

Freistellungsjahr für Beschäftigte an staatlichen Schulen
Freistellungsjahr für Beschäftigte an staatlichen Schulen
Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus
vom 19. April 2001 Az.: II/2 - P 4004 - 6/41 354,
geändert durch Bekanntmachung vom 24. Juni 2011 (AIIMBI S. 136)

I. Allgemeines

In Art. 88 Abs. 4 des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG) ist vorgesehen, dass die Bewilligung einer Teilzeitbeschäftigung bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit in der Weise zugelassen werden kann, dass zunächst während eines Teils des Bewilligungszeitraums die Arbeitszeit bis zur regelmäßigen Arbeitszeit erhöht und diese Arbeitszeiterhöhung während des unmittelbar daran anschließenden Teils des Bewilligungszeitraums durch eine entsprechende Ermäßigung der Arbeitszeit oder durch eine ununterbrochene volle Freistellung vom Dienst ausgeglichen wird. Der gesamte Bewilligungszeitraum dieser Teilzeitbeschäftigung darf höchstens sieben Jahre betragen.

Diese Art der Teilzeitbeschäftigung ist auch für Beschäftigte im Angestelltenverhältnis möglich.

Im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen wird hierzu Folgendes bestimmt:

Ab dem Schuljahr 2001/2002 wird eine Teilzeitbeschäftigung nach Art. 88 Abs. 4 BayBG (Freistellungsmodell) für Lehrkräfte aller Schularten sowie für Förderlehrer und Personal für heilpädagogische Unterrichtshilfe zugelassen. Das Freistellungsmodell ist eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung. Ihre Besonderheit besteht darin, dass die Arbeitszeit nicht - wie sonst üblich - über den gesamten Bewilligungszeitraum hinweg gleichmäßig reduziert wird. Die Beschäftigung erfolgt vielmehr zunächst in einem Umfang, der über demjenigen der genehmigten Teilzeit liegt. Im letzten Teil entfällt die Unterrichtsverpflichtung und damit die Arbeitszeit völlig (Freistellungsjahr/-e). Die durchschnittliche Beschäftigung erreicht auf diese Weise über die Gesamtlaufzeit das Maß der genehmigten Teilzeit. Der Beschäftigte ist jedoch während der gesamten Laufzeit teilzeitbeschäftigt und wird auch entsprechend besoldet/vergütet. Die Besoldung/Vergütung wird daher während der gesamten Laufzeit gleichmäßig verringert. Auch während des Freistellungsjahres werden die verminderten Bezüge gezahlt.

Eine Teilzeitbeschäftigung nach Art. 88 Abs. 4 BayBG führt nicht zu einer Ausnahme von einem verpflichtenden Arbeitszeitkonto nach Art. 87 Abs. 3 BayBG.

Dieses Modell ist einstellungsrelevant; die frei werdenden Stellenbruchteile werden für zusätzliche Einstellungen während des Freistellungsjahres verwendet.

II. Freistellungsmodell

A. Dienstrechtliche Voraussetzungen

1. Am Freistellungsmodell können alle Lehrkräfte und Förderlehrer im Beamten- oder Angestelltenverhältnis sowie Personal für heilpädagogische Unterrichtshilfe teilnehmen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen; zwingende dienstliche Belange stehen insbesondere dann entgegen, wenn bei der jeweiligen Schulart beziehungsweise in der jeweiligen Fächerbindung ein Mangel an Bewerbern besteht oder absehbar ist.
2. Das Freistellungsmodell ist für Lehrkräfte und Förderlehrer vorgesehen, die keine Funktion als Schulleiter, Schulleiterstellvertreter, Seminarleiter oder Seminarlehrer ausüben.
3. Es können auch bereits Teilzeitbeschäftigte am Freistellungsmodell teilnehmen. Hier kommt es zu einer Neufestsetzung der maßgeblichen Teilzeitquote, die jedenfalls unter der bisherigen Teilzeitquote liegt; dabei darf die Hälfte der regelmäßigen Unterrichtspflichtzeit/Arbeitszeit nicht unterschritten werden. Bei Beschäftigten im Angestelltenverhältnis ist in einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung festzulegen, mit welchem Arbeitszeitumfang der Beschäftigte während der Gesamtdauer des Freistellungsmodells als Teilzeitbeschäftigter gilt sowie welche Zeiten als Arbeitsphase und als Freistellungsphase bestimmt sind.
4. Die Teilzeitbeschäftigung (einschließlich des Freistellungsjahres) muss abgeschlossen sein, wenn die Lehrkraft/der Beschäftigte die Altersgrenze gemäß Art. 62 Sätze 1 und 2 BayBG in Verbindung mit Art. 143 BayBG erreicht beziehungsweise das Arbeitsverhältnis durch Erreichen der Altersgrenze endet (§ 44 Nr. 4 TV-L); gleiches gilt für den Antragsruhestand nach Art. 64 BayBG. Die Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht mit einer Altersteilzeit nach Art. 91 BayBG beziehungsweise nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit vom 5. Mai 1998 in der jeweils geltenden Fassung überschneiden.
5. Der Bewilligungszeitraum kann bis zu sieben Jahre - nach folgenden Varianten - umfassen:

- 5.1 Dreijähriges Freistellungsmodell: Für bisher **Vollbeschäftigte** gilt: Zwei Jahre Vollbeschäftigung, im dritten Jahr völlige Freistellung; $\frac{2}{3}$ der Bezüge über die gesamte Laufzeit von drei Jahren. Für bisher **Teilzeitbeschäftigte** gilt: Das dreijährige Freistellungsmodell steht nur Teilzeitbeschäftigten offen, denen bisher eine Teilzeitquote von $\frac{3}{4}$ oder darüber genehmigt war. Die neue Teilzeitquote wird auf $\frac{2}{3}$ der bisherigen festgesetzt. Der Teilzeitbeschäftigte leistet zwei Jahre im Umfang der bisher genehmigten Teilzeit, im dritten Jahr ist er völlig freigestellt. Die Bezüge bestimmen sich über die gesamte Laufzeit nach dem Maß der neuen genehmigten Teilzeitquote.
- 5.2 Vierjähriges Freistellungsmodell: Für bisher **Vollbeschäftigte** gilt: Drei Jahre Vollbeschäftigung, im vierten Jahr völlige Freistellung; $\frac{3}{4}$ der Bezüge über die gesamte Laufzeit von vier Jahren. Für bisher **Teilzeitbeschäftigte** gilt: Das vierjährige Freistellungsmodell steht nur Teilzeitbeschäftigten offen, denen bisher eine Teilzeitquote von $\frac{2}{3}$ oder darüber genehmigt war. Die neue Teilzeitquote wird auf $\frac{3}{4}$ der bisherigen festgesetzt. Der Teilzeitbeschäftigte leistet drei Jahre im Umfang der bisher genehmigten Teilzeit, im vierten Jahr ist er völlig freigestellt. Die Bezüge bestimmen sich über die gesamte Laufzeit nach dem Maß der neuen genehmigten Teilzeitquote. Das vierjährige Freistellungsmodell kann für bisher **Vollbeschäftigte** auch in der Weise gewählt werden, dass zwei Jahren Vollbeschäftigung zwei Jahre völlige Freistellung folgen bei $\frac{1}{2}$ der Bezüge über die gesamte Laufzeit; ob dieses Modell auch für bisher **Teilzeitbeschäftigte** Anwendung finden kann, bleibt einer Prüfung im Einzelfall vorbehalten.
- 5.3 Fünfjähriges Freistellungsmodell: Für bisher **Vollbeschäftigte** gilt: Vier Jahre Vollbeschäftigung, im fünften Jahr völlige Freistellung; $\frac{4}{5}$ der Bezüge über die gesamte Laufzeit von fünf Jahren. Für bisher **Teilzeitbeschäftigte** gilt: Das fünfjährige Freistellungsmodell steht nur Teilzeitbeschäftigten offen, denen bisher eine Teilzeitquote von $\frac{5}{8}$ oder darüber genehmigt war. Die neue Teilzeitquote wird auf $\frac{4}{5}$ der bisherigen festgesetzt. Der Teilzeitbeschäftigte leistet vier Jahre im Umfang der bisher genehmigten Teilzeit, im fünften Jahr ist er völlig freigestellt. Die Bezüge bestimmen sich über die gesamte Laufzeit nach dem Maß der neuen genehmigten Teilzeitquote. Das fünfjährige Freistellungsmodell kann für bisher **Vollbeschäftigte** auch in der Weise gewählt werden, dass drei Jahren Vollbeschäftigung zwei Jahre völlige Freistellung folgen bei $\frac{3}{5}$ der Bezüge über die gesamte Laufzeit; ob dieses Modell auch für bisher **Teilzeitbeschäftigte** Anwendung finden kann, bleibt einer Prüfung im Einzelfall vorbehalten.
- 5.4 Sechsjähriges Freistellungsmodell: Für bisher **Vollbeschäftigte** gilt: Fünf Jahre Vollbeschäftigung, im sechsten Jahr völlige Freistellung; $\frac{5}{6}$ der Bezüge über die gesamte Laufzeit von sechs Jahren. Für bisher **Teilzeitbeschäftigte** gilt: Das sechsjährige Freistellungsmodell steht nur Teilzeitbeschäftigten offen, denen bisher eine Teilzeitquote von $\frac{3}{5}$ oder darüber genehmigt war. Die neue Teilzeitquote wird auf $\frac{5}{6}$ der bisherigen festgesetzt. Der Teilzeitbeschäftigte leistet fünf Jahre im Umfang der bisher genehmigten Teilzeit, im sechsten Jahr ist er völlig freigestellt. Die Bezüge bestimmen sich über die gesamte Laufzeit nach dem Maß der neuen genehmigten Teilzeitquote. Das sechsjährige Freistellungsmodell kann für bisher **Vollbeschäftigte** auch in der Weise gewählt werden, dass vier Jahren Vollbeschäftigung zwei Jahre völlige Freistellung folgen bei $\frac{2}{3}$ der Bezüge über die gesamte Laufzeit; ob dieses Modell auch für bisher **Teilzeitbeschäftigte** Anwendung finden kann, bleibt einer Prüfung im Einzelfall vorbehalten.
- 5.5 Siebenjähriges Freistellungsmodell: Für bisher **Vollbeschäftigte** gilt: Sechs Jahre Vollbeschäftigung, im siebten Jahr völlige Freistellung; $\frac{6}{7}$ der Bezüge über die gesamte Laufzeit von sieben Jahren. Für bisher **Teilzeitbeschäftigte** gilt: Das siebenjährige Freistellungsmodell steht nur Teilzeitbeschäftigten offen, denen bisher eine Teilzeitquote von $\frac{7}{12}$ oder darüber genehmigt war. Die neue Teilzeitquote wird auf $\frac{6}{7}$ der bisherigen festgesetzt. Der Teilzeitbeschäftigte leistet sechs Jahre im Umfang der bisher genehmigten Teilzeit, im siebten Jahr ist er völlig freigestellt. Die Bezüge bestimmen sich über die gesamte Laufzeit nach dem Maß der neuen genehmigten Teilzeitquote. Das siebenjährige Freistellungsmodell kann für bisher **Vollbeschäftigte** auch in der Weise gewählt werden, dass fünf Jahren Vollbeschäftigung zwei Jahre völlige Freistellung folgen bei $\frac{5}{7}$ der Bezüge über die gesamte Laufzeit; ob dieses Modell auch für bisher **Teilzeitbeschäftigte** Anwendung finden kann, bleibt einer Prüfung im Einzelfall vorbehalten.
- 5.6 Andere Varianten, auch mit weniger als einer Gesamtdauer von drei Jahren und einer Freistellung im Schulhalbjahr sowie anschließendem Ruhestand können im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen nach einer Prüfung im Einzelfall zugelassen werden.
6. Änderungen einer bewilligten Teilzeitbeschäftigung, insbesondere hinsichtlich ihres Umfangs und ihrer Dauer sind ebenso wie die Rückkehr zur Vollbeschäftigung vor Ablauf des festgesetzten Zeitraums grundsätzlich nicht möglich; Ausnahmen hiervon sind nur nach Maßgabe von Abschnitt D Nr. 11 möglich.
7. Die Beschäftigten kehren nach Ablauf des Freistellungsjahres grundsätzlich an die bisherige Schule zurück. Bei notwendigen Personalveränderungen werden sie wie alle anderen Beschäftig-

ten in die Auswahlüberlegungen einbezogen. Soweit für die Zeit nach dem Ende des Freistellungsmodells eine weitere Teilzeitbeschäftigung beantragt wird, ist hierüber neu zu entscheiden.

B. Besoldungs- und versorgungsrechtliche/Tarifrechtliche Auswirkungen

8. Die Beschäftigten sind während der Laufzeit des Freistellungsmodells Teilzeitbeschäftigte. Ihre besoldungs- und versorgungs-/tarifrechtlichen Ansprüche richten sich daher nach den für Teilzeitbeschäftigte geltenden Bestimmungen. Das führt im Einzelnen zu folgenden Konsequenzen:
 - 8.1 Die Bezüge werden während des gesamten Zeitraumes der Teilzeitbeschäftigung (drei bis sieben Jahre) entsprechend der neu festgesetzten Teilzeitquote anteilig verringert. Die Inanspruchnahme der Freistellungsphase führt nicht zu einem Hinausschieben der Entgeltstufen.
 - 8.2 Die Berechnung der (Jahres-) Sonderzahlung/Zuwendung, des Urlaubsgeldes und der vermögenswirksamen Leistungen erfolgt nach den für teilzeitbeschäftigte Beamte/Arbeitnehmer geltenden Bestimmungen.
 - 8.3 Der Beihilfeanspruch bleibt für Beamte in vollem Umfang während der gesamten Zeit der Teilzeitbeschäftigung (auch während des Freistellungsjahres) bestehen.
 - 8.4 Die Zeit der Teilzeitbeschäftigung ist für Beamte nur zu dem Teil ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht (Art. 24 Abs. 1 Bayerisches Beamtenversorgungsgesetz).

C. Sonstige Auswirkungen

9. Durch Mutterschutz und Dienst-/Arbeitsunfähigkeit wird die Teilzeitbeschäftigung nicht verändert. Dadurch bedingte Abwesenheiten führen weder zur Verlängerung des Zeitraums der Arbeitsphase noch zu einer Verkürzung beziehungsweise Verlängerung der Freistellungsphase. Bei Erkrankung von Arbeitnehmern über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung hinaus ist für die Teilzeitbeschäftigung eine neue arbeitsvertragliche Vereinbarung zu treffen; dabei müssen die Arbeits- und Freistellungsphase unter Ausklammerung der Ausfallzeiten neu in ein Verhältnis zueinander gesetzt werden. Bei Beamten kann eine ausgleichspflichtige Arbeitszeit in den Fällen des § 8b Abs. 1 Satz 1 Arbeitszeitverordnung (AzV) nicht angespart werden. Die Arbeitsphase verlängert sich entsprechend, soweit sie nicht aus zwingenden dienstlichen Gründen oder auf Antrag des Beamten vorzeitig beendet wird; für diesen Fall sind die Regelungen in Abschnitt D Nr. 11 maßgebend.
10. Tritt einer der in § 8b Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1 bis 4 AzV genannten Fälle während der Freistellungsphase ein, verlängert sich diese um den entsprechenden Zeitraum. Die Regelungen in Abschnitt D Nr. 11 bleiben unberührt.

D. Vorzeitige Beendigung/Widerruf der Teilzeitbeschäftigung

11. Ein Widerruf der gewährten Arbeitszeitreduzierung kann während der Laufzeit des Freistellungsmodells nur bei Beendigung des Beamtenverhältnisses, bei Dienstherrnwechsel, bei Gewährung von Urlaub nach Art. 90 Abs. 1 Nr. 2 BayBG oder in Härtefällen erfolgen, in denen die Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung dem Beamten nicht mehr zumutbar ist. In diesen genannten Fällen, welche die vorgesehene Abwicklung des Freistellungsmodells ganz oder teilweise unmöglich machen, hat der Widerruf zwingend zu erfolgen. Die gewährte Arbeitszeitreduzierung ist für die gesamte Laufzeit in demjenigen Umfang zu widerrufen, dass der Beamte so gestellt wird, als ob er die im Verlauf der Ansparphase eingebrachte Arbeitszeit gleichmäßig verteilt über den Bewilligungszeitraum bis zum Störfall erbracht hätte.

Beispiel: Ein Beamter wählt das Freistellungsmodell nach Nr. 5.2 mit einer Laufzeit von 4 Jahren und einer Teilzeitquote von $\frac{3}{4}$. Nach $3\frac{1}{2}$ Jahren (3 Jahre Vollbeschäftigung, $\frac{1}{2}$ Jahr Freistellung) erfolgt der Widerruf. Die vom Beamten erbrachte Arbeitsleistung von 3 Jahren (entsprechend 300 %) ist auf die bisherige Laufzeit von $3\frac{1}{2}$ Jahren zu verteilen. Das ergibt eine durchschnittliche Arbeitsleistung von 85,714 %. Das entspricht der Teilzeitquote, auf die der Beamte durch den Widerruf gesetzt werden soll, für die ihm die Leistungen des Dienstherrn gewährt werden sollen. Die bisher gewährte Arbeitszeitreduzierung von 25 % ist daher im Umfang von 10,714 % zu widerrufen.

Im genannten Beispielfall würde der Beamte daher rückwirkend zu einem zu 85,714 % teilzeitbeschäftigten Beamten. Ziel dieser statusrechtlichen Rückabwicklung ist es, den betroffenen Beamten rückwirkend so zu stellen, wie es der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit entspricht. Die besoldungsrechtliche Folge dieser Maßnahme ist die Nachzahlung der Dienstbezüge für die zusätzliche Dienstleistung.

Bei Beschäftigten im Angestelltenverhältnis gelten diese Regelungen entsprechend.

Haushaltsrechtlich ist bei Störfällen die VV Nr. 2 zu Art. 49 BayHO maßgebend.

III. Verfahren

Anträge auf Teilzeitbeschäftigung nach Art. 88 Abs. 4 BayBG sind jeweils zum 1. August eines Jahres zu stellen. Die Anträge sind jeweils bis spätestens 1. Mai auf dem Dienstweg der Ernennungsbehörde vorzulegen. Im Volks- und Förderschulbereich verbleibt es bei den Terminen wie bei allgemeinen Anträgen auf Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung.

IV. Inkrafttreten, Aufhebung von Vorschriften

Diese Bekanntmachung tritt am 1. August 2001 in Kraft. Gleichzeitig wird die Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht, Kultus, Wissenschaft und Kunst vom 20. Januar 1998 Az.: IV/9 - P 7004 - 4/192 259 („Modellversuch Arbeitszeitkonto für Lehrkräfte an Grundschulen und an Hauptschulen“ - KWMBI I S. 40 -) aufgehoben; soweit danach Einzelfallregelungen getroffen wurden, werden sie übergangsweise bis zum jeweils vorgesehenen Ende nach der Bekanntmachung vom 20. Januar 1998 durchgeführt.