrere Anspruchsberechtigte mit insgesamt mindestens 100 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt sind. In diesen Fällen wird der Familienzuschlag der Stufe 1 den Anspruchsberechtigten jeweils zur Hälfte und der ungekürzte Familienzuschlag für Kinder (Stufe 2 ff.) derjenigen berechtigten Person gezahlt, die das Kindergeld bezieht (§ 43 Absatz 4 Satz 3 und Absatz 5 Satz 3 LBesG NRW).

Eine Kürzung der Dienstbezüge nach § 8 Absatz 1 Satz 1 LBesG NRW unterbleibt gemäß § 8 Absatz 1 Satz 2 LBesG NRW bei Bezügen, die während eines Erholungsurlaubs gezahlt werden, soweit der Urlaubsanspruch in Höhe des unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaubsanspruchs vor der Reduzierung des Beschäftigungsumfangs erworben wurde, aber aus den in § 23 Absatz 4 FrUrlV NRW in der jeweils geltenden Fassung genannten Gründen während dieser Zeit nicht erfüllt werden konnte.

§ 8 Absatz 1 Satz 2 LBesG NRW bestimmt für alle Fallkonstellationen einer Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit, mit und ohne Reduzierung der Wochenarbeitstage, dass für die vor der Reduzierung des Beschäftigungsumfangs erworbenen und im Rahmen einer sich anschließenden Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommenen Mindesterholungsurlaubstage die bei einer Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich erfolgende anteilige Kürzung der Besoldung unterbleibt, wenn dieser Urlaub aus den in § 23 Absatz 4 FrUrlV NRW abschließend genannten Gründen nicht während der vorausgegangenen Vollzeitbeschäftigung oder Teilzeitbeschäftigung mit höherem Beschäftigungsumfang genommen werden konnte.

Die entsprechend der ermäßigten Dienstzeit verringerte Besoldung bei Teilzeitbeschäftigung wird auch bei Erholungsurlaub, Krankheit, Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung – zum Beispiel im Fall der Erkrankung eines Kindes – oder während eines Beschäftigungsverbots wegen Schwangerschaft weitergezahlt.

2.4.1.2

Erfahrungsstufenaufstieg

Der Aufstieg in den Erfahrungsstufen wird durch eine Teilzeitbeschäftigung nicht berührt.

2.4.1.3

Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell

Bei Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell (siehe Nummer 2.2.3), werden die nach § 8 Absatz 1 Satz 1 LBesG NRW gekürzten Bezüge während des gesamten Zeitraums der Teilzeitbeschäftigung, mithin auch während der Freistellungsphase gewährt. Dies gilt auch für die Gewährung verwendungsbezogener Zulagen.

Wird die vorgesehene Abwicklung des Blockmodells aufgrund eines eingetretenen Störfalls nach § 65 Absatz 3 Satz 1 LBG NRW widerrufen, sind gem. § 65 Absatz 3 Satz 3 LBG NRW zuviel ge-

zahlte Bezüge zurückzuzahlen und zu wenig gezahlte Bezüge vom Dienstherrn nachzuzahlen. Dies gilt nicht, soweit der Ausgleich über Arbeitszeit oder Freistellung bereits erfolgt ist oder die oder der Teilzeitbeschäftigte verstorben ist.

2.4.1.4 Altersteilzeit

Bei der Altersteilzeit nach § 66 LBG NRW bemessen sich die Dienstbezüge unabhängig vom jeweiligen Arbeitszeitmodell (zum Beispiel Altersteilzeit im Blockmodell) nach dem Beschäftigungsumfang, der nach Nummer 2.2.4 der Altersteilzeit zugrunde gelegt wird.

Zusätzlich zu den Dienstbezügen wird nach §§ 8 Absatz 2, 70 Absatz 1 und 2 LBesG NRW ein nicht ruhegehaltfähiger Altersteilzeitzuschlag in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen 80 Prozent der fiktiven Nettodienstbezüge und den aufgrund der Teilzeitbeschäftigung zu zahlenden Nettodienstbezügen gewährt.

Für die Ermittlung der fiktiven Nettodienstbezüge ist der Beschäftigungsumfang der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeit maßgebend. Hat eine ununterbrochene Vollzeitbeschäftigung vorgelegen, ist von ungeminderten Dienstbezügen auszugehen. In anderen Fällen sind die Dienstbezüge zugrunde zu legen, die sich bei einem Arbeitszeitumfang ergeben würden, der dem Durchschnitt der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeit entspricht; Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge sind wie eine Arbeitszeit mit null Stunden zu berücksichtigen.

In den Fällen, in denen die im Blockmodell vereinbarte Altersteilzeitbeschäftigung durch eine vorzeitige Beendigung (Tod, Dienstunfähigkeit, Entlassung) unterbrochen wird (sogenannte Störfälle), sind die bis dahin gezahlten Altersteilzeitbezüge (Dienstbezüge zuzüglich Altersteilzeitzuschlag) den Bezügen gegenüber zu stellen, die nach dem Umfang der tatsächlich geleisteten Arbeit zugestanden hätten. Sind letztere höher, hat die oder der ehemalige Altersteilzeitbeschäftigte, im Falle des Todes dessen Erben, einen Nachzahlungsanspruch in Höhe des Differenzbetrags; zuviel gezahlte Bezüge werden nicht zurückgefordert.

2.4.1.5

Anwärterbezüge

Bei Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 2.1, die Anwärterbezüge mit der Auflage erhalten haben, dass sie im Anschluss an die Ausbildung nicht vor Ablauf einer Mindestzeit von fünf Jahren auf eigenen Antrag aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden (§ 74 Absatz 4 LBesG NRW) wird die Zeit einer Teilzeitbeschäftigung für die Erfüllung der Bleibeverpflichtung ohne Kürzungen angerechnet. Entsprechendes gilt bei der Gewährung eines Anwärtersonderschlags für die Erfüllung der in § 76 Absatz 2 Nummer 2 LBesG NRW normierten Bleibeverpflichtung.

2.4.1.6

Vermögenswirksame Leistung

Vermögenswirksame Leistungen werden im Fall einer Teilzeitbeschäftigung nur anteilig gewährt (§ 80 Absatz 4 Satz 3 LBesG NRW).

2.4.1.7

Kindergeld

Der Anspruch auf Kindergeld wird durch die Teilzeitbeschäftigung nicht berührt.

2.4.2

Versorgung

2.4.2.1

Wartezeit

Eine Versorgung wird grundsätzlich nur gewährt, wenn eine Dienstzeit von mindestens fünf Jahren (Wartezeit) abgeleistet wurde. Die Dienstzeit kann in Vollbeschäftigung oder Teilzeitbeschäftigung abgeleistet worden sein.

2.4.2.2

Ruhegehaltfähigkeit von Dienstzeiten

Die Versorgung errechnet sich aus der ruhegehaltfähigen Dienstzeit und den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen (§ 4 Absatz 3 Landesbeamtenversorgungsgesetz vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642), das zuletzt durch Artikel 1 und 2 des Gesetzes vom 7. April 2017 ([GV. NRW. S. 414](#)) geändert worden ist (LBeamVG NRW). Bei Teilzeitbeschäftigten wie bei Vollzeitbeschäftigten werden zur Ermittlung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge die vollen Dienstbezüge zugrunde gelegt (§ 5 Absatz 1 Satz 2 LBeamVG NRW). Bei der Bestimmung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit werden Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung und einer eingeschränkten Verwendung wegen begrenzter Dienstfähigkeit nur arbeitszeitanteilig als ruhegehaltfähige Dienstzeit (§ 13 Absatz 1 Satz 1 LBeamVG NRW) angerechnet.

Beispiel:

Ein Jahr Teilzeitbeschäftigung zu 50 Prozent entspricht einem halben Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit.

Zeiten einer Altersteilzeit sind zu acht Zehnteln der Arbeitszeit ruhegehaltfähig, die der Bemessung der ermäßigten Arbeitszeit während der Altersteilzeit zugrunde gelegt worden ist (§ 13 Absatz 1 Satz 3 LBeamVG NRW).

2.4.2.3

Kindererziehungs- und Kindererziehungsergänzungszuschlag

Für Zeiten der Kindererziehung können unter bestimmten Voraussetzungen Ansprüche auf die Zahlung von Kindererziehungs- und Kindererziehungsergänzungszuschlägen bestehen, die neben dem Ruhegehalt gezahlt werden.

Für Zeiten, in denen eine Beamtin oder ein Beamter ein nach dem 31.12.1991 geborenes Kind erzogen hat, wird unabhängig vom Beschäftigungsumfang neben dem Ruhegehalt für jeden Monat der ihr oder ihm zuzuordnenden Kindererziehungszeit ein Kindererziehungszuschlag gewährt. Dies gilt nicht, wenn die Beamtin oder Beamte wegen der Erziehung des Kindes in der gesetzli-

chen Rentenversicherung versicherungspflichtig war und die allgemeine Wartezeit für eine Rente der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt ist (§ 59 Absatz 1 LBeamVG NRW).

Der Zuschlag wird für jedes Kind für die Dauer der Kindererziehungszeit von bis zu 36 Monaten, beginnend mit dem Ablauf des Monats der Geburt, gewährt. Erzieht die Beamtin oder der Beamte während dieser Zeit ein weiteres Kind, für das ihr oder ihm ein Kindererziehungszuschlag zusteht, verlängert sich die Kindererziehungszeit für dieses und jedes weitere Kind um die Anzahl der Kalendermonate der gleichzeitigen Erziehung (§ 59 Absatz 2 LBeamVG NRW).

Hat die Beamtin oder der Beamte vor der Berufung in ein Beamtenverhältnis ein vor dem 1. Januar 1992 geborenes Kind erzogen, wird der Zuschlag abweichend für längstens zwölf Monate, beginnend mit Ablauf des Monats der Geburt, gewährt (§ 59 Absatz 9 LBeamVG NRW).

Ist während des Beamtenverhältnisses ein vor dem 1. Januar 1992 geborenes Kind erzogen worden, besteht kein Anspruch auf Kindererziehungszuschlag. Die Erziehungszeit wird jedoch nach Maßgabe des § 88 Absatz 5 LBeamVG NRW mit bis zu sechs Monaten als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt.

Für zuzuordnende Zeiten der Kindererziehung und der nichterwerbsmäßigen Pflege eines pflegebedürftigen Kindes, für die kein Anspruch auf einen Kindererziehungszuschlag besteht, kann unter bestimmten Voraussetzungen ein Anspruch auf einen Kindererziehungsergänzungszuschlag bestehen, wenn während dieser Zeit ein weiteres Kind erzogen, Dienst verrichtet oder eine pflegebedürftige Person nicht erwerbsmäßig gepflegt worden ist. Der Anspruch ist auf die Dauer bis zur Vollendung des zehnten Lebensjahres des Kindes, in Fällen der nicht erwerbsmäßigen Pflege eines pflegebedürftigen Kindes bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, beschränkt (§ 59 Absatz 5 LBeamVG NRW).

Die Höhe der Zuschläge ergibt sich aus der Anlage zum Landesbeamtenversorgungsgesetz (§ 59 Absatz 4 Satz 1 und Absatz 6 Satz 1 LBeamVG NRW). Die Zuschläge und das Ruhegehalt dürfen zusammen nicht höher sein als das Ruhegehalt, das sich unter Berücksichtigung des Höchstruhegehaltssatzes und der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe ergeben würde, aus der sich das Ruhegehalt berechnet (§ 59 Absatz 7 LBeamVG NRW).

2.4.2.4

Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschläge

Für jeden Monat der nichterwerbsmäßigen Pflege einer pflegebedürftigen Person wird unter bestimmten Voraussetzungen neben dem Ruhegehalt ein Pflege- oder Kinderpflegeergänzungszuschlag gewährt. Der Pflegezuschlag wird nicht gewährt, wenn die allgemeine Wartezeit in der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt ist. Der Kinderpflegeergänzungszuschlag wird nicht neben dem Kindererziehungszuschlag, dem Kindererziehungsergänzungszuschlag oder Leistungen nach § 70 Absatz 3a des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch gewährt (§ 61 Absatz 1 und Absatz 3 LBeamVG NRW).

Die Zuschläge werden als Pauschalbeträge, unabhängig vom zeitlichen Umfang der Pflege und vom Pflegegrad, gewährt. Die Höhe der Beträge ergibt sich aus der Anlage zum Landesbeamtenversorgungsgesetz (§ 61 Absatz 2 Satz 1 und Absatz 3 Satz 3 LBeamVG NRW).

Die Zuschläge und das Ruhegehalt dürfen zusammen nicht höher sein als das Ruhegehalt, das sich unter Berücksichtigung des Höchstruhegehaltssatzes und der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe ergeben würde, aus der sich das Ruhegehalt berechnet (§ 61 Absatz 4 LBeamtVG NRW).

Weiterführende Erläuterungen und Beispiele zum Kindererziehungs- und Kindererziehungsergänzungszuschlag sowie zum Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlag finden sich in der Broschüre „Informationen zur Beamtenversorgung bei Beurlaubung, Teilzeit und Elternzeit“ des Finanzministeriums des Landes Nordrhein-Westfalen. Diese ist abrufbar über den Broschürenservice auf der Homepage der Finanzverwaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (www.finanzverwaltung.nrw.de).

2.4.2.5

Mindestversorgung

Das Ruhegehalt beträgt mindestens 35 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge des zuletzt bekleideten Amtes, sogenanntes amtsabhängiges Mindestruhegehalt. Es darf nicht unter 61,6 % der jeweiligen ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5 (gegebenenfalls einschließlich Familienzuschlag der Stufe 1) zurückbleiben, sogenanntes amtsunabhängiges Mindestruhegehalt (§ 16 Absatz 3 LBeamtVG). Die amtsunabhängige Mindestversorgung beträgt derzeit für eine ledige Beamtin oder einen ledigen Beamten 1.660,64 € (Stand: 01. April 2017).

2.4.3

Laufbahnrecht (Benachteiligungsverbot)

Die Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen (§ 69 LBG NRW und § 12 LRiStaG). Sie darf sich weder bei der Einstellung noch beim beruflichen Fortkommen nachteilig auswirken. Eine unterschiedliche Behandlung von teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen.

Bei der sogenannten Nettoberechnung zu den laufbahnrechtlichen Probe- und Erprobungszeiten, mit Ausnahme der Probezeit im Sinne des § 5 der Laufbahnverordnung vom 21. Juni 2016 ([GV. NRW. S. 461](#)) in der jeweils geltenden Fassung (LVO), zählen Freistellungszeiten innerhalb einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 65 und 66 LBG NRW von mehr als drei Monaten nicht als Probezeit, sondern werden als Unterbrechung der Erprobung bewertet und müssen nachgeholt werden. Dies ist notwendig, um auch diesem Personenkreis eine erfolgreiche Erprobung attestieren zu können.

Bei der Berechnung der Dienstzeit zählen die Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung nach §§ 64, 67, 74 Absatz 2 LBG NRW) im vollen Umfang (§ 10 Absatz 3 LVO, § 8a Absatz 1 der Laufbahnverordnung der Polizei vom 4. Januar 1995 (GV. NRW. S. 42, ber. S. 216 und 922), die zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 7. April 2017 ([GV. NRW. S. 414](#)) geändert worden ist (LVOPol). Eine nach den oben genannten Regelungen bewilligte Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit hat darüber hinaus grundsätzlich keine laufbahnrechtlichen Auswirkungen. Dies gilt auch für die Berechnung der im Landesbeamtengesetz und den Laufbahn-

verordnungen geregelten Probe- und Erprobungszeiten. Auf die Auswirkungen einer unterhäftigen Teilzeitbeschäftigung während einer bestehenden Beurlaubung wird unter Nummer 3.4.3 eingegangen.

2.4.4

Beihilfen und freie Heilfürsorge

Bei allen Modellen der Teilzeitbeschäftigung besteht der Anspruch auf Krankenfürsorge (Beihilfeleistungen oder Leistungen in entsprechender Anwendung der Beihilfeverordnung und freie Heilfürsorge) unvermindert fort. Dies gilt auch bei einer unterhäftigen Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen (§ 64 Absatz 1 Satz 2 LBG NRW). Es gibt somit keine Abweichungen gegenüber einer Vollzeitbeschäftigung.

2.4.5

Erholungsurlaub

Teilzeitbeschäftigten steht grundsätzlich im selben Umfang Erholungsurlaub zu wie Vollbeschäftigten, wenn ihre Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche verteilt ist.

Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit auf weniger oder mehr als fünf Tage in der Woche verteilt haben, erhalten dementsprechend weniger oder mehr Urlaubstage. Bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf weniger Wochentage werden für eine dienstfreie Woche weniger Urlaubstage benötigt. Bei einem Wechsel von Vollzeitbeschäftigung zu Teilzeitbeschäftigung wird der bestehende Urlaubsanspruch aus dem laufenden sowie den vergangenen Urlaubsjahren entsprechend der tatsächlich geleisteten wöchentlichen Arbeitstage umgerechnet (§ 23 Absatz 1 bis 3 FrUrlV NRW). Es erfolgt also eine Umrechnung pro-rata-temporis bezogen auf alle zu diesem Zeitpunkt bestehenden Urlaubsansprüche, aus dem laufenden sowie den vergangenen Urlaubsjahren.

Im Übrigen gelten die allgemeinen Urlaubsregelungen (Teil 5 der FrUrlV NRW).

Bei einer Verringerung der wöchentlichen Arbeitstage unterbleibt eine Reduzierung von Urlaubsansprüchen aus Vorjahren und anteiligen Urlaubsansprüchen des laufenden Jahres, soweit diese bis zum Zeitpunkt der Verringerung der wöchentlichen Arbeitstage wegen vorliegender Hinderungsgründe tatsächlich nicht in Anspruch genommen werden konnten (§ 23 Absatz 4 FrUrlV NRW). Die Hinderungsgründe sind in § 23 Absatz 4 FrUrlV NRW aufgeführt. Für die vor der Reduzierung erworbenen und im Rahmen einer sich anschließenden Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommenen Erholungsurlaubstage bis zur Höhe des Mindesturlaubsanspruchs wird die Besoldung nicht gekürzt (§ 8 Absatz 1 Satz 2 LBesG NRW, Nummer 2.4.1).

Anders als die Regelung des § 8 Absatz 1 Satz 2 LBesG NRW, die sich nur auf Mindesturlaubsansprüche bezieht, bezieht sich die Regelung des § 23 Absatz 4 FrUrlV NRW auf den gesamten Erholungsurlaubsanspruch einschließlich des Urlaubsanspruchs aus vorausgegangenen Urlaubsjahren (Resturlaub) und Schwerbehindertenzusatzurlaub. Urlaubsansprüche, die im Rahmen des § 20a FrUrlV NRW angespart wurden, bleiben von der Regelung unberührt. Bei einem Wechsel von der Teilzeitbeschäftigung in die Vollzeitbeschäftigung oder einer Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit unter Beibehaltung einer Fünf-Tage-Woche findet § 23 Absatz 4 FrUrlV NRW keine Anwendung.

Während der ununterbrochenen Freistellung im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell (§ 65 LBG NRW, § 10 LRiStaG) oder der Altersteilzeit im Blockmodell (§ 66 Absatz 2 LBG NRW) wird der Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der ununterbrochenen Freistellung um ein Zwölftel gekürzt (§ 18 Absatz 6 und 7 in Verbindung mit Absatz 4 FrUrlV NRW).

2.4.6

Mehrarbeit bei Beamtinnen und Beamten

Teilzeitbeschäftigte unterliegen hinsichtlich des Ausgleichs von Mehrarbeit grundsätzlich denselben Regelungen wie Vollzeitbeschäftigte. Mehrarbeit ist die mehr als fünf Stunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit, wenn diese dienstlich angeordnet oder genehmigt wurde. Bei Teilzeitbeschäftigten ist nicht von fünf Stunden im Monat, sondern von der entsprechend der jeweiligen Teilzeitquote gekürzten Stundenzahl auszugehen. Beispielsweise sind bei einer Teilzeitbeschäftigung mit 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit monatlich 2,5 Stunden als Grenze für ausgleichspflichtige Mehrarbeit zugrunde zu legen. Für die Mehrarbeit wird vorrangig Dienstbefreiung gewährt. Sofern dies nicht möglich ist, erhalten teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte bis zum Erreichen der vollen Arbeitszeit anteilige Besoldung und für die darüber hinausgehende Zeit Mehrarbeitsvergütung.

2.4.7

Nebentätigkeiten

Nach § 63 Absatz 2 LBG NRW und § 9 Absatz 2 Satz 3 LRiStaG gilt im Falle der voraussetzungslosen Teilzeitbeschäftigung bei der Genehmigung von Nebentätigkeiten § 49 Absatz 2 Satz 3 LBG NRW mit der Maßgabe, dass von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Rücksicht auf die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigungen auszugehen ist. Damit findet die sogenannte Fünftel-Regelung des § 49 LBG NRW Anwendung.

Während einer familienbedingten Teilzeitbeschäftigung (§ 64 LBG NRW, § 7 LRiStaG) dürfen nur solche genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten ausgeübt werden, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen (§ 50 LBG NRW, § 7 Absatz 4 LRiStaG). Sie dürfen die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen - zum Beispiel wegen des zeitlichen Umfangs der Nebentätigkeit - nicht unmöglich machen. Unabhängig vom Umfang der Nebentätigkeit wird keine Nebentätigkeitsgenehmigung erteilt, wenn die Tätigkeit dienstliche Interessen beeinträchtigen kann. Eine Beeinträchtigung dienstlicher Interessen kommt insbesondere bei Interessenkonflikten in Betracht. Für eine Teilzeitbeschäftigung außerhalb des Beamtenverhältnisses während der Elternzeit gelten vorstehende Grundsätze entsprechend.

3

Längerfristige Beurlaubungen und Freistellungen

3.1

Gestaltungsmöglichkeiten allgemein

Unter die Beurlaubung und Freistellung sind Zeiträume zu fassen, in denen Beamtinnen und Beamte von ihrer Verpflichtung befreit sind, Dienst zu leisten, während das zugrunde liegende Beamtenverhältnis bestehen bleibt. Während eines Urlaubs aus arbeitsmarktpolitischen oder familiären Gründen ist die Beamtin oder der Beamte vollständig vom Dienst freigestellt. Mit Ausnah-

me des Sonderurlaubs unter Fortzahlung der Besoldung werden keine Dienstbezüge gezahlt. Beurlaubungen können Tage, Monate oder Jahre umfassen.

Folgende Hinweise beziehen sich auf längerfristige Beurlaubungen:

Für familienbedingten Urlaub (siehe Nummer 3.2.1) sowie familienbedingte Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit (siehe Nummer 2.2.2) und Urlaub aus arbeitsmarktpolitischen Gründen (siehe Nummer 3.2.2) darf insgesamt die Höchstgrenze der Beurlaubungsdauer von 15 Jahren nicht überschritten werden.

Einen Antrag auf Beurlaubung können nur Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen stellen, nicht Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst. Aufgrund des Lebenszeitprinzips sind Beurlaubungen stets zeitlich zu befristen.

3.2

Voraussetzungen

3.2.1

Urlaub aus familiären Gründen (§ 64 LBG NRW, § 7 LRiStaG)

Der Urlaub aus familiären Gründen ist aus denselben Gründen geschaffen worden wie die Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen und unterliegt denselben Voraussetzungen. Wie die Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen (siehe Nummer 2.2.2) dient der Urlaub aus familiären Gründen der familienfreundlichen und flexiblen Gestaltung der Lebensverhältnisse im Rahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Während eines Urlaubs aus familiären Gründen kann eine unterhältige Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Beamtin oder der Beamte gilt während der Zeit der unterhältigen Teilzeitbeschäftigung weiter als beurlaubt.

Die Höchstdauer für die familienbedingte Beurlaubung beträgt 15 Jahre. Auf diese Höchstdauer sind die Zeiten einer Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen ohne Besoldung (Nummer 3.2.2) und die einer Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit anzurechnen. Die Elternzeit, Familien- und Pflegezeit werden auf die Höchstdauer nicht angerechnet, sie können zusätzlich zur Höchstdauer der Beurlaubung genommen werden.

Besonders bei langjährigen Beurlaubungen muss der berufliche Wiedereinstieg vorbereitet werden. Zwar ist es in erster Linie Aufgabe der Beamtinnen und Beamten, den Kontakt zur Dienstbehörde zu halten. Allerdings hat die Dienststelle die Wiederaufnahme des Dienstes durch geeignete Maßnahmen zu erleichtern. Dazu gehören zum Beispiel das Angebot von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen, die rechtzeitige Unterrichtung über Fortbildungsmöglichkeiten und die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen schon während der Beurlaubung.

Auch für den richterlichen Dienst ist eine Beurlaubung aus familiären Gründen vorgesehen (§ 7 LRiStaG). Eine unterhältige Teilzeitbeschäftigung ist allerdings nicht möglich. Die Dauer des einzelnen Bewilligungszeitraums darf bei Richterinnen und Richtern drei Jahre nicht überschreiten. Anträge auf die Bewilligung von Urlaub ohne Dienstbezüge sind nur zu genehmigen, wenn die

Richterin oder der Richter zugleich zustimmt, nach der Rückkehr aus dem Urlaub auch in einem anderen Gericht desselben Gerichtszweiges verwendet zu werden. Bei der Entscheidung über die Verwendung der Richterin oder des Richters in einem anderen Gericht desselben Gerichtszweigs sind die persönlichen und familiären Belange der Richterin oder des Richters zu berücksichtigen.

3.2.2

Urlaub aus arbeitsmarktpolitischen Gründen (§ 70 LBG NRW, § 8 LRiStaG)

Urlaub aus arbeitsmarktpolitischen Gründen kann in Bereichen bewilligt werden, in denen wegen der Arbeitsmarktsituation ein außergewöhnlicher Bewerberüberhang besteht und deshalb ein dringendes öffentliches Interesse besteht, verstärkt Bewerberinnen und Bewerber im öffentlichen Dienst zu beschäftigen. Die Beurlaubung setzt die genaue Prüfung der konkreten Arbeitsmarktsituation voraus.

Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen, die in einem Bereich mit außergewöhnlichem Bewerberüberhang tätig sind, können sich auf Antrag bis zu sechs Jahre oder nach Vollendung des 55. Lebensjahres für einen Zeitraum, der sich bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss, beurlauben lassen. Die zulässige Höchstdauer der Beurlaubung ist zu beachten.

Der Urlaub kann bei Vorliegen der Voraussetzungen bewilligt werden in Form

a) eines sogenannten altersunabhängigen Urlaubs bis zur Dauer von insgesamt höchstens sechs Jahren. Nach diesem Zeitraum ist bei Vorliegen der Voraussetzungen eine Verlängerung des Urlaubs bis zur Höchstdauer von 15 Jahren möglich. Auf diese Höchstdauer sind die Zeiten der familienbedingten Beurlaubung und die der Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit anzurechnen;

b) eines sogenannten Altersurlaubs nach Vollendung des 55. Lebensjahres, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss, sowie eines sogenannten Altersurlaubs bereits nach Vollendung des 50. Lebensjahres bis zum Beginn des Ruhestandes. Eine Überschreitung der Höchstdauer der Beurlaubung von 15 Jahren ist in diesen Fällen zulässig, wenn der Beamtin oder dem Beamten eine Rückkehr zur Voll- oder Teilzeitbeschäftigung vor Beginn des Ruhestandes nicht mehr zugemutet werden kann.

Voraussetzung ist in allen Fällen, dass dienstliche Belange im Einzelfall nicht entgegenstehen. Die Entscheidung liegt im Ermessen des Dienstherrn.

Bei Richterinnen und Richtern darf einem Antrag nur entsprochen werden, wenn sie zustimmen, nach Rückkehr aus dem Urlaub auch in einem anderen Richteramt verwendet zu werden. Bei Vorliegen der Voraussetzungen besteht im richterlichen Dienst ein gebundener Anspruch auf Bewilligung des beantragten Urlaubs. Die Mindestdauer des altersunabhängigen Urlaubs beträgt ein Jahr.

3.2.3

Elternzeit (Teil 3 FrUrlV NRW)

Die Anspruchsvoraussetzungen der Elternzeit im Beamten- und Richterbereich ergeben sich aus § 9 FrUrlV NRW in Verbindung mit § 15 Absatz 1 bis 3 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748), das zuletzt durch Artikel 6 Absatz 9 des Gesetzes vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228) geändert worden ist (BEEG). Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter haben einen Anspruch auf Elternzeit, wenn sie mit ihrem Kind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen.

Anders als bei der familienbedingten Beurlaubung besteht ein Rechtsanspruch auf Elternzeit ohne Rücksicht auf die dienstlichen Belange. Elternzeit wird nicht auf die Höchstgrenzen der familienbedingten Beurlaubung angerechnet. Die Inanspruchnahme von Elternzeit muss sieben Wochen vor Beginn schriftlich erklärt werden. In der Erklärung muss eine verbindliche Festlegung erfolgen, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Mutterschutzfristen werden bei der Zweijahresfrist für die verbindliche Festlegung der Elternzeit angerechnet (§ 9 FrUrlV NRW in Verbindung mit § 16 Absatz 1 Satz 4 BEEG).

Eltern haben die Wahl, ob sie die Elternzeit gemeinsam oder jeweils allein nehmen. Jedem Elternteil steht die volle Zeit bis zum dritten Geburtstag des Kindes unabhängig vom Verhalten des anderen Elternteils als Elternzeit zu. Die Elternzeit kann auf drei Zeitabschnitte verteilt werden. Eine Aufteilung der Elternzeit auf mehr als drei Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Dienstherrn möglich.

Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen werden. Die Inanspruchnahme muss spätestens 13 Wochen vor Beginn schriftlich erklärt werden.

3.2.4

Pflegezeit (§ 16 FrUrlV NRW)

Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter mit Besoldung, mithin auch Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, haben Anspruch auf Pflegezeit zur Pflege von pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung oder zur Betreuung pflegebedürftiger minderjähriger Angehöriger stationär bis zur Dauer von maximal sechs Monaten oder zur Begleitung von nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase bis zur Dauer von maximal drei Monaten. Zu den weiteren Voraussetzungen siehe Nummer 2.2.6.

3.2.5

Sonderurlaub (Teil 6 FrUrlV NRW)

Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern ist Sonderurlaub unter Wegfall der Besoldung bei Entsendung für eine Tätigkeit im internationalen Bereich zu gewähren. § 31 Absatz 1 FrUrlV NRW findet Anwendung, wenn die Bediensteten zur vorübergehenden Wahrnehmung von hauptberuflichen Tätigkeiten in öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtungen (internationalen Organisationen), in die Verwaltung oder in eine öffentliche Einrichtung eines Mitgliedstaates der Europäischen Union entsandt werden. Auch nicht entsandte Bedienstete können für diese Zwecke beurlaubt werden (§ 31 Absatz 2 FrUrlV NRW). Im letztgenannten Fall ist setzt die Beurlaubung voraus, dass dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Eine Beurlaubung kann zur vorübergehenden Wahrnehmung von Aufgaben im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit bewilligt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

In anderen Fällen kann Sonderurlaub bewilligt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen (§ 34 FrUrlV NRW). Das gilt zum Beispiel für Tätigkeiten bei Fraktionen und Parteien.

3.3

Änderung und vorzeitige Beendigung

Bei der familienbedingten Beurlaubung muss die dienstvorgesetzte Stelle eine vorzeitige Rückkehr in den Dienst auf Antrag zulassen, wenn die Fortsetzung der Teilzeit nicht mehr zumutbar ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen (gebundener Rückkehranspruch). Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn sich die Pflegesituation für kranke Angehörige geändert hat und die oder der Angehörige nicht mehr wie bisher zu Hause gepflegt wird. Der Antrag auf Verlängerung ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der genehmigten Beurlaubung zu stellen (§ 64 Absatz 4 LBG NRW, § 7 Absatz 2 Satz 3 LRiStaG).

Bei der Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen ist eine vorzeitige Rückkehr in den Dienst unter denselben Voraussetzungen möglich wie bei der familienbedingten Beurlaubung. Es besteht jedoch bei Vorliegen der Voraussetzungen kein Rückkehranspruch. Die dienstvorgesetzte Stelle trifft eine Ermessensentscheidung. Der Antrag auf Verlängerung ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der genehmigten Beurlaubung zu stellen (§ 70 Absatz 2 und 3 LBG NRW).

Eine vorzeitige Beendigung oder Verlängerung der Elternzeit ist nur mit Zustimmung des Dienstherrn möglich. Eine Beendigung der Elternzeit auf einseitigen Wunsch des Dienstherrn ist nicht vorgesehen. Bei Geburt eines weiteren Kindes, bei Vorliegen eines besonderen Härtefalls (wie zum Beispiel einer schweren Erkrankung oder dem Tod eines Elternteils oder Kindes) oder bei einer erheblichen Gefährdung der wirtschaftlichen Existenz der Eltern, kann der Dienstherr die vorzeitige Beendigung der Elternzeit nur innerhalb von vier Wochen schriftlich aus dringenden dienstlichen Gründen ablehnen.

Zur Inanspruchnahme von Mutterschutzfristen vor und nach der Entbindung kann die Elternzeit auch ohne Zustimmung des Dienstherrn vorzeitig beendet werden; in diesen Fällen soll die Beamtin oder die Richterin dem Dienstherrn die Beendigung der Elternzeit rechtzeitig mitteilen.

Ein Elternteil kann die Verlängerung seiner Elternzeit verlangen, wenn zunächst ein Wechsel der Inanspruchnahme zwischen beiden Elternteilen vorgesehen war, dieser Wechsel später jedoch aus wichtigem Grund nicht stattfinden kann.

3.4

Information über die Rechtsfolgen

Beamten und Beamte, die einen Antrag auf Beurlaubung stellen, sind gemäß § 68 LBG NRW auf die Folgen langfristiger Urlaube hinzuweisen, insbesondere auf die Folgen für Ansprüche auf Grund beamtenrechtlicher Regelungen.

Das Beamtenverhältnis besteht mit Ausnahme der Dienstleistungspflicht fort. Das statusrechtliche und das abstrakt-funktionelle Amt bei der bisherigen Beschäftigungsbehörde bleiben bestehen. Eine Beamtin ist beispielsweise weiterhin Oberinspektorin bei der Bezirksregierung Düsseldorf.

Die Pflichten aus dem aktiven Beamtenverhältnis gelten fort mit der Folge, dass Pflichtverletzungen während der Beurlaubung unter den gesetzlichen Voraussetzungen disziplinarisch verfolgt werden können.

Gegenüber Richterinnen und Richtern folgt die Pflicht zur Information über die Folgen einer Beurlaubung aus § 11 LRiStaG.

3.4.1

Besoldung

3.4.1.1

Dienstbezüge

Während des Zeitraums der Beurlaubung werden für die in diesen Hinweisen erläuterten Beurlaubungsformen keine Dienstbezüge gezahlt.

3.4.1.2

Vermögenswirksame Leistungen

Während einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge besteht kein Anspruch auf die Gewährung vermögenswirksamer Leistungen.

3.4.1.3

Kindergeld

Der Anspruch auf Kindergeld wird durch Urlaub aus familiären oder arbeitsmarktpolitischen Gründen, durch Sonderurlaub oder durch Eltern- oder Pflegezeit ohne Teilzeitbeschäftigung nicht berührt.

3.4.1.4

Erfahrungsstufenaufstieg

Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge führen grundsätzlich zu einer Verzögerung des Erfahrungsstufenaufstiegs. Ausnahmen sind in § 30 Absatz 2 LBesG NRW geregelt. Danach verzögern insbesondere folgende Zeiten nicht den Aufstieg in den Erfahrungsstufen:

- a) Zeiten einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind,
- b) Zeiten der tatsächlichen Pflege von nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen nahen Angehörigen bis zu drei Jahren für jeden nahen Angehörigen,
- c) Pflegezeiten in entsprechender Anwendung des Pflegezeitgesetzes und

d) Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge, wenn die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle schriftlich anerkannt hat, dass der Urlaub dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient.

3.4.1.5

Anwärterbezüge

Bei Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 2.1, die Anwärterbezüge mit der Auflage erhalten haben, dass sie im Anschluss an die Ausbildung nicht vor Ablauf einer Mindestzeit von fünf Jahren auf eigenen Antrag aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden (§ 74 Absatz 4 LBesG NRW), wird die Zeit des Urlaubs aus familiären oder arbeitsmarktpolitischen Gründen nicht auf die Mindestdienstzeit angerechnet. Die Mindestdienstzeit verlängert sich mithin um die Zeit des Urlaubs. Entsprechendes gilt bei der Gewährung eines Anwärtersonderzuschlags für die Erfüllung der in § 76 Absatz 2 Nummer 2 LBesG NRW normierten Bleibeverpflichtung. Zeiten der Eltern- und Pflegezeit werden auf die Mindestdienstzeit angerechnet.

3.4.2

Versorgung

Zeiten einer Beurlaubung ohne Besoldung sind grundsätzlich nicht ruhegehaltfähig. Die Beurlaubung kann ausnahmsweise als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt werden, wenn spätestens bei Beendigung der Beurlaubung schriftlich zugestanden wird, dass die Beurlaubung öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dient (§ 6 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 LBeamtVG NRW). Daneben wird die Berücksichtigung der Beurlaubungszeit als ruhegehaltfähig regelmäßig von der Erhebung eines Versorgungszuschlages abhängig gemacht. Dieser beläuft sich auf 30 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (§ 6 Absatz 2 LBeamtVG NRW).

Im Übrigen wird auf Vorschrift 2.4.2 verwiesen.

3.4.3

Laufbahnrecht (Benachteiligungsverbot)

Nach § 5 Absatz 6 LVO und § 5 Absatz 5 LVOPol gelten Beurlaubungszeiten einschließlich Elternzeit von mehr als drei Monaten grundsätzlich nicht als Probezeit. Eine Ausnahme gilt für Beurlaubungen, die dienstlichen oder öffentlichen Belangen dienen. Dafür müssen die Voraussetzungen bei Gewährung des Urlaubs festgestellt worden sein. Zudem gelten in den Fällen des § 21 LBG NRW, der §§ 7 Absatz 4, 11 Absatz 2 Nummer 3, 25 Absatz 1 Nummer 5, 26 Absatz 1 Nummer 4 und 27 Absatz 1 Nummer 7 LVO sowie des § 5 Absatz 5 LVOPol Beurlaubungszeiten von mehr als drei Monaten uneingeschränkt nicht als Probe- oder Erprobungszeiten.

Nach § 5 Absatz 7 LVO und § 5 Absatz 6 LVOPol ist bei der Berechnung der Probezeit eine unterhälftige Teilzeitbeschäftigung entsprechend ihrem Verhältnis zur hälftigen Teilzeitbeschäftigung zu berücksichtigen. Die Probezeit ist nur entsprechend zu verlängern, wenn die Auswirkung mehr als drei Monate beträgt. Abweichend davon gelten Teilzeitbeschäftigungen während einer Beurlaubung von mehr als drei Monaten nicht als Probe- oder Erprobungszeiten für

a) Ämter mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Probe (§ 21 LBG NRW),

- b) Beförderungen (§ 7 Absatz 4 LVO),
- c) Laufbahnwechsel (§ 11 Absatz 2 Nummer 3 LVO),
- d) Modulare Qualifizierungen (§ 25 Absatz 1 Nummer 5 LVO),
- e) Masterstudien (§ 26 Absatz 1 Nummer 4 LVO) und
- f) Masterstudien mit dem Ziel der Spezialisierung (§ 27 Absatz 1 Nummer 7 LVO).

Nach § 10 Absatz 3 Satz 2 LVO und § 8a Absatz 1 Satz 2 LVOPol zählen bei der Berechnung der Dienstzeit auch Zeiten einer unterhältigen Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen in vollem Umfang als Dienstzeit.

Nach § 10 Absatz 5 LVO zählen Beurlaubungszeiten ohne Dienstbezüge in den nachfolgenden Fällen als Dienstzeiten:

- a) bis zur Dauer von insgesamt zwei Jahren die Zeit eines Urlaubs ohne Dienstbezüge, wenn dieser überwiegend dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient und das Vorliegen dieser Voraussetzung bei der Gewährung des Urlaubs von der obersten Dienstbehörde, bei Landesbeamtinnen und Landesbeamten außerdem mit Zustimmung des für Inneres zuständigen Ministeriums und des Finanzministeriums festgestellt worden ist,
- b) bis zur Dauer von insgesamt fünf Jahren die Zeit eines Urlaubs ohne Dienstbezüge, wenn dieser zur Ausübung einer Tätigkeit bei Fraktionen des Europäischen Parlaments, des Deutschen Bundestages oder der Landtage als wissenschaftliche Assistentin oder wissenschaftlicher Assistent, Geschäftsführerin oder Geschäftsführer erteilt wurde,
- c) die Zeit eines Urlaubs ohne Dienstbezüge, wenn dieser zur Ausübung einer Tätigkeit in öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Organisationen, im Auslandsschuldienst, im Ersatzschuldienst oder zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungshilfe erteilt wurde und
- d) bis zur Dauer von insgesamt drei Jahren Urlaubszeiten ohne Dienstbezüge infolge der tatsächlichen Betreuung eines minderjährigen Kindes oder mehrerer minderjähriger Kinder oder der Pflege eines nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes pflegebedürftigen nahen Angehörigen, dessen Pflegebedürftigkeit nach § 3 Absatz 2 des vorgenannten Gesetzes nachgewiesen ist. Der Ausgleich von Verzögerungen nach den Sätzen 1 und 2 und § 6 Absatz 1 und 2 LVO darf zusammen einen Zeitraum von drei Jahren nicht überschreiten.

Zeiten, die bereits zu einer Anrechnung bei der Probezeit geführt haben, bleiben unberücksichtigt.

In den Fällen von Elternzeit und Beurlaubung aus familiären Gründen, Beurlaubungen zur Ausübung einer gleichwertigen Tätigkeit insbesondere bei Behörden, öffentlichen Einrichtungen oder internationalen Institutionen, Beurlaubungen bei Fraktionen des Deutschen Bundestages, der Landtage oder des Europäischen Parlaments (§ 34 FrUrlV NRW) und Freistellung wegen einer Mitgliedschaft im Personalrat oder als Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen sind nach Maßgabe des § 9 LVO dienstliche Beurteilungen fortzuschreiben, um eine bessere

Einbeziehung der beurlaubten Beamtinnen und Beamten in die berufliche Fortentwicklung gewährleisten zu können.

Für Richterinnen und Richter ergibt sich ein Benachteiligungsverbot aus § 12 LRiS-taG.

3.4.4 Beihilfen und freie Heilfürsorge

Beihilfen:

Grundsätzlich knüpft der Beihilfeanspruch an den Anspruch auf Besoldung an. Für die Zeit eines Urlaubs ohne Dienstbezüge besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Beihilfeleistungen oder Leistungen der freien Heilfürsorge. Ausnahmsweise wird trotz einer Beurlaubung ohne Besoldung Beihilfe gewährt, wenn dies die Beurlaubungsvorschriften ausdrücklich vorsehen.

Bei Beurlaubungen aus familiären Gründen nach § 64 Absatz 1 LBG NRW oder § 7 Absatz 6 LRiS-taG besteht Anspruch auf Krankheitsfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilfevorschriften. Dies gilt nicht für Beurlaubte, die bereits als Angehörige bei der Beihilfe berücksichtigt werden oder einen Anspruch auf Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung haben (§ 64 Absatz 5 LBG NRW).

Gleiches gilt für Beamtinnen und Beamte in Elternzeit. Sie haben Anspruch auf Beihilfe (§ 74 Absatz 2 in Verbindung mit § 64 Absatz 5 LBG NRW sowie gegebenenfalls in Verbindung mit § 2 Absatz 2 LRiStaG). Da während der Elternzeit kein Anspruch auf Besoldung besteht und für den Elternteil in Elternzeit und gegebenenfalls für die Kinder, wenn diese nicht beitragsfrei in der gesetzlichen Krankenversicherung mitversichert sind, weiterhin Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung gezahlt werden müssen, erhalten die Beamtinnen und Beamte für die Dauer der Elternzeit ihre Beiträge für die private beziehungsweise die freiwillige gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung bis zur Höhe von 31 Euro im Monat erstattet. Diese Fürsorgeleistung steht lediglich denjenigen zu, deren Dienst- oder Anwärterbezüge vor Beginn der Elternzeit die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschritten haben oder überschritten hätten (§ 13 Absatz 1 FrUrIV NRW).

Beamtinnen und Beamte bis zur Besoldungsgruppe A 8 sowie Empfänger von Anwärterbezügen können während der Elternzeit über den Betrag von 31 Euro hinaus die Erstattung der Beiträge in voller Höhe beantragen. Erstattet werden die Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung, soweit diese auf einen auf den Beihilfebemessungssatz abgestimmten Prozenttarif oder einen die jeweilige Beihilfe ergänzenden Tarif einschließlich etwaiger darin enthaltener Altersrückstellungen entfallen. Nicht erstattet werden Beiträge, die sich auf zusätzliche Versicherungen (zum Beispiel zur besseren Absicherung von Zahnersatz) beziehen. Die Leistung des Dienstherrn wird auf Antrag gewährt, solange der betreffende Elternteil nach § 4 BEEG Elterngeld bezieht. Für die übrigen Monate einer Elternzeit wird die Beitragserstattung weitergezahlt, solange der Elternteil keine Beschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ausübt (§ 13 Absatz 2 FrUrIV NRW).

Während der Zeit einer unterhältigen Altersteilzeitbeschäftigung besteht Anspruch auf Leistungen der Krankenfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilferegelungen für Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen (§ 66 Absatz 4 LBG NRW).

Freie Heilfürsorge:

Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte haben Anspruch auf freie Heilfürsorge, solange ihnen Besoldung zusteht, Elternzeit oder Pflegezeit gewährt wird. Dies gilt auch während einer Beurlaubung aus familiären Gründen, sofern die Beamtin oder der Beamte nicht einen Anspruch auf die Familienversicherung nach § 10 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch hat (§ 112 Absatz 2 LBG NRW).

Für Anspruchsberechtigte der freien Heilfürsorge findet während der Elternzeit § 13 FrUrlV NRW keine Anwendung. Der Dienstherr hat kraft seiner Fürsorgepflicht durch eine vollständige Übernahme der Krankheitskosten im Rahmen der freien Heilfürsorge im Polizeibereich ausreichende Vorkehrungen getroffen, um den amtsangemessenen Lebensunterhalt der Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten bei Eintritt besonderer finanzieller Belastungen durch Krankheits- und Geburtsfälle zu gewährleisten.

3.4.5

Erholungsurlaub

Während einer Beurlaubung oder einer Freistellung ohne Besoldung wird der für das Urlaubsjahr zustehende Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Beurlaubung, Elternzeit oder Pflegezeit um ein Zwölftel gekürzt. Dies gilt nicht, wenn zeitgleich eine Teilzeitbeschäftigung beim eigenen Dienstherrn ausgeübt wird (§ 18 Absatz 4 FrUrlV NRW).

Erholungsurlaub, der vor Beginn eines Urlaubs ohne Besoldung, einer Eltern- oder Pflegezeit nicht oder nicht vollständig in Anspruch genommen wurde, ist nach dem Ende der Beurlaubung, der Eltern- oder Pflegezeit dem Erholungsurlaub des laufenden Jahres hinzuzufügen und teilt das Schicksal des laufenden Urlaubs (§ 19 Absatz 4 FrUrlV NRW).

Beispiel: Eine Beamtin hat vor Beginn ihrer Mutterschutzfrist Anfang 2017 noch 10 Tage offenen Erholungsurlaub. Im direkten Anschluss an die Mutterschutzfrist nimmt die Beamtin drei Jahre Elternzeit (ohne Teilzeitbeschäftigung) in Anspruch. Der Resturlaub von 10 Tagen wird nach ihrer Rückkehr in 2020 dem laufenden Jahresurlaub zugeschlagen. Er kann zusammen mit diesem bis zum 31.03.2022 beansprucht werden.

3.4.6

Nebentätigkeiten

Für Zeiten der Beurlaubung gelten die Regelungen des Nebentätigkeitsrechts uneingeschränkt. Danach unterliegen entgeltliche Tätigkeiten grundsätzlich der Genehmigungspflicht und dürfen in der Woche einen Umfang von einem Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreiten.

Bei der Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen (§ 70 LBG NRW, § 8 LRiStaG) müssen sich Beamtinnen und Beamte verpflichten, auf genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten gegen Vergütung zu verzichten und nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten (§ 51 LBG NRW) nur in dem Umfang ausüben, in dem sie auch einem Vollzeitbeschäftigten erlaubt sind. Wird diese Pflicht schuldhaft verletzt, führt dies regelmäßig zu einem Widerruf der Beurlaubung.

4

Beteiligung der Personalvertretung und Schwerbehindertenvertretung

Auf die in § 72 Absatz 1 des Landespersonalvertretungsgesetzes vom 3. Dezember 1974 (GV. NW. S. 1514) in der jeweils geltenden Fassung (LPVG) und §§ 41 Absatz 1, 47 Absatz 1 LRiStaG genannten Beteiligungsrechte der Personalvertretungen wird hingewiesen.

Bei schwerbehinderten Menschen hat die oder der Dienstvorgesetzte in jedem Fall der Freistellung die Schwerbehindertenvertretung nach § 95 SGB IX zu beteiligen.

5

Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten

Die dienstvorgesetzte Stelle hat die Gleichstellungsbeauftragte nach Maßgabe der §§ 17 und 18 des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 ([GV. NRW. S. 590](#)) in der jeweils geltenden Fassung (LGG) zu unterrichten und anzuhören.

- [MBI. NRW. 2017 S. 847](#)