Der Senator für Finanzen

Freie Hansestadt Bremen

Rundschreiben des Senators für Finanzen

Nummer 12/2026 vom 07.05.2026

Übergangs- und Ausnahmeregelungen von der Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 41 Stunden nach § 134 Bremisches Beamtengesetz sowie § 5 Absatz 1a Bremische Arbeitszeitverordnung und § 24 Bremische Urlaubsverordnung

Verteiler: Alle Dienststellen
Über Verteilerlisten:

☒ organisation@dienststelle.bremen.de
☒ personal@dienststelle.bremen.de
☐ dienststellenleitung@dienststelle.bremen.de
☐ it-stelle@dienststelle.bremen.de
☐ haushalt@dienststelle.bremen.de

Adressatenkreis:

☐ alle Beschäftigten
☒ Personalstellen
☐ anderer zu spezifizierender Personenkreis (sofern zutreffend bitte hier nennen)

Bezug (Rechtsnorm):

§ 60 Absatz 1 Bremisches Beamtengesetz in Verbindung mit § 5 Absatz 1a Bremische Arbeitszeitverordnung, § 134 Bremisches Beamtengesetz, § 24 Bremische Urlaubsverordnung, je in der Fassung des Gesetzes zur Änderung disziplinar- und beamtenrechtlicher Vorschriften sowie zur Änderung der Landeshaushaltsordnung (Brem.GBl. S. 358)

Vorbemerkung

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamte wird mit Wirkung vom 1. Juli 2026 auf 41 Stunden erhöht. Durch die Aufnahme von Übergangsregelungen für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte sowie von Ausnahmemöglichkeiten von der Arbeitszeiterhöhung für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte, für Beamtinnen und Beamte mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben sowie für Beamtinnen und Beamte im Schichtdienst wird der besonderen Situation dieser Personenkreise Rechnung getragen. Die

CC BY NC ND

Übergangsregelungen finden sich in § 134 Bremisches Beamtengesetz (BremBG) wieder, die Ausnahmeregelungen in § 5 Absatz 1a Bremische Arbeitszeitverordnung (BremAZVO). Zudem sieht § 24 Bremische Urlaubsverordnung (BremUrlVO) eine Übergangsregelung für die Berechnung der Urlaubsansprüche aufgrund der Einführung der 41-Stunden-Woche vor.

Übergangsregelung nach § 134 BremBG

Die Regelungen des § 134 BremBG sehen befristete Übergangsregelungen für Beamtinnen und Beamte mit einer Teilzeitbeschäftigung vor.

- Die Übergangsregelung in § 134 Absatz 1 BremBG ermöglicht es Teilzeitbeschäftigten, ihre Arbeitszeit unabhängig von der Regelung des § 61 Absatz 3 Satz 2 auch während laufender Bewilligungszeiträume auf Antrag bis zu einer Stunde zu erhöhen. Hierdurch können die aufgrund der Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit um eine Stunde bei gleichbleibendem Teilzeitumfang erfolgenden Einkommensbußen aufgefangen werden.
- Zudem werden gem. § 134 Absatz 2 und 3 BremBG Ausnahmen von den nach § 61 Absatz 1 und § 62 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 BremBG geltenden Mindestumfängen bei Teilzeitbeschäftigung geregelt. Nach Ablauf des jeweils individuell beantragten Teilzeitzeitraums ist die Grenze einer unterhälftigen Teilzeitbeschäftigung bei Anträgen nach § 61 BremBG bzw. einer Teilzeitbeschäftigung mit weniger als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 62 BremBG anhand der individuell geltenden regelmäßigen Arbeitszeit von 40 (im Falle einer abweichenden Regelung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 5 Absatz 1a BremAZVO) oder 41 Stunden (in allen anderen Fällen) bemessen.
- Des Weiteren ist in § 134 Absatz 6 BremBG geregelt, dass bei begrenzt dienstfähigen Beamtinnen und Beamten weiterhin eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden gilt. Andernfalls wären Beamtinnen und Beamte, bei welchen 20 Wochenstunden als ermäßigte Arbeitszeit festgesetzt worden ist, in den Ruhestand zu versetzen, da § 27 BeamtStG das Absehen von der Versetzung in den Ruhestand von einer mindestens hälftigen Arbeitsleistung abhängig macht. Eine Neubewertung der Dienstfähigkeit ist nur aus besonderem gesundheitsbezogenem Anlass möglich. Begrenzt dienstfähige Beamtinnen und Beamte können ihre Arbeitszeit zudem nicht heraufsetzen; die Übergangsregelung führt daher auch dazu, dass die Betroffenen zunächst keinen Einkommensverlust hinnehmen müssen.
- Darüber hinaus sieht die Übergangsregelung in § 134 Absatz 4 BremBG vor, dass die Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit auf 41 Stunden auch in Fällen eines bewilligten oder bereits laufenden Sabbaticals Anwendung findet. Eine Änderung und Neuberechnung aller bewilligten oder bereits laufenden Sabbatzeiträume erfolgt nicht. Die betroffenen Beamtinnen und Beamte können zum Ausgleich des finanziellen Nachteils ihre Arbeitszeit jedoch auf Antrag erhöhen. Die Erhöhung ist dabei auf die Stundenzahl begrenzt, welche dem Ausgleich, der sich durch die Erhöhung des Teilzeitnenners auf 41 Stunden ergebenden Differenz dient.
- In Fällen bereits bewilligter Teilzeitbeschäftigung nach § 63 in Form einer Altersteilzeit findet nach § 134 Absatz 5 BremBG die Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit keine Anwendung. Hintergrund ist der verfassungsrechtliche Grundsatz des Vertrauensschutzes, der einen Widerruf der Altersteilzeitbewilligungen im Hinblick auf den Teilzeitumfang bzw. die im Blockmodell festgesetzten Arbeits- und Freistellungsphasen nicht zulässt.

Übergangsregelung nach § 24 BremUrlVO

Durch die Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 41 Stunden wäre noch vorhandener Urlaub aufgrund der Regelung des § 5 BremUrlVO zu kürzen. Da mit der Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht auch eine Urlaubsverringerung einhergehen soll, wird die sonst geltende Regelung zur stundenweisen Berechnung hier

CC BY NC ND

nicht angewendet. Dies gilt sowohl für die Erhöhung der Arbeitszeit um eine Stunde bei Vollzeitbeschäftigten als auch für die Erhöhung der individuellen Arbeitszeit aufgrund der Übergangsregelungen in § 134 BremBG.

Sofern sich durch die Arbeitszeitänderung die Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf mehr oder weniger Wochentage ändert, ist der Urlaubsanspruch jedoch wie üblich nach den Regelungen des § 4 Absatz 3 BremUrlVO anzupassen.

Ausnahmeregelungen nach § 5 Absatz 1a BremAZVO

Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte nach § 2 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) sind nach der Ausnahmeregelung von der Arbeitszeiterhöhung bei Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft ausgenommen. Eine Verpflichtung zur Mitteilung der Schwerbehinderung besteht nach wie vor nicht. Die Anzeige ist lediglich erforderlich, sofern die betroffenen Beamtinnen und Beamten die daraus erwachsenden Recht in Anspruch nehmen möchten.

Die Möglichkeit einer Ausnahmeregelung von der 41-Stunden-Woche besteht zudem für Beamtinnen und Beamte mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben, da die Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für diesen Personenkreis eine erhebliche zusätzliche Belastung darstellt.

Beamtinnen und Beamte, die in einem Schichtdienst oder im Wechselschichtdienst tätig sind, sind aus Gründen des Gesundheitsschutzes ebenfalls von der Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit auf 41 Wochenstunden aufgenommen. Schichtdienst (insbesondere Nacht- und Wechselschichtdienst) ist nachweislich körperlich und psychisch stärker belastend. In den Bereichen des Polizei- und Justizvollzugsdienstes kommen zudem Konflikt- und Gewaltpotenziale sowie im Einsatzdienst der Feuerwehr körperliche Extrembelastungen hinzu, welche unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit die betroffenen Beamtinnen und Beamte stärker als andere Beamtinnen- bzw. Beamtengruppen beanspruchen.

Mit anliegenden Durchführungshinweisen sowie dem Musterantrag soll ein einheitliches Vorgehen im Zusammenhang mit der Umsetzung der obenstehenden Ausnahmeregelungen in den Personalstellen gesichert werden.

Kontakt

Der Senator für Finanzen
Referat 30
Rudolf-Hilferding-Platz 1
28195 Bremen
E-Mail: dienstrecht@finanzen.bremen.de

Datenschutzwürdige Inhalte sowie der Name und die Telefonnummer sind vor der Internetveröffentlichung zu entfernen!

Anlagen

Durchführungshinweise zur Umsetzung der Übergangs- und Ausnahmeregelungen nach § 134 Bremisches Beamtengesetz (BremBG) sowie § 5 Abs. 1a Bremische Arbeitszeitverordnung (BremAZVO)

Antrag auf Ausnahme von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (41-Stunden-Woche)

CC BY NC ND

Durchführungshinweise zur Umsetzung der Übergangs- und Ausnahmeregelungen nach § 134 Bremisches Beamtengesetz (BremBG) sowie § 5 Abs. 1a Bremische Arbeitszeitverordnung (BremAZVO)

Inhalt

I. Allgemeines 1
II. Ausnahmeregelung nach § 5 Abs. 1a BremAZVO 2
a. Ausnahme für schwerbehinderte Beamt:innen 2
b. Ausnahme für Beamt:innen mit Erziehungsaufgaben 3
c. Ausnahme für Beamt:innen mit Pflegeaufgaben 4
d. Ausnahme für Beamt:innen im Schichtdienst 4
III. Übergangsregelungen nach § 134 Abs. 4 und 5 BremBG 4
a. Übergangsregelung für Sabbaticals 4
b. Übergangsregelung für Altersteilzeiten 6
IV. Technische Umsetzung der Übergangs- und Ausnahmeregelungen 6
a. Umsetzung in PuMaOnline 6
b. Umsetzung im MiP 8
c. Umsetzung in KIDICAP 9
V. Anlage 9

I. Allgemeines

Nachfolgende Ausführungen befassen sich mit den Ausnahmen von der Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für bestimmte Gruppen von Beamt:innen nach den Regelungen des § 5 Abs. 1a BremAZVO. Hierbei handelt es sich um

- Beamt:innen mit einer Schwerbehinderung nach § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX),
- Beamt:innen mit Erziehungsaufgaben, welche Kindergeld für mindestens ein Kind unter zwölf Jahren erhalten,
- Beamt:innen, welche pflegebedürftige nahe Angehörige pflegen oder betreuen sowie
- Beamt:innen, welche im Schicht- oder Wechselschichtdienst tätig sind.

Für die Inanspruchnahme der Ausnahmeregelung für Beamt:innen mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben ist ein entsprechender Antrag (siehe Anlage 1) erforderlich. Schwerbehinderte Beamt:innen müssen keinen Antrag stellen, haben jedoch, sofern sie von der Regelung Gebrauch machen wollen und sofern noch nicht erfolgt, einen Nachweis über die Schwerbehinderteneigenschaft bei der zuständigen Personalstelle einzureichen.

Gut zu wissen:

Die Beamt:innen sind verpflichtet, Änderungen, welche ggf. zum Wegfall der Ausnahmeregelung führen, unverzüglich mitzuteilen (vgl. § 5 Abs. 1a Satz 6 BremAZVO). Für von vornherein befristete Ausnahmen (bspw. befristete Schwerbehinderteneigenschaft oder Vollendung des zwölften Lebensjahrs des Kindes) ist dennoch die Anlage einer Wiedervorlage durch die Personalstelle zwingend erforderlich, damit Überzahlungen für die Zeit ab dem Wegfall der Ausnahmeregelung vermieden werden.

CC BY NC ND

In Bezug auf die Regelungen in § 134 BremBG geben die nachfolgenden Ausführungen insbesondere Hinweise auf die Umsetzung der Übergangsregelung für

- Beamt:innen mit einer Teilzeitbeschäftigung in Form eines Sabbaticals nach § 61 Abs. 1 in Verbindung mit § 11 BremAZVO sowie für
- Beamt:innen mit einer bereits bewilligten Altersteilzeit nach § 63 BremBG.

II. Ausnahmeregelung nach § 5 Abs. 1a BremAZVO

a. Ausnahme für schwerbehinderte Beamt:innen

Schwerbehinderte Beamt:innen nach § 2 Abs. 2 SGB IX sind nach den Regelungen des § 5 Abs. 1a Satz 1 BremAZVO von der Arbeitszeiterhöhung bei Nachweis der Schwerbehindertenеigenschaft ausgenommen.

Gut zu wissen:

Beamt:innen, welche nach § 2 Abs. 3 SGB IX schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind, sind von der Ausnahmeregelung nicht umfasst. Für diesen Personenkreis gilt eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden.

Bei Beamt:innen, welche ihre Schwerbehinderteneigenschaft bei Inkrafttreten der Ausnahmeregelung gegenüber der zuständigen Personalstelle bereits mitgeteilt haben, ist keine erneute Anzeige erforderlich. Der Nachweis hierüber befindet sich in diesen Fällen bereits in der Personalakte und wurde zudem in der Regel in PuMaOnline dokumentiert. Vorliegende Befristungen der Schwerbehinderteneigenschaft sind von der Personalstelle im Rahmen einer Wiedervorlage zu prüfen. Sofern kein neuer Nachweis über das Vorliegen einer Schwerbehinderung nach § 2 Abs. 2 SGB IX eingereicht wird, gilt ab dem Monat nach Ablauf des Befristungsdatums eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden.

Die besonderen Regelungen des § 199 Abs. 1 des IX. Buchs des Sozialgesetzbuchs für den Fall der Verringerung des Grades der Schwerbehinderung auf weniger als 50 sind zu beachten. Das heißt, bei entsprechender Verringerung des Grades der Behinderung gelten die Voraussetzungen erst am Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit des die Verringerung feststellenden Bescheides als weggefallen. Die Verkürzung der Arbeitszeit auf 40 Wochenstunden ist also bis zu diesem Zeitpunkt fortzuführen.

Beamt:innen, bei welchen die Schwerbehinderteneigenschaft nach § 2 Abs. 2 SGB IX nach Inkrafttreten der geänderten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eintritt, haben den entsprechenden Nachweis (Feststellungsbescheid, Schwerbehindertenausweis) bei der zuständigen Personalstelle einzureichen; die Verminderung der Arbeitszeit gilt mit Beginn des Monats der Kenntnisnahme durch die Dienststelle.

Eine Verpflichtung zur Mitteilung über eine Schwerbehinderung besteht nach wie vor nicht. Die Anzeige ist lediglich erforderlich, sofern die betroffenen Beamt:innen die daraus erwachsenden Rechte in Anspruch nehmen möchten.

Kurzgefasst:

- *Schwerbehinderte Beamt:innen (§ 2 Abs. 2 SGB IX) sind von der Arbeitszeiterhöhung ausgenommen; Gleichgestellte nicht.*
- *Ein Nachweis über die Schwerbehinderung ist erforderlich, es besteht aber keine Mitteilungspflicht (nur erforderlich zur Inanspruchnahme der Rechte).*
- *Bereits gemeldete Schwerbehinderungen müssen nicht erneut angezeigt werden (Nachweis liegt bereits in der Personalakte / PuMaOnline vor).*
- *Die Arbeitszeitverminderung wirkt ab Beginn des Monats, in dem der entsprechende Nachweis bei der Dienststelle eingereicht wurde.*

CC BY NC ND

- *Befristete Nachweise müssen erneuert werden, andernfalls erfolgt mit Beginn des nächsten Monats die Rückkehr zu 41 Std./Woche.*

b. Ausnahme für Beamt:innen mit Erziehungsaufgaben

Zu diesem Personenkreis gehören Beamt:innen, welche mindestens ein Kind unter zwölf Jahren betreuen und für dieses nachweislich selbst Kindergeld beziehen. Es ist davon auszugehen, dass Beamt:innen, welche für Kinder unter zwölf Jahren Kindergeld erhalten, dieses tatsächlich (zumindest auch) betreuen. Die Anwendung der Ausnahmeregelung erfolgt dabei auf Antrag unter Beifügung eines entsprechenden Nachweises (i.d.R. Kindergeldbescheid und sofern noch nicht vorliegend, die Geburtsurkunde des Kindes).

Kindergeld wird immer nur einer Person gezahlt. Lebt das Kind im gemeinsamen Haushalt der Eltern, können diese bestimmen, an welchen Elternteil das Kindergeld gezahlt werden soll.

Gut zu wissen:

Die kindergeldberechtigte Person kann grundsätzlich bei der Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit geändert werden. Eine Änderung ist dabei in der Regel nur für die Zukunft möglich. Weitere Informationen zum Berechtigtenwechsel sind bei der jeweils zuständigen Familienkasse durch die Beamt:innen in Erfahrung zu bringen.

Bei geschiedenen, getrenntlebenden oder nicht verheirateten Eltern, die keine gemeinsame Wohnung haben, wird das Kindergeld an denjenigen Elternteil gezahlt, bei dem das Kind wohnt (vgl. § 64 Einkommenssteuergesetz).

Sofern beide Elternteile eines Kindes Beamt:innen im bremischen öffentlichen Dienst sind, kann somit lediglich ein Elternteil von der Ausnahmeregelung Gebrauch machen. Die Beantragung der Ausnahmeregelung ist dabei nicht an die Zahlung des kinderbezogenen Familienzuschlags gebunden (FZ II).

Gut zu wissen:

Sofern beide Elternteile Beam:tinnen im bremischen öffentlichen Dienst sind und für mehr als ein Kind Kindergeld beziehen, besteht bei einer entsprechenden Aufteilung des Kindergeldbezugs für beide Beamt:innen die Möglichkeit, von der Ausnahmeregelung Gebrauch zu machen.

Anspruch auf Anwendung der Ausnahmeregelung besteht bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres des Kindes. Bei Antragstellung ist daher bereits eine entsprechende Wiedervorlage für die Änderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 41 Wochenstunden bei Wegfall der Voraussetzungen anzulegen.

Kurzgefasst:

- *Beamt:innen mit mindestens einem Kind unter zwölf Jahren, welche für dieses Kind selbst Kindergeld beziehen, können die Ausnahmeregelung beantragen.*
- *Als Nachweise dient der Kindergeldbescheid.*
- *Kindergeld erhält für jedes Kind nur eine Person, das heißt nur diese kann die Regelung nutzen (auch wenn beide Elternteile Beamt:innen bei der FHB sind). Für mehrere Kinder können jedoch unterschiedliche Kindergeldberechtigte festgelegt werden.*
- *Eine Wiedervorlage bei Vollendung des zwölften Lebensjahres ist durch die Personalstelle zwingend erforderlich, damit Überzahlungen für die Zeit ab dem Wegfall der Ausnahmeregelungen vermieden werden.*

CC BY NC ND

c. Ausnahme für Beamt:innen mit Pflegeaufgaben

Ebenso unter die Ausnahmeregelung fallen Beamt:innen, welche pflegebedürftige nahe Angehörige betreuen oder pflegen. Die Begriffsbestimmung für nahe Angehörige richtet sich nach § 7 Abs. 3, für Pflegebedürftigkeit nach § 7 Abs. 4 PflegeZG.

Die Anwendung der Ausnahmeregelung erfolgt für diesen Personenkreis ebenfalls auf Antrag unter Beifügung entsprechender Nachweise. Nachfolgend genannte Nachweise können in diesen Fällen herangezogen werden:

- Bescheinigung nach § 18 des Elften Buches Sozialgesetzbuch der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung
- Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung
- Feststellung nach ärztlichem Gutachten

Die Anwendung der Ausnahmeregelung können zudem Beamt:innen beantragen, welche nahe Angehörige begleiten, die an einer Erkrankung nach § 3 Abs. 6 Satz 1 PflegeZG leiden. Hierunter fallen fortschreitend verlaufende Erkrankungen, welche eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lassen und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht haben, bei denen eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig ist. Der Nachweis erfolgt in diesen Fällen durch ein ärztliches Zeugnis.

In Bezug auf die Dokumentation in der Personalakte gelten die Vorgaben der Verwaltungsvorschrift über die Verarbeitung von Personalaktendaten und die Führung von Personalakten (PAVwV). Die Einzelheiten zur Aufbewahrung regelt Ziffer 4 PAVwV.

Kurzgefasst:

- *Die Ausnahmeregelung gilt für Beamt:innen, die pflegebedürftige nahe Angehörige betreuen oder pflegen oder schwer erkrankte nahe Angehörige begleiten.*
- *„Nahe Angehörige" sind definiert nach § 7 Abs. 3 PflegeZG.*
- *Ein Antrag sowie ein entsprechender Nachweis der Pflegebedürftigkeit durch eine Pflegebescheinigung oder ein ärztliches Attest sind erforderlich.*
- *Die schwere Erkrankung nach § 3 Abs. 6 PflegeZG ist durch ein ärztliches Zeugnis nachzuweisen.*

d. Ausnahme für Beamt:innen im Schichtdienst

Zu diesem Personenkreis gehören Beamt:innen, welche in Schicht- oder in Wechselschichtdiensten tätig sind und nach § 12 Abs. 1, 2, 4 oder 6 der Bremischen Erschwerniszulagenverordnung anspruchsberechtigt sind.

Aufgrund der spezifischen Besonderheiten der Schichtdienste erfolgt die Umsetzung der Ausnahmeregelung in den jeweiligen Dienststellen.

III. Übergangsregelungen nach § 134 Abs. 4 und 5 BremBG

a. Übergangsregelung für Sabbaticals

Die Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit auf 41 Stunden findet auch in Fällen eines bewilligten oder bereits laufenden Sabbaticals Anwendung. § 134 Abs. 4 BremBG regelt jedoch, dass die Änderung und Neuberechnung aller bewilligten oder bereits laufender Sabbatzeiträume von Amts wegen nicht erfolgt, da damit ein unverhältnismäßiger Verwaltungsaufwand verbunden wäre und eine Neuberechnung zudem gegen den Grundsatz des Vertrauensschutzes verstoßen würde.

CC BY NC ND

Betroffene Beamt:innen haben jedoch die Möglichkeit, die im Rahmen des Sabbaticals vereinbarte Arbeitszeit zum Ausgleich finanzieller Nachteile anzupassen. Die Anpassung ist auch während der Freistellung möglich.

Da eine Änderung nur auf Antrag der Beamt:innen erfolgt, ist durch die zuständige Personalstelle vorerst nichts zu veranlassen.

Gut zu wissen:

Wird kein Antrag gestellt, bleibt es auch nach Einführung der 41-Stunden-Woche bei dem bisher im Rahmen des Sabbaticals vereinbarten Teilzeitzähler.

Sofern ein Antrag gestellt wird, ist die beantragte Änderung der Arbeitszeit zu prüfen. Die Erhöhung der Arbeitszeit ist dabei auf die Stundenzahl begrenzt, welche dem Ausgleich der sich durch die Erhöhung des Teilzeitnenners auf 41 Stunden ergebenden Differenz dient.

Beispiel

Bewilligt ist ein Sabbatical für den Zeitraum von zwei Jahren mit ¾ (0,75 VZÄ) der Dienstbezüge. Die Arbeitsphase beträgt 1,5 Jahre, die Freistellungsphase 0,5 Jahre.

Fallbeispiel I: vorangehende Vollzeitbeschäftigung
Unter Berücksichtigung der bisherigen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden (Vollzeit) beträgt der Teilzeitzähler während des Sabbaticals 30 Stunden (40 Stunden x 0,75).

Zur Ermittlung der Stundenzahl, welche dem Ausgleich des finanziellen Nachteils dient, der sich durch die Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 41 Stunden ergibt, ist nachfolgende Berechnungsformel anzuwenden.

Neue Arbeitszeit während des Sabbaticals =
(bisherige Arbeitszeit während des Sabbaticals / 40 Std.) x 41 Std.

Anhand des obigen Fallbeispiels ergibt sich nachfolgende Möglichkeit zur Erhöhung der Arbeitszeit während eines Sabbaticals auf Grundlage der Regelung des § 134 Abs. 4 BremBG:

Neue Arbeitszeit während des Sabbaticals = (30 Std. / 40 Std.) x 41 Std. = 30,75 Stunden

Die Differenz zwischen der bisherigen Arbeitszeit während des Sabbaticals (30 Stunden) und der neuen Arbeitszeit während des Sabbaticals (30,75 Stunden) beträgt 0,75 Stunden.

Folglich ist eine Erhöhung der Teilzeitbeschäftigung des bereits beantragten oder laufenden Sabbaticals um 0,75 Stunden möglich.

Fallbeispiel II: vorangehende Teilzeitbeschäftigung
Bei teilzeitbeschäftigten Beamt:innen ist die individuelle Teilzeit zu berücksichtigen (individueller Teilzeitzähler x 0,75). Bei einer bisherigen Teilzeitbeschäftigung mit 35 Wochenstunden beträgt der Teilzeitzähler während des Sabbaticals 26,25 Stunden (35 Stunden x 0,75).

Anhand der obigen Berechnungsformel ergibt sich nachfolgende Möglichkeit zur Erhöhung der Arbeitszeit während eines Sabbaticals auf Grundlage der Regelung des § 134 Abs. 4 BremBG:

Neue Arbeitszeit während des Sabbaticals = (26,25 Std. / 40 Std.) x 41 Std. ≈ 26,91 Stunden

Die Differenz zwischen der bisherigen Arbeitszeit während des Sabbaticals (26,25 Stunden) und der neuen Arbeitszeit während des Sabbaticals (26,91 Stunden) beträgt 0,66 Stunden.

Folglich ist eine Erhöhung der Teilzeitbeschäftigung des bereits beantragten oder laufenden Sabbaticals um 0,66 Stunden möglich.

CC BY NC ND

b. Übergangsregelung für Altersteilzeiten

Da in Fällen einer bereits bewilligten Altersteilzeit die Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit keine Anwendung findet, verbleibt es bei der im Antrag vereinbarten Arbeitszeit. Eine Erfassung in PuMaOnline, im MiP sowie in KIDICAP entfällt daher.

Bei Beamt:innen, deren Altersteilzeitantrag bereits vor Inkrafttreten der 41-Stunden-Woche am 1. Juli 2026 ohne Vorbehalt in Bezug auf die 41-Stunden-Woche bewilligt wurde und die Altersteilzeit erst zu einem Zeitpunkt nach dem 1. Juli 2026 beginnt, gilt erst ab Beginn der Altersteilzeit die regelmäßige Arbeitszeit von 40 Stunden. Zu beiden Zeitpunkten ist die Arbeitszeit händisch zu erfassen.

Wurde die Altersteilzeit mit Vorbehalt in Bezug auf die 41-Stunden-Woche bewilligt, so ist mit Beginn der Altersteilzeit keine Anpassung des Teilzeitnenners erforderlich.

IV. Technische Umsetzung der Übergangs- und Ausnahmeregelungen

a. Umsetzung in PuMaOnline

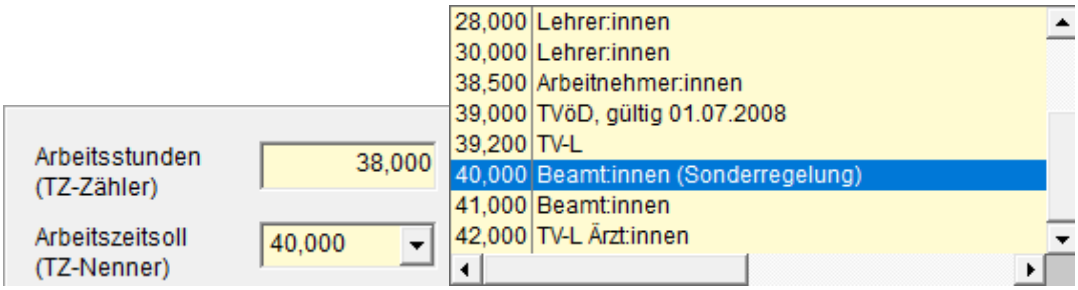
Ausnahme für schwerbehinderte Beamt:innen:

Bei Beamt:innen, welche in Vollzeit tätig sind und ihre Schwerbehinderteneigenschaft nach § 2 Abs. 2 SGB IX bereits vor Inkrafttreten der Ausnahmeregelung bei der zuständigen Personalstelle bekanntgegeben und nachgewiesen haben, bleibt die bisher systemisch hinterlegte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit unverändert bei 40 Stunden.

Gut zu wissen:

Bei allen übrigen Beamt:innen in Vollzeit wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit maschinell auf 41 Stunden hochgesetzt. Voraussetzung hierfür ist, dass die Vollzeit in den Vertragsdaten unbefristet hinterlegt ist. Bei teilzeitbeschäftigten Beamt:innen kann keine maschinelle Einspielung der neuen regelmäßigen Arbeitszeit erfolgen, sodass hier unabhängig von einer vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft eine manuelle Erfassung notwendig ist.

Bei Beamt:innen, welche nach dem Inkrafttreten der geänderten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eine Schwerbehinderteneigenschaft nachweisen, ist die regelmäßige Soll-Arbeitszeit (TZ-Nenner) manuell mit 40 Stunden zu erfassen. Teilzeitzähler (individuelle Beantragung einer Teilzeit) sind in diesem Zusammenhang nicht anzupassen.



Sofern die Schwerbehinderteneigenschaft einer Befristung unterliegt, ist die Wiedervorlage (Verlängerung des SB-Ausweises) in PuMaOnline zu setzen. In bereits bestehenden Fällen müsste eine Befristung der Schwerbehinderteneigenschaft schon erfasst sein. Bei Wegfall des Ausnahmetatbestandes aufgrund einer Befristung ist eine entsprechende Zahlungsanweisung (Änderung der Beschäftigung) mit zeitlichem Vorlauf an die zuständige Bezügesachbearbeiterin oder den zuständigen Bezügesachbearbeiter bei Performa Nord zu senden.

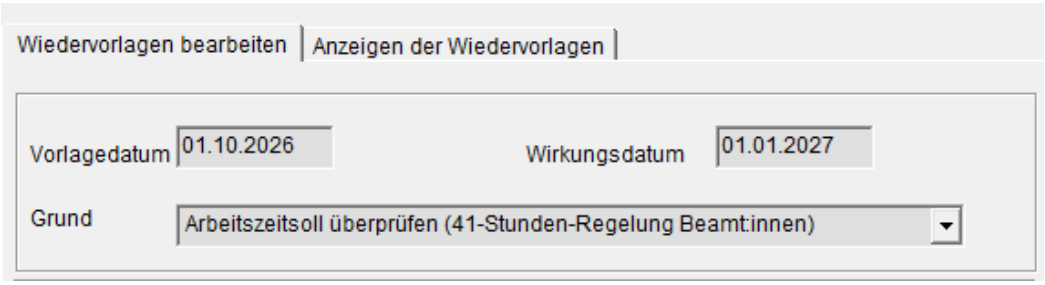
CC BY NC ND

Sofern die Personalsachbearbeitung durch den integrierten Personalservice bei Performa Nord erfolgt, ist keine Zahlungsanweisung erforderlich.

Ausnahme für Beamt:innen mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben:

Nach Eingang eines Antrags nebst den geforderten Nachweisen ist die regelmäßige Soll-Arbeitszeit (TZ-Nenner) in PuMaOnline manuell mit 40 Stunden zu erfassen. Teilzeitzähler (individuelle Beantragung einer Teilzeit) sind in diesem Zusammenhang nicht anzupassen.

Bei Inanspruchnahme der Ausnahme aufgrund der Betreuung eines Kindes unter zwölf Jahren sollte rechtzeitig vor dem zwölften Geburtstag des Kindes eine Wiedervorlage (Arbeitszeit soll überprüft werden) gesetzt werden und eine entsprechende Zahlungsanweisung (Änderung der Beschäftigung) an die zuständige Bezügesachbearbeiterin oder den zuständigen Bezügesachbearbeiter bei Performa Nord gesendet werden.



Bei Inanspruchnahme der Ausnahme aufgrund von Pflegeaufgaben ist die Erfassung einer Wiedervorlage nur möglich, sofern eine befristete Antragsstellung erfolgt. Andernfalls ist der Eingang einer Änderungsmitteilung der Beamt:innen abzuwarten und anschließend eine entsprechen Zahlungsanweisung (Änderung der Beschäftigung) an Performa Nord zu versenden.

Sofern die Personalsachbearbeitung durch den integrierten Personalservice bei Performa Nord erfolgt, ist keine Zahlungsanweisung erforderlich.

Übergangsregelung für Teilzeitbeschäftigung in Form eines Sabbaticals:

Nach Eingang eines entsprechenden Antrags und Ermittlung des neuen Teilzeitzählers während des Sabbatzeitraums ist dieser in PuMaOnline zu erfassen und eine Zahlungsmitteilung an die zuständige Sachbearbeiterin oder den zuständigen Sachbearbeiter bei Performa Nord zu senden.

Sofern die Personalsachbearbeitung durch den integrierten Personalservice bei Performa Nord erfolgt, ist keine Zahlungsanweisung erforderlich.

Übergangsregelung für Beamt:innen in Altersteilzeit

Bei Beamt:innen, welche sich in Altersteilzeit befinden, bleibt die bisher systemisch hinterlegte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit unverändert bei 40 Stunden.

Bei Beamt:innen, deren Altersteilzeitantrag bereits vor Inkrafttreten der 41-Stunden-Woche am 1. Juli 2026 ohne Vorbehalt in Bezug auf die 41-Stunden-Woche bewilligt wurde und die erst zu einem Zeitpunkt nach dem 1. Juli 2026 mit der Altersteilzeit beginnen, ist für den

CC BY NC ND

Zeitraum ab 1. Juli 2026 bis zum Beginn der Altersteilzeit die regelmäßige Soll-Arbeitszeit (TZ-Nenner) in PuMaOnline manuell mit 41 Stunden zu erfassen. Es ist eine Wiedervorlage (Arbeitszeitsoll überprüfen) zu setzen.

Für den Zeitpunkt ab Beginn der Altersteilzeit ist sodann die regelmäßige Soll-Arbeitszeit (TZ-Nenner) in PuMaOnline manuell mit 40 Stunden zu erfassen und eine entsprechende Zahlungsanweisung (Mitteilung über die Aufnahme einer Altersteilzeit mit Hinweis auf den geänderten TZ-Nenner) an die zuständige Bezügesachbearbeiterin oder den zuständigen Bezügesachbearbeiter bei Performa Nord zu senden.

b. Umsetzung im MiP

Eine Anpassung des Arbeitszeitmodells im MiP ist lediglich für vollzeitbeschäftigte Beamt:innen notwendig, da bei Teilzeitbeschäftigten ohnehin ein der individuellen Teilzeitstundenzahl entsprechendes Arbeitszeitmodell hinterleget ist. Der Teilzeitnenner ist im MIP nicht relevant.

Ausnahme für schwerbehinderte Beamt:innen:

Auch in Bezug auf die Umsetzung im MiP ist geplant, die Beamt:innen mit einer bereits mitgeteilten Schwerbehinderung von der maschinellen Einspielung der neuen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auszunehmen.

Bei im Nachgang zum Inkrafttreten der Regelung eingereichten Nachweisen ist bei Vollzeitbeschäftigten die manuelle Änderung des entsprechenden Arbeitszeitmodells auf 40 Stunden durch die zuständige Personalstelle erforderlich.

Nach Wegfall der Voraussetzungen ist eine manuelle Erfassung des dann geltenden Arbeitszeitmodells unter Berücksichtigung der 41-Stunden-Woche vorzunehmen.

Ausnahme für Beamt:innen mit Erziehungs- oder Pflegeaufgaben:

Nach Eingang eines Antrages ist bei vollzeitbeschäftigten Beamt:innen das hinterlegte Arbeitszeitmodell durch die zuständige Personalstelle manuell anzupassen. Nach Wegfall der Voraussetzungen ist eine manuelle Änderung des dann geltenden Arbeitszeitmodells vorzunehmen.

Übergangsregelung für Teilzeitbeschäftigung in Form eines Sabbaticals:

Eine Anpassung des hinterlegten Arbeitszeitmodells im MiP ist aufgrund eines Antrags auf Änderung der Arbeitszeit nicht erforderlich, da die teilnehmenden Beamt:innen während eines Sabbaticals (unabhängig von der Übergangsregelung) grundsätzlich weiterhin mit ihrer bisherigen Arbeitszeit tätig sind.

Übergangsregelung für Teilzeitbeschäftigung in Form einer Altersteilzeit:

Eine Anpassung des hinterlegten Arbeitszeitmodells im MiP ist nicht erforderlich, da die teilnehmenden Beamt:innen während der Altersteilzeit (unabhängig von der Übergangsregelung) weiterhin mit ihrer bisherigen Arbeitszeit tätig sind.

Für Beamt:innen, deren Altersteilzeitantrag bereits vor In-Kraft-Treten der 41-Stunden-Woche am 1. Juli 2026 ohne Vorbehalt in Bezug auf die 41-Stunden-Woche bewilligt wurde und die erst zu einem Zeitpunkt nach dem 1. Juli 2026 mit der Altersteilzeit beginnen, ist der Teilzeitnenner im MIP zu diesem späteren Zeitpunkt manuell mit 40 Stunden zu erfassen.

CC BY NC ND

c. Umsetzung in KIDICAP

Ausnahme für schwerbehinderte Beamt:innen:

Zwecks Umsetzung der Ausnahmeregelung in KIDICAP ist geplant, bereits bekannte Schwerbehinderteneigenschaften auf Grundlage einer PuMaOnline Auswertung bei der maschinellen Einspielung der 41-Stunden-Woche unberücksichtigt zu lassen.

Für nach der Einführung der 41-Stunden-Woche mitgeteilte Schwerbehinderungen sind Teilzeitzähler und Teilzeitnenner bei anspruchsberechtigten Personen, die in Teilzeit tätig sind, auf Grundlage der PuMaOnline Zahlungsanweisung (entfällt bei der Personalsachbearbeitung durch den integrierten Personalservice bei Performa Nord) in KIDICAP zu erfassen. Sofern die anspruchsberechtigte Person in Vollzeit tätig ist, bleiben die Felder „Teilzeitzähler“ und „Teilzeitnenner“, wie auch bei nicht schwerbehinderten Personen, in KIDICAP leer.

Ausnahme für Beamt:innen mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben:

Teilzeitzähler und Teilzeitnenner sind bei anspruchsberechtigten Personen, die in Teilzeit tätig sind, auf Grundlage der PuMaOnline Zahlungsanweisung (entfällt bei der Personalsachbearbeitung durch den integrierten Personalservice bei Performa Nord) in KIDICAP zu erfassen. Sofern die anspruchsberechtigte Person in Vollzeit tätig ist, bleiben die Felder „Teilzeitzähler“ und „Teilzeitnenner“ in KIDICAP leer.

Übergangsregelung für Teilzeitbeschäftigung in Form eines Sabbaticals:

Der Teilzeitzähler ist auf Grundlage der PuMaOnline Zahlungsanweisung manuell anzupassen. Auch in diesen Fällen kann eine vorfristige Eingabe der nach dem Sabbactial geltenden Arbeitszeit erfolgen. Bei bereits laufenden Sabbaticals ist diese Eingabe ggf. bereits zu Beginn des Sabbatzeitraums vorgenommen worden.

Übergangsregelung für Teilzeitbeschäftigung in Form einer Altersteilzeit:

Eine Anpassung des Teilzeitzählers ist nicht erforderlich, da der Teilzeitnenner auf 40 Stunden verbleibt.

Für später beginnende Altersteilzeiten, denen auf Grund der Bewilligung noch eine 40-Stunden-Woche zu Grunde liegt, sind Teilzeitzähler und Teilzeitnenner entsprechend den Angaben im Bescheid auf Grundlage der PuMaOnline Zahlungsanweisung manuell anzupassen. In diesen Fällen kann eine vorfristige Eingabe der nach der Altersteilzeit geltenden Arbeitszeit erfolgen.

V. Anlage

- Antrag auf Ausnahme von der Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

CC BY NC ND

Personalnummer: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Name, Vorname: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Geburtsdatum: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Dienstelle: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Antrag auf Ausnahme von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (41-Stunden-Woche)

Anwendung der Ausnahmeregelung nach § 5 Abs. 1a Bremische Arbeitszeitverordnung (BremAZVO)

Hiermit beantrage ich für die Ausnahme von der Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit unter Anwendung der untenstehenden Ausnahmeregelung nach § 5 Abs. 1a BremAZVO.

☐ Ausnahme aufgrund Kindererziehung (§ 5 Abs. 1a Nummer 1 BremAZVO).

Nachweis:
- *Kindergeldbescheid*

☐ Ausnahme aufgrund der Pflege naher Angehöriger (§ 5 Abs. 1a Nummer 2 BremAZVO).

Mögliche Nachweise:
- *Bescheinigung nach § 18 SGB XI der Pflegekasse*
- *Bescheinigung nach § 18 SGB XI des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung*
- *Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung*
- *Feststellung nach ärztlichem Gutachten*

☐ Ausnahme aufgrund der Begleitung erkrankter naher Angehöriger (§ 5 Abs. 1a Nummer 3 BremAZVO).

Nachweis:
- *Ärztliches Zeugnis über das Vorliegen einer Erkrankung nach § 3 Abs. 6 Satz 1 Pflegezeitgesetz*

Sofern bekannt: Die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der oben angegebenen Ausnahmeregelung liegen voraussichtlich für die Dauer vom Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. bis zum Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.vor.

Hinweise:

Die abschließende Bearbeitung des Antrages kann erst nach Eingang der entsprechenden Nachweise erfolgen.

Die Antragsteller:innen sind verpflichtet, Änderungen, welche ggf. zum Wegfall des Ausnahmetatbestandes führen, unverzüglich mitzuteilen (vgl. § 5 Abs. 1a Satz 6 BremAZVO)

_____

Datum, Unterschrift

Bearbeitung durch die Personalstelle:

☐ Die Ausnahmeregelung wird aufgrund nachfolgend vorliegender Voraussetzung gewährt.

☐ Ausnahme aufgrund Kindererziehung (§ 5 Abs. 1a Nummer 1 BremAZVO).

☐ Ausnahme aufgrund der Pflege naher Angehöriger (§ 5 Abs. 1a Nummer 2 BremAZVO).

☐ Ausnahme aufgrund der Begleitung erkrankter naher Angehöriger (§ 5 Abs. 1a Nummer 3 BremAZVO).

☐ Die entsprechenden Nachweise wurden eingereicht.

☐ Eine Wiedervorlage für den Wegfall der Voraussetzungen wurde angelegt (sofern Befristungsdatum bekannt).

☐ Die Voraussetzungen für eine der o.g. Ausnahmen liegen nicht vor. Der Antrag wird abgelehnt.

Begründung (bei Ablehnung):

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Hinweis:
Der Antrag sowie die begründenden Unterlagen sind der Personalakte beizufügen.

_____
Datum, Unterschrift