

Fachtagung

FrauenStärken im Schulbereich

Die Interessenvertretung für Frauen stärken – Wege, Themen, Konzepte

15./16. November 2013 in Berlin

Teilzeitbeschäftigung

Auszüge aus:

- **Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)**
- **Besondere Regelungen für teilzeitbeschäftigte und begrenzt dienstfähige Lehrkräfte**
- **Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)**
- **Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)**
- **Gesetz über Teilzeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG)**

Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG) *)

vom 25. März 2009 (Art. 1 des Gesetzes vom 25.3.2009 - Nds.GVBl. 6/2009 S.72), geändert durch [Art.3 des Gesetzes v. 25.11.2009 \(Nds.GVBl. 26/2009 S.437\)](#), [Art. 1 des Gesetzes v. 10.6.2010 \(Nds.GVBl. Nr.16/2010 S.242\)](#), [Art. 2 des Gesetzes v. 17.11.2011 \(Nds.GVBl. Nr.28/2011 S.422\)](#), [Art.2 des Gesetzes vom 6.12.2012 \(Nds.GVBl. Nr.30/2012 S.518\)](#) und [Art.2 des Gesetzes vom 12.12.2012 \(Nds.GVBl. Nr.32/2012 S.591\)](#) - VORIS 20411 -

§ 61

Teilzeitbeschäftigung

- (1) Einer Beamtin oder einem Beamten mit Dienstbezügen kann auf Antrag für eine bestimmte Dauer Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
- (2) ¹Dem Antrag nach Absatz 1 darf nur entsprochen werden, wenn die Beamtin oder der Beamte sich verpflichtet, während des Bewilligungszeitraums entgeltliche Nebentätigkeiten nur mit einer zeitlichen Beanspruchung auszuüben, die auch bei Vollzeitbeschäftigten zulässig wäre. ²Ausnahmen hiervon sind nur zulässig, soweit dies mit dem Beamtenverhältnis vereinbar ist. ³Wird die Verpflichtung nach Satz 1 schuldhaft verletzt, so soll die Bewilligung widerrufen werden.
- (3) ¹Die Dauer der Teilzeitbeschäftigung kann nachträglich beschränkt oder der Umfang der zu leistenden Arbeitszeit erhöht werden, soweit zwingende dienstliche Belange dies erfordern. ²Eine Änderung des Umfangs der zu leistenden Arbeitszeit oder die Beendigung der Teilzeitbeschäftigung soll zugelassen werden, wenn der Beamtin oder dem Beamten die Teilzeitbeschäftigung in dem bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
- (4) Soweit die ermäßigte Arbeitszeit gemäß § 60 Abs. 4 verlängert wird, darf die regelmäßige Arbeitszeit auf Antrag der Beamtin oder des Beamten über den nach Absatz 1 zulässigen Mindestumfang hinaus ermäßigt werden.

§ 62

Teilzeitbeschäftigung und Urlaub aus familiären Gründen

- (1) ¹Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen, die ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige sonstige Angehörige oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, ist auf Antrag
1. Teilzeitbeschäftigung mit mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit oder
 2. Urlaub ohne Dienstbezüge
- zu bewilligen, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. ²Die Pflegebedürftigkeit ist durch ein ärztliches Gutachten nachzuweisen. ³Bei Lehrkräften an öffentlichen Schulen kann die Teilzeitbeschäftigung oder der Urlaub bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres, bei wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an Hochschulen bis zum Ende des laufenden Semesters oder Trimesters ausgedehnt werden.
- (2) Für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst ist Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 und Satz 2 entsprechend anzuwenden, soweit dies nach der Struktur der Ausbildung möglich ist und der Ausbildungserfolg nicht gefährdet wird.

(3) § 61 Abs. 2 gilt mit der Maßgabe entsprechend, dass nur solche Nebentätigkeiten ausgeübt oder zugelassen werden dürfen, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen.

(4) § 61 Abs. 3 Satz 2 gilt entsprechend.

(5) Der Dienstherr hat den aus familiären Gründen Beurlaubten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern.

Besondere Regelungen für teilzeitbeschäftigte und begrenzt dienstfähige Lehrkräfte

*RdErl. d. MK v. 3.11.2009 - 14-03143/2 (94) (SVBl. 12/2009 S.455) - VORIS 20411 -
Bezug: [RdErl. v. 30.12.2004 \(SVBl. 2005, S.14\) - VORIS 20411](#) -*

1. Allgemeines

1.1 Anträge auf Teilzeitbeschäftigung nach den § 61 und 62 NBG sind jeweils sechs Monate vorher auf dem Dienstweg zu stellen. Dies gilt nicht für Anträge nach § 62 NBG, sofern die dafür maßgeblichen Umstände nicht vorhersehbar waren. In diesen Fällen ist der Antrag unverzüglich, bei Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an die Elternzeit spätestens sechs Monate vor deren Ablauf zu stellen.

1.2 Die Teilzeitbeschäftigung nach § 61 NBG sollte mindestens den Zeitraum von einem Jahr umfassen. Entsprechenden Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung kann zum 1. August oder 1. Februar eines Jahres entsprochen werden.

1.3 Eine Ermäßigung der Funktionstätigkeit von Lehrkräften in Funktionsstellen ist ausgeschlossen.

1.4 Bei Schulleiterinnen und Schulleitern muss die Anwesenheit während der Unterrichtszeit sichergestellt sein. Die Dienstzeitregelung kann für sie und ihre ständigen Vertreterinnen und Vertreter im Einzelfall eine Abwesenheit während der Unterrichtszeit bis zu zwei Tagen in der Woche vorsehen, wenn die Verhältnisse an der Schule und die dienstlichen Aufgaben der Schulleitung dies zulassen und eine ordnungsgemäße Vertretung sichergestellt ist.

Bei allen anderen Lehrkräften in Funktionsstellen muss die ordnungsgemäße Erledigung der besonderen Aufgaben des Funktionsamtes durch geregelte Anwesenheitszeiten während der Unterrichtszeit sichergestellt sein.

2. Erleichterung der Arbeitsbedingungen

2.1 Lehrkräfte, deren Unterrichtsverpflichtung nach § 61, 62 NBG reduziert worden ist und Lehrkräfte, denen Altersteilzeit im Teilzeitmodell (§ 63 NBG) bewilligt worden ist, haben ebenso wie vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte neben ihrer Unterrichtsverpflichtung auch außerunterrichtliche Aufgaben zu erfüllen. Diese Verpflichtung führt in Einzelfällen zu einer im Verhältnis zu Vollzeitlehrkräften stärkeren Belastung der teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte, die von den Betroffenen als ungerecht empfunden wird. Hierdurch werden vor allem Frauen belastet, weil vornehmlich sie es sind, die Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

Beim Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte soll auf diese Situation Rücksicht genommen werden, soweit hierdurch nicht eine pädagogische Gestaltung des Stundenplans beeinträchtigt wird. Die Rechte der Konferenzen bleiben unberührt.

2.2 Bei der Stundenplangestaltung sowie bei der Zuweisung außerunterrichtlicher Aufgaben ist Folgendes zu beachten:

2.2.1 So weit wie möglich sollten teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte für dienstliche Aufgaben (z.B. Vertretungen, Aufsichtsführung, Sprechstunden, Sprechtage, Projektwochen, Schulveranstaltungen) nur entsprechend dem Umfang ihrer reduzierten Unterrichtsverpflichtung eingesetzt werden.

2.2.2 Die Erteilung von weniger als zwei Unterrichtsstunden am Tag sowie ein Einsatz am Vor- und Nachmittag desselben Tages sind bei Teilzeitbeschäftigten nach § 62 NBG ausgeschlossen und sollten bei den übrigen Teilzeitbeschäftigten vermieden werden, es sei denn, eine solche Regelung wird von den Teilzeitbeschäftigten gewünscht.

2.2.3 Soweit Springstunden nicht vermieden werden können, sollten teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte nur entsprechend ihrer reduzierten Unterrichtsverpflichtung belastet werden.

2.2.4 Mindestens ein unterrichtsfreier Tag in der Woche ist teilzeitbeschäftigten Lehrkräften, deren Unterrichtsverpflichtung nach § 62 NBG mindestens um ein Drittel der Regelstundenzahl ermäßigt ist, zu ermöglichen und sollte den übrigen teilzeitbeschäftigten Lehrkräften ermöglicht werden, es sei denn, eine solche Regelung wird von den Teilzeitbeschäftigten nicht gewünscht.

2.2.5 Bei der sonstigen Verteilung der Unterrichtsstunden sollte bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften nach § 62 NBG auf die familiären Verpflichtungen Rücksicht genommen werden. Dies gilt insbesondere auch für die Festlegung von Unterrichtsbeginn und Unterrichtsende.

2.3 Die Nichtgewährung von Erleichterungsmöglichkeiten ist auf Wunsch der betroffenen Lehrkraft ihr gegenüber zu begründen.

3. Begrenzt dienstfähige Lehrkräfte (§ 27 BeamtStG)

Die Regelungen der Nummern 2.2.1 bis 2.2.5 und 2.3 finden bei begrenzt dienstfähigen Lehrkräften entsprechende Anwendung.

4. Lehrkräfte im Beschäftigtenverhältnis

Auf Lehrkräfte im Beschäftigtenverhältnis sind die vorstehenden Regelungen der Nummern 1 und 2 entsprechend anzuwenden, soweit nicht Sonderregelungen gelten.

5. Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst

Die Regelungen dieses RdErl. gelten nicht für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst. Eine entsprechende Anwendung ist in besonders begründeten Einzelfällen mit Zustimmung des MK möglich.

Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)

Vom 9. Dezember 2010 (Nds.GVBl. Nr.30/2010 S.558), geändert durch [Art. 15 des Gesetzes v. 17.11.2011 \(Nds.GVBl. Nr.28/2011 S.422\)](#) - VORIS 20480 -

Der Niedersächsische Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Erster Teil Allgemeine Vorschriften

§ 1 Zielsetzung

(1) Ziel dieses Gesetzes ist es,

1. für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie
2. Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen.

(2) Um die Zielsetzung dieses Gesetzes zu erreichen, sind nach Maßgabe der nachfolgenden Vorschriften

1. Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können,
2. das Handeln der Verwaltung stärker durch Frauen zu prägen und weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie die Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern einzubeziehen,
3. die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen,
4. Nachteile, die Männer und Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen und
5. Frauen und Männer in den Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

(3) Alle Dienststellen und die dort Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Zielsetzung dieses Gesetzes zu verwirklichen.

Zweiter Teil

Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

§ 4

Familiengerechte Arbeitsgestaltung

Arbeitsbedingungen einschließlich der Arbeitszeiten in der Dienststelle sind, soweit die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben das zulässt, so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können.

§ 5

Arbeitszeitgestaltung bei familiären Betreuungsaufgaben

¹Beschäftigten, die Kinder unter zwölf Jahren oder pflegebedürftige Angehörige im Sinne des § 14 des Elften Buchs des Sozialgesetzbuchs betreuen, ist auf Verlangen über die für alle Beschäftigten geltenden Regelungen hinaus eine individuelle Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit zu ermöglichen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen. ²Die Ablehnung des Verlangens ist schriftlich zu begründen.

§ 6

Teilzeitarbeit und Beurlaubung

- (1) Die Dienststellen haben dafür zu sorgen, dass sie ihren Beschäftigten, auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, genügend Teilzeitarbeitsplätze anbieten können.
- (2) Die Dienststellen sind verpflichtet, Beschäftigte, die eine Beurlaubung oder eine Ermäßigung der Arbeitszeit beantragen, auf die generellen beamten-, arbeits- und versorgungsrechtlichen Folgen hinzuweisen.
- (3) Die Ermäßigung von Arbeitszeit ist grundsätzlich personell auszugleichen; dabei sind verbleibende Stellenreste zu vollen Stellen oder Teilzeitstellen zusammenzuführen.
- (4) Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie Aushilfstätigkeiten sind vorrangig denjenigen Beschäftigten der Dienststelle anzubieten, die aus familiären Gründen beurlaubt worden sind und die Interesse an der Übernahme solcher Tätigkeiten bekundet haben.
- (5) ¹Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. ²Können Teilzeitbeschäftigte an einer längerfristigen Fortbildungsmaßnahme nur teilnehmen, wenn sie dabei ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschreiten, so soll für die Dauer der Maßnahme auf Antrag die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend erhöht werden.
- (6) ¹Den Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch nehmen, dürfen aus diesem Grund keine dienstlichen Nachteile entstehen. ²Eine familienbedingte Beurlaubung darf sich für die betreffenden Beschäftigten nicht nachteilig auf beamtenrechtliche Auswahlentscheidungen oder Höhergruppierungen auswirken.

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)

vom 12. Oktober 2006 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 7 vom 9. März 2013

§ 11

Teilzeitbeschäftigung

(1)

1

Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

a)

mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder

b)

einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

2

Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen.

3

Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

4

Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

(2)

Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG)

§ 1 Zielsetzung

Ziel des Gesetzes ist, Teilzeitarbeit zu fördern, die Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge festzulegen und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmern zu verhindern

§ 2 Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers

(1) Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Ist eine regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht vereinbart, so ist ein Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, wenn seine regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraums unter der eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers liegt. Vergleichbar ist ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes mit derselben Art

des Arbeitsverhältnisses und der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit. Gibt es im Betrieb keinen vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, so ist der vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer auf Grund des anwendbaren Tarifvertrages zu bestimmen; in allen anderen Fällen ist darauf abzustellen, wer im jeweiligen Wirtschaftszweig üblicherweise als vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer anzusehen ist.

(2) Teilzeitbeschäftigt ist auch ein Arbeitnehmer, der eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausübt.

§ 3 Begriff des befristet beschäftigten Arbeitnehmers

(1) Befristet beschäftigt ist ein Arbeitnehmer mit einem auf bestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag. Ein auf bestimmte Zeit geschlossener Arbeitsvertrag (befristeter Arbeitsvertrag) liegt vor, wenn seine Dauer kalendermäßig bestimmt ist (kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag) oder sich aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt (zweckbefristeter Arbeitsvertrag).

(2) Vergleichbar ist ein unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes mit der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit. Gibt es im Betrieb keinen vergleichbaren unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer, so ist der vergleichbare unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer auf Grund des anwendbaren Tarifvertrages zu bestimmen; in allen anderen Fällen ist darauf abzustellen, wer im jeweiligen Wirtschaftszweig üblicherweise als vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer anzusehen ist.

§ 4 Verbot der Diskriminierung

(1) Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

(2) Ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Befristung des Arbeitsvertrages nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung, die für einen bestimmten Bemessungszeitraum gewährt wird, mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Beschäftigungsdauer am Bemessungszeitraum entspricht. Sind bestimmte Beschäftigungsbedingungen von der Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb oder Unternehmen abhängig, so sind für befristet beschäftigte Arbeitnehmer dieselben Zeiten zu berücksichtigen wie für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer, es sei denn, dass eine unterschiedliche Berücksichtigung aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist.

§ 5 Benachteiligungsverbot

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Gesetz benachteiligen.