

Newsletter des GPR Schule BOW – Oktober 2024

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Jahr um Jahr veranstalten wir, wie die meisten von Ihnen wissen, ein Treffen aller Personalräte, bei dem auch immer eine Resolution verabschiedet wird, in der wir auf die verschiedensten Missstände hinweisen – davon gibt es ja leider genug...

Die Reaktionen auf diese meist einstimmig verabschiedeten Papiere der Personalvertretung von immerhin gut 5000 Kolleginnen und Kollegen in BOW aus dem Kultusministerium wie auch aus den Parteien bewegen sich meist entlang der Null-Linie. Stattdessen werden den Schulen immer weiter immer neue Aufgaben aufgelastet, bei de facto schwindenden Ressourcen: neueste Beispiele hierfür sind der verpflichtende Unterricht in Wiederbelebung, auf den wir in einem der letzten Newsletter hinwiesen, wie auch nun der neue „**Werteunterricht**“, der noch dazu engmaschig von den Schulleitungen überprüft werden soll.

Zu dieser jüngsten, sicher jedoch nicht letzten Kopfgeburt aus dem Hause HMKB in Wiesbaden hat der GPRS BOW nun einen **Offenen Brief an den Herrn Kultusminister** verfasst, den wir Ihnen –gerne wie immer auch zur Weiterleitung an Ihr Kollegium- im Anhang zur Kenntnis geben.

Dass es auch sinnvollere Initiativen im HMKB gibt, dafür mag die **Broschüre zur Prävention** des Landesprogramms Schule und Gesundheit, welche Sie ebenfalls im Anhang finden, Beweis sein. Die beste Prävention wird jedoch nichts bringen, wenn sich an unseren Arbeitsbedingungen nichts Entscheidendes verbessert. Dies dem HMKB in einer weiteren Resolution –wir lassen nicht nach!- vor Augen zu führen bietet sich beim **nächsten Treffen aller ÖPR in BOW** bald wieder die Gelegenheit: am **Mittwoch, den 20. November, tagen wir von 09:00-ca.16:00 Uhr, diesmal in der Reichenberghalle in Reichelsheim**. Eine gesonderte Einladung an alle ÖPR wie auch z.K. an alle Schulleitungen wird in den nächsten Tagen versandt. Bitte merken Sie sich schon jetzt den Termin vor.

Manchmal hilft allerdings nur noch **URLAUB** – wobei dieser gerade für Lehrkräfte nicht so einfach umzusetzen ist. **Was Beamtinnen und Beamte beim Thema Urlaub alles beachten müssen, ist daher Schwerpunktthema dieses Newsletters** – s.u.

Mit freundlichen kollegialen Grüßen,

für den GPR Schule BOW i.A.



- Tony C. Schwarz – Vorsitzender GPR Schule BOW

Beurlaubung für Beamtinnen und Beamte¹

Nach dem Hessischen Beamtengesetz (HBG) gibt es zwei Möglichkeiten der Beurlaubung. Dies sind die Beurlaubung aus **beschäftigungspolitischen Gründen** (§ 65 HBG) und die aus **familiären Gründen** (§ 64 HBG). Der Anspruch auf Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) besteht davon unabhängig.

Gesondert geregelt ist außerdem Beurlaubung als „Pflegezeit (§ 64b HBG).

Daneben sind die Möglichkeiten eines Sonderurlaubs im persönlichen oder dienstlichen Interesse in § 15 der Hessischen Urlaubsverordnung (HUrIVO) geregelt.

Als Alternative zur einer Beurlaubung besteht auch die Möglichkeit des sogenannten „Sabbatjahres“.

Allgemeine Hinweise

Antragstellung

Anträge auf Beurlaubung sind auf dem Dienstweg zu stellen. Lehrkräfte im Schuldienst beantragen diese also über die Schulleitung beim Staatlichen Schulamt. Die Antragsformulare gibt es bei der Schulleitung. Die Staatlichen Schulämter bieten ein entsprechendes Antragsformular auch über das Schulamtsportal an:

[Dienstliche Vordrucke und Hinweise für Lehrkräfte im hessischen Schuldienst | schulämter.hessen.de](https://www.schulamter.hessen.de)

Beginn

Bei Lehrkräften beginnt die Beurlaubung zum 1. Februar oder zum 1. August eines jeden Jahres. Bei Beamtinnen und Beamten im Hochschuldienst gilt entsprechend der Tag des Semesterbeginns.

Dies gilt nicht, wenn sich die Beurlaubung an eine Elternzeit mit ganzer Freistellung anschließt.

Antragsfrist

Für die Beantragung existiert keine gesetzliche Antragsfrist. Im Interesse der mittelfristigen Personalplanung wird von den Verwaltungen jedoch verlangt, dass der Antrag spätestens sechs Monate vor dem gewünschten Beginn gestellt wird, bei Lehrkräften also spätestens bis zum 1. Februar oder bis zum 1. August eines Jahres zum nächsten Schulhalbjahr. Nach

¹ Alle nachfolgenden Infos basieren auf der Broschüre der Rechtsstelle der GEW Hessen

Auffassung des GPRS reicht es aus, wenn der Antrag bis zu diesem Datum bei der Schulleitung eingegangen ist.

Wird die Frist nicht eingehalten, so kann der Dienstherr den Antrag aus dienstlichen Gründen ablehnen. Unseres Erachtens muss eine solche Ablehnung aber einzelfallbezogen begründet werden. Der Dienstherr ist nicht gehindert, die Beurlaubung auch dann zu genehmigen, wenn die Frist nicht eingehalten wurde. Betroffene sollten in diesem Fall dem Dienstherrn die Gründe für die „verspätete“ Antragstellung nennen (z.B. beim Wegfall einer bislang vorhandenen Betreuungsmöglichkeit für Kinder, bei einem plötzlich auftretenden Pflegefall in der Familie, etc.)

Im Anschluss an die Elternzeit gilt diese Frist nicht. Unseres Erachtens sollte hier eine Orientierung an den Fristen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) erfolgen. Danach ist der Antrag auf Elternzeit bis zum dritten Geburtstag des Kindes mit einer Frist von 7 Wochen, bis zum achten Geburtstag des Kindes mit einer Frist von 13 Wochen zu stellen. Die meisten Schulämter geben mit der Bewilligung der Elternzeit einen Hinweis, bis wann der Zeitpunkt der Rückkehr und der gewünschte Beschäftigungsumfang mitgeteilt werden soll.

Ablehnung von Beurlaubungsanträgen

Beamte, deren Anträge auf Beurlaubung abgelehnt werden, sollten zunächst selbst fristwährend Widerspruch einlegen.

Sie sollten sich dann mit dem örtlichen Personalrat oder uns, dem Gesamtpersonalrat, in Verbindung setzen. Der zuständige Personalrat hat ein **Mitbestimmungsrecht**, wenn ein Antrag auf Beurlaubung abgelehnt werden soll. Die beabsichtigte Ablehnung des Antrags muss deshalb von der Behörde dem Schulpersonalrat, bei stellvertretenden Schulleiterinnen und Schulleitern dem Gesamtpersonalrat, vorgelegt werden (bei Schulleiterinnen und Schulleitern gibt es kein derartiges Mitbestimmungsrecht). Wenn der zuständige Personalrat die Zustimmung zur Ablehnung verweigert, kann die Behörde in der Regel die Ablehnung vorerst nicht verfügen, sondern muss in das „Stufenverfahren“.

Sollte das personalvertretungsrechtliche Verfahren nicht zum Erfolg führen, so kann überlegt werden, eine juristische Vertretung einzuschalten.

Dauer

Beurlaubung wird nach den gesetzlichen Regelungen immer für eine bestimmte Dauer bewilligt. Wird kein weiterer Antrag auf Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung gestellt, tritt mit Ablauf des genehmigten Zeitraums automatisch wieder Vollzeitbeschäftigung ein.

Die mögliche Dauer der Beurlaubung ist begrenzt. Eine Beurlaubung kann vorzeitig beendet werden, wenn die Fortsetzung für die Beamtin/ den Beamten nicht zumutbar ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Beihilfe

Zur Beihilfe gelten je nach Art der Beurlaubung unterschiedliche Regelungen, die unten erläutert werden.

Besteht kein eigener Beihilfeanspruch, kann bei verheirateten Beamtinnen und Beamten ein Anspruch auf Beihilfe als berücksichtigungsfähige Angehörige bestehen, wenn der/die Partner/in ebenfalls im Beamtenverhältnis steht.

Aufwendungen der Angehörigen können bei der Beihilfe eingereicht werden, wenn diese eine bestimmte Einkommensgrenze nicht überschreiten. Maßgeblich sind grundsätzlich die Einkünfte im vorletzten Kalenderjahr der Antragstellung. Also für einen Antrag im Jahr 2021 die Einkünfte aus 2019. Etwas anderes gilt nur, wenn die Einkünfte des Angehörigen wegfallen oder stark abnehmen. Dann kann der Antrag schon im laufenden Kalenderjahr gestellt werden.

Maßgeblich ist, ob der „Gesamtbetrag der zu versteuernden Einkünfte“ den doppelten steuerlichen Grundfreibetrag übersteigen.

Im Ergebnis besteht die Beihilfeberechtigung daher in der Regel bei einer Beurlaubung ab dem 1. August eines Jahres erst ab dem folgenden Kalenderjahr, da in der Regel durch die Beschäftigung die Einkommensgrenze bereits vor Beginn der Beurlaubung.

Die Berücksichtigung als Angehörige/r endet mit dem Ende des Jahres, in dem wieder Einkünfte über den Grundfreibetrag erzielt werden.

Probezeit

Bei Beamten in der Probezeit sind die Möglichkeiten zur Beurlaubung im Schuldienst nach dem Einstellungserlass auf die „gesetzlich garantierten Ansprüche“ reduziert. Unbestritten ist, dass Beamte in der Probezeit Elternzeit in Anspruch nehmen können. Unseres Erachtens muss es aber auch die Möglichkeit einer Beurlaubung aus familiären Gründen geben.

Die Probezeit wird durch die Zeit eines Sonderurlaubs unterbrochen (§ 9 HLVO). Die Zeit des Sonderurlaubs während der Probezeit muss also „nachgeholt“ werden. Dies gilt auch bei Inanspruchnahme von Beurlaubung und Elternzeit ohne gleichzeitiger beamtenrechtlicher Teilzeit.

Beamtenversorgung

Beurlaubung führt zu einer entsprechenden Reduzierung der Versorgungsansprüche. Es erfolgen aber keine überproportionalen Kürzungen. Für die Berücksichtigung von Kindererziehungs- oder Pflegezeitenzeiten für die Beamtenversorgung spielt es keine Rolle, ob Elternzeit, Pflegezeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen oder Beurlaubung aus beschäftigungspolitischen Gründen in Anspruch genommen wird.

Dienstjubiläum

Die Zeiten einer Beurlaubung werden nicht berücksichtigt.

Beurlaubung aus familiären Gründen (§ 64 HBG)

Eine Beurlaubung aus familiären Gründen kann beantragen

1. wer mindestens ein Kind unter achtzehn Jahren oder
 2. wer eine/ einen pflegebedürftige/n sonstigen Angehörige/n
- tatsächlich betreut oder pflegt.

Pflegebedürftigkeit

Bei einer Beurlaubung für pflegebedürftige Angehörige ist die Pflegebedürftigkeit nachzuweisen. Dies kann durch die Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse, des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung, einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung oder eines ärztlichen Gutachtens erfolgen. Nicht Voraussetzung ist, dass eine Pflegestufe erreicht wird. In der Regel wird die Pflegebedürftigkeit jedoch nur bei einer schweren oder langwierigen Erkrankung des Angehörigen anzunehmen sein, es kann sich aber auch um Fälle handeln, in denen nur ein vorübergehender Pflegebedarf besteht, z.B. nach einer Operation.

Der Antrag auf Beurlaubung aus familiären Gründen kann nur abgelehnt werden, wenn zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Nach unserer Kenntnis gab es in der Praxis in diesen Fällen bislang keine Ablehnungen.

Nahe Angehörige (§ 3 Abs. 4 HBG § 20 Abs. 5 HVwVfG))

Dies sind unter anderem:

- Verlobte, Verheiratete, Personen in eingetragener Lebenspartnerschaft
- Personen in eheähnlicher Lebensgemeinschaft
- Verwandte und Verschwägerte in gerader Linie (Eltern, Großeltern, Kinder über 18)
- Geschwister
- Pflegekinder

Dauer

Die Beurlaubung aus familiären Gründen ist für maximal 14 Jahre möglich.

Sie darf zusammen mit einer „unterhäftigen Teilzeit“ oder einer Beurlaubung aus beschäftigungspolitischen Gründen 17 Jahre nicht überschreiten. Ausnahmen sind bei der Altersbeurlaubung möglich (s.u.).

Elternzeit und eine unterhäftige Teilzeit während einer Elternzeit bleiben unberücksichtigt (§ 66 HBG).

Fallen die genannten Voraussetzungen weg, zum Beispiel weil das Kind das 18. Lebensjahr vollendet, kann bei Beamten im Schul- bzw. Hochschuldienst die Beurlaubung bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres bzw. Semesters ausgedehnt werden. Dies entspricht auch der Praxis.

Ein Antrag auf Verlängerung muss spätestens sechs Monate vor dem Ende des bewilligten Zeitraums gestellt werden.

Beihilfe (§ 80 Abs. 2 HBG)

Bei einer Beurlaubung aus familiären Gründen besteht grundsätzlich ein Beihilfeanspruch bis zu einer Dauer von drei Jahren.

Bei der Beurlaubung zur Betreuung von Kindern gelten diese drei Jahre je Kind. Auf diesen Zeitraum wird aber die Zeit der Beihilfeberechtigung aufgrund Elternzeit angerechnet.

Bei einer Beurlaubung zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger besteht immer ein Anspruch auf Beihilfe für sechs Monate, wenn die Voraussetzungen des Pflegezeitgesetzes erfüllt sind.

Kein Beihilfeanspruch besteht außerdem, wenn die Voraussetzungen der Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung erfüllt sind. Wenn also bei verheirateten Beamtinnen und Beamten deren Partner in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert ist.

Nebentätigkeit

Während der Beurlaubung aus familiären Gründen kann einer Nebentätigkeit nachgegangen werden und zwar in einem Umfang wie dies auch Vollzeitbeschäftigten erlaubt ist. In der Regel ist eine Nebentätigkeit dann zu untersagen, wenn diese zeitlich mehr als acht (Zeit)Stunden pro Woche ausgeübt wird oder wenn durch die Nebentätigkeit Einkünfte erzielt werden, die 1/3 einer Jahresbesoldung eines Vollzeitbeschäftigten übersteigen. Ausdrücklich nicht gewollt ist, dass während der Beurlaubung ein Zweitberuf aufgebaut oder ausgeübt wird (§ 73 Abs. 2 HBG).

Allerdings darf die Nebentätigkeit auch nicht dem Zweck der Beurlaubung (Betreuung oder Pflege) entgegenstehen. Ggf. muss also dargelegt werden, warum eine Betreuung oder Pflege trotz Nebentätigkeit geleistet werden kann.

Pflegezeit mit Vorschuss (§ 64b HBG, § 6a HBesG)

Sind die Kriterien des Pflegezeitgesetzes erfüllt, besteht die Möglichkeit einer Teilzeit mit weniger als 15 (Zeit-)Stunden oder einer ganzen Freistellung. Es besteht Möglichkeit für diese Zeit einen Vorschuss zur späteren Besoldung zu erhalten. Der Vorschuss muss aber nicht beantragt werden.

Beurlaubung aus beschäftigungspolitischen Gründen (§ 65 HBG)

Die Möglichkeit der Beurlaubung wurde eingeführt, um Arbeitsplätze „zu schaffen“. Nach der gesetzlichen Regelung kann Beamten (nur) in solchen Bereichen eine Beurlaubung genehmigt werden, in denen ein außergewöhnlicher Überhang von Bewerberinnen und Bewerbern besteht. Dennoch wird in der Praxis die Beurlaubung auch genehmigt, wenn diese Voraussetzungen nicht unbedingt vorliegen. Je nachdem, wo der Lehrkräftemangel aber am Größten ist, werden diese Beurlaubungen aber doch abgelehnt.

Der Altersurlaub ist seit dem 1. März 2014 auch in Bereichen möglich, in denen ein Stellenüberhang abgebaut werden soll. Nach unserer Kenntnis ist diese Voraussetzung im Schuldienst nicht erfüllt.

Der Antrag kann nur genehmigt werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. So besteht bei Mangelfächern die Möglichkeit, dass Anträge auf Beurlaubung abgelehnt werden, weil während der Freistellung des Beamten keine entsprechend qualifizierte Ersatzkraft gefunden werden kann.

Dauer

Die Beurlaubung darf maximal sechs Jahre betragen.

Beamte können darüber hinaus eine Beurlaubung bis zum Beginn des Ruhestandes erhalten („Altersurlaub“). Der Ruhestand beginnt frühestens mit dem Ende des Schulhalbjahres, in dem der Beamte 62 Jahre alt wird (Beamte mit Schwerbehinderung: 60 Jahre).

Die Beurlaubung darf zusammen mit anderen Beurlaubungen und mit der unterhäftigen Teilzeitbeschäftigung 17 Jahre nicht überschreiten. Bei Beamtinnen und Beamten im Schuldienst kann der Bewilligungszeitraum bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres ausgedehnt werden. Die Grenze von 17 Jahren kann nur ausnahmsweise überschritten werden, wenn deren Einhaltung für den Beamten unzumutbar ist.

Beihilfe

Bei einer Beurlaubung aus beschäftigungspolitischen Gründen besteht kein eigener Beihilfeanspruch.

Nebentätigkeit

Bei einer Beurlaubung aus beschäftigungspolitischen Gründen besteht grundsätzlich ein Nebentätigkeitsverbot, Ausnahmen bestehen bei zum Beispiel schriftstellerische, wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeiten (§ 74 Abs. 1 HBG). Auch diese dürfen allerdings nur in einem Umfang ausgeübt werden, wie sie auch Vollzeitbeschäftigten erlaubt sind. Dies ist in der Regel eine Tätigkeit mit einer Arbeitszeit von bis zu acht Zeitstunden pro Woche oder 30 % der Einkünfte aus einer Vollzeitstelle der Fall. Eine Weiterbildung ist hingegen möglich. Möglich ist auch eine Tätigkeit im Ausland. Ausdrücklich nicht gewollt ist, dass während der Beurlaubung ein Zweitberuf aufgebaut oder ausgeübt wird (§ 73 Abs. 2 HBG). Gegebenenfalls kann man sich eine Ausnahmegenehmigung erteilen lassen.

Sonderurlaub (§ 15 Abs. 1 HUrlVO)

Ein Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Besoldung kann genehmigt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Als Beispiele für einen wichtigen Grund werden Fortbildung, Studienzwecke oder eine Tätigkeit für eine internationale Organisation genannt. Liegt ein Sonderurlaub auch im dienstlichen Interesse, so kann gleichzeitig mit der Erteilung des Urlaubs die Besoldung ganz oder teilweise weitergewährt werden.

Der klassische Fall eines Sonderurlaubs im dienstlichen Interesse ist die Freistellung für eine Tätigkeit im **Privatschuldienst** (staatlich anerkannte Ersatz- oder Ergänzungsschulen mit „Beamtenstellen“). Das Entgelt wird hier allerdings durch die Privatschule gezahlt.

Außerdem wird für eine Tätigkeit im **Auslandsschuldienst** ein Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Besoldung gewährt. Bei Auslandsdienstlehrkräften (ADLK), Bundesprogrammlehrkräften (BDLK) und für eine Tätigkeit an Goethe-Instituten oder im Entwicklungsdienst ist die Tätigkeit ruhegehaltfähige Dienstzeit im Rahmen der Beamtenversorgung. Bei einer Tätigkeit als Ortslehrkraft ist dies nur der Fall, wenn der Arbeitgeber (örtlicher Schulträger) die entsprechenden Versicherungsbeträge übernimmt oder im Einzelfall ein dienstliches Interesse bejaht wird.

Bei durch das Bundesverwaltungsamt vermittelten Auslandsdienstlehrkräften an Europäischen Schulen erfolgt der Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung. Dies ist auch für Landesprogrammlehrkräfte möglich.

Mitreisende Ehegatten von Lehrkräften im Auslandsschuldienst müssen eine Beurlaubung nach dem HBG beantragen. Eine Nebentätigkeit im Ausland ist dann aber erlaubt.

Einzelheiten regelt der Erlass des HKM vom 16. Mai 2008 (Abl. 6/08). Weitere Informationen zum Auslandsschuldienst gibt es auf der Internetseite des HMKB und des Bundesverwaltungsamts.

Liegt kein dienstliches Interesse am Sonderurlaub vor, besteht während des Sonderurlaubs kein Beihilfeanspruch. Die Zeit des Sonderurlaubs ist dann auch nicht für die spätere Beamtenversorgung als ruhegehaltfähige Dienstzeit zu berücksichtigen. Dass ein dienstliches Interesse besteht, muss spätestens zu Beginn des Sonderurlaubs schriftlich erklärt werden. Später ist dies nicht mehr möglich.

Sabbatjahr

Eine Alternative zur Beurlaubung stellt das sogenannte „Sabbatjahrmodell“ dar. Nach der Verordnung über besondere Formen der Teilzeitbeschäftigung vom 31.05.1996 (GVBl. I S.273) können Beschäftigte durch zwei verschiedene Modelle eine Freistellung bis einem Schuljahr in Anspruch nehmen.

Im ersten Modell können Beschäftigte durch (unbezahlte) Mehrarbeit von bis zu zwei Stunden pro Woche den Freistellungszeitraum bis zum Umfang von 24 Jahreswochenstunden ansparen.

Mehr genutzt wird aber das zweite Modell, in dem die Beschäftigten die Arbeitszeit während einer Teilzeit anders verteilen. Dabei wird z.B. eine Teilzeitstelle mit 2/3 so umgesetzt, dass zunächst zwei Jahre voll gearbeitet wird und im anschließenden Schuljahr die Freistellung erfolgt. Während der ganzen Zeit werden 2/3 der Vollzeitbesoldung gezahlt. Der Beihilfeanspruch bleibt für die gesamte Zeit bestehen.

Nähere Hinweise hierzu ergeben sich aus dem Merkblatt zu dieser Verordnung. Ergänzung zum Merkblatt des Kultusministeriums:

Mit Erlass des HKM vom 08.11.2013 wurde klargestellt, dass das Modell „Teilzeit“ nicht nur die Freistellung von einem ganzen Schuljahr, sondern auch für ein Schulhalbjahr möglich ist.

Die im Merkblatt aufgeführten „Teilzeit-Modelle“ sind nicht abschließend. So ist es z.B. auch möglich, ein Schuljahr anzusparen und ein Schuljahr Freistellung in Anspruch zu nehmen (Teilzeit ½) oder ein Sabbatjahr auf der Basis einer Teilzeitstelle anzusparen. Formell darf die Teilzeit aber nicht weniger als eine halbe Stelle umfassen.