

Fragen und Antworten zur Zuweisung und Beurlaubung von Beamten

Einleitung

Mit dieser Broschüre möchten wir Sie über die Rahmenbedingungen, Möglichkeiten, Risiken und Chancen der Zuweisung und Beurlaubung von Beamtinnen und Beamten in den Aktiengesellschaften informieren.

Die Zuweisung darf nicht mit den Begriffen wie In-sich-Beurlaubung (IsB) und Beurlaubung verwechselt werden.

- Eine IsB erfolgt immer auf freiwilliger Basis und kann nur innerhalb der Aktiengesellschaft im Rahmen eines Laufbahnsprunges gewährt werden.
- Eine Beurlaubung nach § 13 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung (SUrV) kann für Tätigkeiten innerhalb und außerhalb des Unternehmens und Konzerns beantragt werden. Auch eine Beurlaubung kann nur auf freiwilliger Basis erfolgen.

Bei der IsB sowie der Beurlaubung unterliegen Beamtinnen und Beamte tarifvertraglichen Regelungen. Sie können somit auch anders bezahlt werden. Der Beamten-Status ruht hierbei. Besonders zu beachten sind hierbei die Beurlaubungszeiten. Während dieser Zeit ist normalerweise eine Rückkehr nicht möglich.

Zuweisung

<p>Was ist eine Zuweisung?</p>	<p>Eine Zuweisung ist gemäß § 35 Satz 1 Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG) ein Verwaltungsakt und richtet sich ausschließlich nach öffentlich-rechtlichen Vorgaben und Regelungen. Sie eröffnet den Aktiengesellschaften die Möglichkeit, Beamtinnen und Beamten eine bestimmte Tätigkeit bei Unternehmen innerhalb und außerhalb des Konzerns zuzuweisen.</p>
<p>Können alle Beamtinnen und Beamten zugewiesen werden?</p>	<p>Um den Personaleinsatz an die sich kontinuierlich ändernden organisatorischen Strukturen im Konzern anzupassen, wurden mit der gesetzlichen Neuregelung (Novellierung) des PostPersRG die bestehenden dienstrechtlichen Möglichkeiten des Personaleinsatzes von Beamten (insbesondere Umsetzung, Abordnung, Versetzung) um die Zuweisung erweitert. Sind die hierfür erforderlichen Voraussetzungen erfüllt, können Beamtinnen und Beamte grundsätzlich zugewiesen werden.</p>
<p>Können auch Schwerbehinderte zugewiesen werden?</p>	<p>Je nach Grad der Behinderung und Einsatzmöglichkeit an den vorhandenen Arbeitsplätzen werden auch Schwerbehinderte berücksichtigt. Bei der Zuweisung von Schwerbehinderten und ihnen Gleichgestellten ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.</p>
<p>Wer weist die Beamtinnen und Beamten zu und wer ist rechtlich zuständig und verantwortlich?</p>	<p>Rechtlich zuständig für die Zuweisung sind die personalverwaltenden Organisationseinheiten der Aktiengesellschaften. Sie weisen die Zuweisung an und bleiben auch während des Zuweisungszeitraumes für die betroffenen Beamtinnen und Beamten verantwortlich.</p>
<p>Wohin kann zugewiesen werden?</p>	<p>Die Zuweisung ist zu einer Tätigkeit in Unternehmen oder anderen privatwirtschaftlichen Organisationen möglich. Zu Behörden wiederum darf nur abgeordnet oder versetzt werden.</p>
<p>Gibt es einen Rechtsanspruch auf eine Zuweisung?</p>	<p>Nein, es besteht kein Rechtsanspruch. Ob, in welcher Weise und wohin eine Zuweisung erfolgt, liegt allein im Ermessen der Aktiengesellschaft.</p>
<p>Vorgehensweise einer Zuweisung</p>	<p>Die Aktiengesellschaft entscheidet, ob von der Zuweisung Gebrauch gemacht wird (Erschließungsermessens) und wer für eine Zuweisung in Betracht kommt (Auswahlermessens). Vor einer Zuweisung muss die Aktiengesellschaft die Zumutbarkeit der Zuweisung prüfen (Ermessensausübung). Sie muss die Beamtinnen und Beamten anhören. Des Weiteren muss die Aktiengesellschaft die Zuweisung verfügen. Dieses ist ein formaler Prozess, der nach dem Verwaltungsverfahrensgesetz (§28 VwVfG) stattfinden muss. Den Beamtinnen und Beamten muss mindestens eine Zwei-Wochen-Frist für eine Stellungnahme eingeräumt werden. Der Zuweisung kann widersprochen werden. Wird der Anhörungsbogen allerdings nicht zurückgesendet, so wird unterstellt, dass die Beamtin/der Beamte mit der Zuweisung einverstanden ist.</p>
<p>Allgemeine Voraussetzung einer Zuweisung</p>	<p>Eine Zuweisung muss tatsächlich erforderlich sein, d.h. es muss ein dringendes betriebliches oder personalwirtschaftliches Interesse an der Zuweisung vorliegen. Dies ist insbesondere dann gegeben, wenn ein Arbeitsposten in der Aktiengesellschaft ersatzlos wegfällt und ein anderer nicht verfügbar ist oder wenn eine Beamtin oder ein Beamter aus einer Vermittlungs- bzw. Qualifizierungseinheit heraus auf freie Arbeitsposten bei Tochter- und Beteiligungsgesellschaften vermittelt werden kann.</p>

Voraussetzungen einer dauerhaften Zuweisung mit Zustimmung/Freiwilligkeit	<p>Der § 4 Absatz 4 PostPersRG sagt hierzu nichts Genaues aus. Wenn aber unter bestimmten Voraussetzungen mit Zustimmung der/des Beamtin/en vorübergehend eine Tätigkeit bei einem Unternehmen zugewiesen werden kann, so werden in Analogie hierzu diese Voraussetzungen auch bei der dauerhaften Zuweisung angewendet.</p> <p>Mit Zustimmung der/des Beamtin/en kann daher eine Tätigkeit bei einem Unternehmen zugewiesen werden, wenn die Aktiengesellschaft hieran ein dringendes betriebliches oder personalwirtschaftliches Interesse hat.</p>
Voraussetzungen einer befristeten Zuweisung mit Zustimmung/Freiwilligkeit	<p>Mit Zustimmung der/des Beamtin/en kann vorübergehend eine Tätigkeit bei einem Unternehmen zugewiesen werden, wenn die Aktiengesellschaft hieran ein dringendes betriebliches oder personalwirtschaftliches Interesse hat.</p>
Voraussetzungen einer dauerhaften Zuweisung	<p>Voraussetzung einer dauerhaften Zuweisung:</p> <ol style="list-style-type: none"> die Zuweisung muss zu einem Unternehmen, deren Anteile ganz oder mehrheitlich der Aktiengesellschaft gehören, erfolgen. die Aktiengesellschaft muss hieran ein dringendes betriebliches oder personalwirtschaftliches Interesse haben die Tätigkeit muss im Inland ausgeübt werden die Zuweisung muss amtsentsprechend sein und die Zuweisung muss nach allgemeinen beamtenrechtlichen Grundsätzen zumutbar sein.
Voraussetzung einer Zuweisung ohne Zustimmung	<p>Ohne Zustimmung ist eine vorübergehende oder dauerhafte Zuweisung auch zu Tochter- und Enkelunternehmen möglich, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> deren Anteile ganz oder mehrheitlich der Aktiengesellschaft gehören. die Tätigkeit im Inland ausgeführt wird die Zuweisung nach allgemeinen beamtenrechtlichen Grundsätzen zumutbar ist.
Voraussetzungen einer Zuweisung außerhalb des Konzerns	<p>Die Zuweisung zu einer Tätigkeit außerhalb des Konzerns bedarf immer der Zustimmung der Beamtin oder des Beamten. Ebenso die Zuweisung einer Tätigkeit im Ausland. Zuweisungen von Tätigkeiten zu externen Unternehmen und Minderheitsbeteiligungen können nur vorübergehend unter Angabe des konkreten Zeitraumes erfolgen.</p>
Was gilt, wenn sich die Mehrheitsanteile während einer Zuweisung ändern?	<p>Werden die erforderlichen Mehrheitsanteile aufgegeben, muss die Beamtin/der Beamte, dem eine Tätigkeit zugewiesen wurde, hierzu seine Zustimmung ausdrücklich erklären. Dauerhafte Zuweisungen müssen in eine vorübergehende umgewandelt werden.</p>
Was ist, wenn die freiwillige Zuweisung für eine Tätigkeit in Deutschland vorlag, der Arbeitgeber aber nun einen Einsatz im Ausland verlangt?	<p>Nach Rechtsauffassung der DPVKOM gilt für Beamtinnen und Beamte, denen eine Tätigkeit in Deutschland zugewiesen wurde, dass die Zustimmung des Betroffenen neu einzuholen ist und von ihm ausdrücklich erklärt werden muss. Eine dauerhafte Zuweisung ist in eine vorübergehende umzuwandeln.</p>
Wann ist eine Tätigkeit „amtsentsprechend“?	<p>Amtsentsprechend ist eine Tätigkeit dann, wenn sie bei wertender Betrachtung der Laufbahn, der Besoldung und der Amtsbezeichnung der betroffenen Beamtinnen und Beamten entspricht.</p>
Besteht ein Anspruch auf eine „amtsangemessene“ Beschäftigung?	<p>Grundsätzlich besteht nach dem eindeutigen Wortlaut des § 4 Abs. 4 Satz 2 PostPersRG ein Anspruch auf eine amtsangemessene Beschäftigung.</p>

Zumutbarkeit	<p>Persönliche und soziale Gesichtspunkte (außergewöhnliche Härten) sind im Rahmen einer Einzelfallabwägung geeignet, eine angeordnete Zuweisung als rechtswidrig bzw. als Verstoß gegen die Fürsorgepflicht (§ 79 BBG) erscheinen zu lassen.</p> <p>Soziale und persönliche Gründe sind u. a. Dienstzeit, das Lebensalter, der Familienstand, im Haushalt lebende kindergeltberechtigte Kinder, Körperbehinderung sowie die Notwendigkeit der Betreuung eines Pflegefalls.</p>
Dauer einer Zuweisung Unbefristet: Befristet/Vorübergehend:	<p>Eine Zuweisung zu Tochter- oder Enkelunternehmen kann befristet (genauer Zeitraum) oder dauerhaft erfolgen.</p> <p>Eine unbefristete Zuweisung bewirkt grundsätzlich einen dauerhaften Wechsel. Der Status als aktive Beamtin oder aktiver Beamter der Aktiengesellschaft bleibt weiterhin bestehen. Bei einer befristeten Zuweisung bleibt der Status als aktive Beamtin oder aktiver Beamter der Aktiengesellschaft ebenfalls weiterhin bestehen.</p> <p>Der Begriff einer vorübergehenden Zuweisung ist nicht genau definiert und wird unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck des § 6 PostPersRG entschieden.</p> <p>Nach § 6 PostPersRG besteht der Zweck darin, in dem privatisierten, zuvor öffentlichen Unternehmen, das nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen geführt werden muss, die Beamtinnen und Beamten flexibel einzusetzen. Aus diesem Grunde ist auch eine befristete Zuweisung möglich.</p>
Ist ein unbefristet unterwertiger Einsatz statthaft?	Nein. Der unbefristete zeitliche Einsatz einer unterwertigen Verwendung ist nicht erlaubt.
Wer ist bei der Zuweisung Dienstherr/Vorgesetzter?	Dienstherr ist die Bundesrepublik Deutschland. Die Aktiengesellschaften nehmen die Dienstherreneigenschaften wahr. Die Zuweisung ändert hieran nichts.
Wer ist der Vorgesetzte?	Bei der Zuweisung erhalten die Beamtinnen und Beamten einen neuen Vorgesetzten, der das Direktionsrecht (Anweisung zur Aufgabenerfüllung) ausüben darf.
Disziplinarrecht: Hat das aufnehmende Unternehmen während der Zuweisung die disziplinarische Verfügung über die Beamtinnen und Beamten?	Disziplinarverfahren können nur durch den Dienstvorgesetzten bei den Aktiengesellschaften eingeleitet werden.
Besoldung: Bekommen die Zugewiesenen eine andere Bezahlung?	Die Beamtinnen und Beamten erhalten ihre Besoldung von der Aktiengesellschaft. Es bleibt daher die gleiche Besoldung, die bisher gezahlt wurde, auch, wenn ein Einsatz auf einen unterwertigen Arbeitsposten erfolgt.
Versorgung	Die Zeit der Zuweisung ist ruhegehaltstfähig. Die Aktiengesellschaft muss sicherstellen, dass die Zahlungen der Personalrückstellung an den Bund erfolgen.

Andere Leistungen	<p>Es ergeben sich keine Veränderungen durch die Zuweisung. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen besteht weiterhin. Bezüglich Krankenkassenleistungen, Fortzahlung der Bezüge während der Krankheit und bei der Beihilfe ändert sich durch die Zuweisung nichts.</p> <p>Während der Zuweisung bleiben die Beamtinnen und Beamten auch weiterhin Mitglied in der PostBeaKK, sofern sie dort versichert sind. Auch an der Mitgliedschaft bei anderen Krankenkassen ändert sich durch die Zuweisung nichts.</p>
Vorruhestand	<p>Auch während der Zuweisung können die Beamtinnen und Beamten in den Vorruhestand gehen, sofern die hierfür geltenden Vorschriften erfüllt sind.</p>
Altersteilzeit	<p>Während der Zuweisung können Beamtinnen und Beamte in Altersteilzeit gehen. Diese ist beim zuständigen Vorgesetzten des aufnehmenden Unternehmens zu beantragen. Für die administrative Abwicklung ist der Dienstvorgesetzte der Aktiengesellschaft zuständig.</p>
Urlaub	<p>Zuständig für die Urlaubsplanung und Urlaubsabwicklung ist das aufnehmende Unternehmen.</p> <p>Hierbei gelten für die Beamtinnen und Beamte die gewohnten Urlaubs- und Sonderurlaubsregelungen.</p> <p>Urlaub, der bis zum Zeitpunkt vor der Zuweisung geplant und genehmigt wurde, muss im aufnehmenden Unternehmen so abgewickelt werden.</p>
Beförderung	<p>Nur bei einem Wechsel auf einen dauerhaften, höherwertigen Arbeitsposten ist eine Beförderung möglich.</p> <p>Hierbei müssen weitere Beförderungsvoraussetzungen wie Eignung, Befähigung, fachliche Leistungen, Erprobungszeit und haushaltsrechtliche Vorgaben erfüllt sein.</p>
Können sich die Zugewiesenen weiterhin auf freie Posten bewerben?	<p>Ja, zugewiesene Beamtinnen und Beamte können sich auch während der Zuweisung innerhalb der Aktiengesellschaften sowie auch auf Arbeitsposten innerhalb des aufnehmenden Unternehmens bewerben.</p>
Beurteilungen	<p>Dienstliche Beurteilungen erfolgen durch den Dienstvorgesetzten der Aktiengesellschaft.</p>
Arbeitszeit	<p>Für die Arbeitszeit gelten die Arbeitszeitregelungen des aufnehmenden Unternehmens/Betriebs. Allerdings darf die Arbeitszeit nach der AZVO Bund (z. Z. 41 Stunden) nicht überschritten werden.</p>
<p>Beteiligungen des Betriebsrats bei der Zuweisung:</p> <p>Bei besonderen Angelegenheiten, wie z. B. Beförderungen:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Der zuständige abgebende Betriebsrat der Aktiengesellschaft ist im Falle der Zuweisung nach den personalvertretungsrechtlichen Regeln des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) in Verbindung mit den Sonderregelungen des PostPersRG zu beteiligen. Seine Zustimmung muss eingeholt werden. • Der Betriebsrat des aufnehmenden Unternehmens ist nach § 99 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu beteiligen. Seine Zustimmung muss ebenfalls eingeholt werden. <p>Bei vorübergehenden Zuweisungen von bis zu drei Monaten ist kein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG gegeben.</p> <p>Die Schwerbehindertenvertretung ist bei schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beamtinnen und Beamten zu beteiligen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nach erfolgter Zuweisung einer Tätigkeit ist der Betriebsrat der Aktiengesellschaft in beamtenrechtlichen Angelegenheiten (z. B. Beförderung) weiterhin zuständig und nach den gesetzlichen Regelungen zu beteiligen. • Der Betriebsrat des aufnehmenden Unternehmens ist über geplante Entscheidungen und Maßnahmen zu unterrichten und kann hierzu Stellung nehmen.

Betriebliche Interessenvertretung	<p>Beamtinnen und Beamte können in dem Betrieb, in den sie zugewiesen sind, den Betriebsrat wählen und als Betriebsratsmitglied gewählt werden.</p> <p>Sie haben aktives und passives Wahlrecht.</p> <p>In dem abgebenden Betrieb (aus dem sie zugewiesen wurden) haben sie kein Wahlrecht.</p>
Wie kann ich mich wehren?	<p>Die Beamtinnen und Beamten werden mit Schreiben über die beabsichtigte Zuweisung informiert. Hierin sind der konkrete Zeitpunkt der Zuweisung, ggf. die Zeitdauer sowie die weiteren Bedingungen enthalten.</p> <p>Da die Zuweisung ein Verwaltungsakt ist, kann Widerspruch erhoben werden. Dieser hat gemäß § 126 Abs. 3 Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG) aufschiebende Wirkung, sofern nicht die sofortige Vollziehung angeordnet wurde.</p> <p>Eine sofortige Vollziehung hebt die durch ein Widerspruchsverfahren in Gang gesetzte aufschiebende Wirkung auf, d. h. der Beamte muss im aufnehmenden Unternehmen erscheinen. Allerdings besteht die Möglichkeit, einen gesonderten Antrag auf Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung vor dem zuständigen Verwaltungsgericht zu stellen.</p> <p>Ist der Widerspruch erfolglos, so können die Beamtinnen und Beamten Anfechtungsklage erheben.</p>
Welche Ablehnungsgründe gegen eine Zuweisung könnte es geben?	<p>Mögliche Ablehnungsgründe könnten z. B. sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eine andere regelmäßige Wochenarbeitszeit, bzw. fehlende konkrete Angabe zur Arbeitszeit. • Die Zuweisung bedeutet eine besondere Härte. • Es wird ein falscher Dienstort im Anschreiben genannt. • Die Tätigkeit ist im Anschreiben falsch genannt. • Es liegt eine dauerhafte Zuweisung auf einen unterwertigen Arbeitsposten vor. Nach Art. 33 Abs. 5 GG kann der Inhaber eines statusrechtlichen Amtes verlangen, dass ihm ein abstrakt-funktionelles Amt, d. h. ein entsprechender Dienstposten übertragen wird.
Soll ich der Zuweisung widersprechen?	<p>Bevor Sie Widerspruch einlegen, sollten Sie sich mit Ihrer Fachgewerkschaft DPVKOM zusammensetzen und genau besprechen, wie zu verfahren ist.</p> <p>Wichtig ist zu wissen, dass ein Widerspruch keine aufschiebende Wirkung hat, wenn die Aktiengesellschaft die sofortige Vollziehung in der Zuweisungsverfügung anordnet.</p> <p>Die wirtschaftliche und personelle Situation der Aktiengesellschaft allein stellt keinen hinreichenden Grund für eine sofortige Vollziehung einer Zuweisung dar.</p> <p>Liegt eine dauerhafte Zuweisung auf einen unterwertigen Arbeitsposten vor, sollte widersprochen werden.</p> <p>Nach Art. 33 Abs. 5 GG kann der Inhaber eines statusrechtlichen Amtes verlangen, dass ihm ein abstrakt-funktionelles Amt, d. h. ein entsprechender Dienstposten übertragen wird.</p> <p>Die DPVKOM informiert Sie über weitere Folgen eines Widerspruchsverfahrens.</p>

Beurlaubung

<p>Auf welcher gesetzlichen Grundlage erfolgt eine Beurlaubung zu einer Tochter- bzw. Beteiligungsgesellschaft einer Aktiengesellschaft?</p>	<p>Die gesetzliche Grundlage stellt § 13 der Sonderurlaubsverordnung dar.</p> <p>Die Vorschrift lautet:</p> <p>„Urlaub unter Wegfall der Bezüge kann gewährt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Urlaub für mehr als drei Monate kann nur in besonders begründeten Fällen durch die oberste Dienstbehörde bewilligt werden ...“</p>
<p>Können Beamtinnen und Beamte zu einer Beurlaubung verbunden mit dem Abschluss eines Arbeitsvertrages gezwungen werden?</p>	<p>Nein! Es gilt hier das Prinzip der doppelten Freiwilligkeit. D. h. der/die Beamte/in beantragt auf Grund der Sonderurlaubsverordnung die Beurlaubung zur Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses auf der Basis eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages. Dieser Antrag muss dann von der Aktiengesellschaft bewilligt werden.</p> <p>Auf eine/n Beamtin/en darf auch kein Druck bzgl. des Stellens eines Beurlaubungsantrages und Abschluss eines Arbeitsvertrages ausgeübt werden.</p>
<p>Gelten Beamtinnen und Beamte beim Abschluss eines Arbeitsvertrages als Arbeitnehmer?</p>	<p>Für die Dauer der Beurlaubung gilt der/die Beamte/in als Arbeitnehmer im aufnehmenden Betrieb einschließlich aller für Arbeitnehmer geltenden Rechte und Pflichten. Demnach haben alle einschlägigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen sowie die für den Betrieb abgeschlossenen Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen Gültigkeit.</p>
<p>Welche tarifvertraglichen Bestimmungen finden Anwendung?</p>	<p>Es gelten diejenigen tariflichen Bestimmungen, die in dem Betrieb, für den die Beurlaubung beantragt wird, anwendbar sind, so z. B. die Regelungen zum Entgelt, Leistungsentgelt, Urlaubsgeld und zur Sonderzuwendung.</p> <p>Daher sollte der/die Beamte/in die Tarifverträge bzw. Überleitbestimmungen des neuen Beschäftigungsbetriebes überprüfen bzw. sich von der DPVKOM hierzu beraten lassen.</p>
<p>Welche Auswirkungen auf das Beamtenverhältnis hat eine Beurlaubung?</p>	<p>Das Beamtenverhältnis ruht für die Dauer der Zuweisung.</p> <p>Hieraus ergeben sich allerdings für die Dauer der Beurlaubung keinerlei beamtenrechtliche Nachteile. So wird die Dauer der Beurlaubung sowohl als ruhegehaltstfähige Dienstzeit als auch bei der Berechnung der späteren Versorgung und der Berechnung des Dienstalters anerkannt.</p> <p>Weiterhin bestimmt § 4 Abs. 3 Satz 3 des Postpersonalrechtsgesetzes, dass eine Beurlaubung einer Beförderung im Rahmen einer regelmäßigen Laufbahnentwicklung nicht entgegensteht.</p>
<p>Welche Entgeltansprüche hat der/die beurlaubte Beamte/in?</p>	<p>Maßgeblich sind die jeweiligen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen bzw. die Tarifverträge des Beschäftigungsbetriebes, in denen die Entgeltregelungen enthalten sind.</p>
<p>Gibt es Mindest- bzw. Höchstzeiten für die Dauer einer Beurlaubung?</p>	<p>Nein, es sind hier keine festen Regelungen festgeschrieben, wonach eine Beurlaubung nur einen definierten Zeitraum umfassen darf. Die Dauer einer Beurlaubung liegt vielmehr im Ermessen des Dienstherrn.</p>

<p>Wie ist die Rechtslage, wenn während des laufenden Beurlaubungszeitraumes das Arbeitsverhältnis gekündigt wird?</p>	<p>Hier sollte der/die Beamte/in darauf achten, dass in dem von ihm unterzeichneten Arbeitsvertrag eine Regelung enthalten ist, wonach bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch eine der beiden Vertragsparteien die Beurlaubung automatisch endet.</p> <p>Aber selbst, wenn eine solche Regelung nicht vertraglich vereinbart worden ist, bedeutet nach der Rechtsauffassung der DPVKOM eine Beendigung des Arbeitsvertrages durch eine Kündigung automatisch den Rückfall der/des Beamtin/en an die jeweilige Aktiengesellschaft, da nur diese gemäß § 1 Sätze 1 und 2 des Postpersonalrechtsgesetzes die Diensttherreneigenschaft ausüben darf.</p> <p>Dementsprechend leben dann die Besoldungsansprüche bei einer vorzeitigen Rückkehr aus der Beurlaubung wegen einer Kündigung des zu Grunde liegenden Arbeitsverhältnisses auch automatisch mit der Rückkehr zur Aktiengesellschaft wieder auf.</p>
<p>Ist eine Kündigung der Beurlaubung möglich?</p>	<p>Eine Kündigungsmöglichkeit hinsichtlich der Beurlaubung ist gesetzlich nicht vorgesehen, allerdings besteht nach § 15 Abs. 1 der Sonderurlaubsverordnung die Möglichkeit, eine Beurlaubung aus dringenden dienstlichen Gründen zu widerrufen.</p> <p>Faktisch wie eine Kündigung der Beurlaubung wirkt zudem die Kündigung des zu Grunde liegenden Arbeitsvertrages, da hierdurch die Beurlaubung auch automatisch endet.</p>
<p>Kann während der Beurlaubung ein Antrag auf Vorruhestand gestellt werden?</p>	<p>Ja, dies ist möglich und bei einer entsprechenden Bewilligung, auf die allerdings kein Rechtsanspruch besteht, wird die Beurlaubung zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Maßnahme aufgehoben. Es erfolgt dann die Zuruhesetzung aus dem aktiven Beamtenverhältnis. Diese Möglichkeit sollte allerdings bereits vor Beginn der Beurlaubung geklärt werden.</p>
<p>Werden die Einkünfte während der Beurlaubungszeit bei der Ermittlung der späteren Versorgung mitberücksichtigt?</p>	<p>Grundsätzlich gelten die Zeiten der Beurlaubung als ruhegehaltstfähig. Allerdings wird die Versorgung nicht aus diesem Einkommen, sondern nach den allgemeinen besoldungsrechtlichen Ansprüchen errechnet.</p>
<p>Besteht die Beihilfeberechtigung als beurlaubte/r Beamtin/er weiter?</p>	<p>Es wird für den beurlaubten Beamten/innen grundsätzlich eine Beihilfeablöseversicherung abgeschlossen, wobei sich an dem Vorgehen bzgl. der Beantragung und Abrechnung nichts ändert. Die Beihilfeablöseversicherung ist lediglich als geldwerter Vorteil zu versteuern.</p>
<p>Welcher Rechtsweg steht mir bei Problemen während der Beurlaubung offen?</p>	<p>Wenn es sich um Fragen aus dem Arbeitsverhältnis handelt, ist das Arbeitsgericht zuständig, bei Problemen des ruhenden Beamtenverhältnisses das Verwaltungsgericht.</p>
<p>Was ist mit Rechtsschutz?</p>	<p>Die DPVKOM gibt Ihren Mitgliedern umfassenden Rechtsschutz.</p>

Weitere Fragen an uns, die Fachgewerkschaft für Arbeitnehmer und Beamte?
Wir sind für Sie da:

Impressum:
Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)

Schaumburg-Lippe-Str. 5
53113 Bonn

Postfach 14 31
53004 Bonn

Telefon: 0228 911400
Telefax: 0228 91140-98

www.dpvkom.de
E-Mail: info@dpvkom.de

Anhang

1. Rechtliche Grundlagen Zuweisung

Postpersonalrechtsgesetz Stand 31.10.2006:

§ 4 Beamtenrechtliche Regelungen

- (1) Die berufliche Tätigkeit der Beamten gilt als Dienst.
- (2) Die Aktiengesellschaft gilt als Verwaltung im Sinne des § 26 Abs. 1 Satz 3 des Bundesbeamtengesetzes.
- (3) Beurlaubungen von Beamten, die bei einer Aktiengesellschaft beschäftigt sind, zur Wahrnehmung einer Tätigkeit bei dieser Aktiengesellschaft oder einer anderen in § 1 des Postumwandlungsgesetzes genannten Aktiengesellschaft dienen dienstlichen Interessen. Sie sind auf höchstens zehn Jahre zu beschränken. Verlängerungen sind zulässig. Eine Beurlaubung steht einer Beförderung im Rahmen einer regelmäßigen Laufbahnentwicklung nicht entgegen. Die Zeit der Beurlaubung ist ruhegehaltfähig. Ein Versorgungszuschlag wird nicht erhoben, sofern eine Beurlaubung zu der Aktiengesellschaft erfolgt, bei der der Beamte zuletzt beschäftigt war. Die Voraussetzungen des § 28 Abs. 2 Satz 4 des Bundesbesoldungsgesetzes gelten für die Zeit der Beurlaubung als erfüllt. Satz 4 gilt auch für Beurlaubungen nach § 13 Abs. 1 der Sonderurlaubsverordnung, sofern deren Zeit ruhegehaltfähig ist.
- (3a) Beamten mit Dienstbezügen in Bereichen mit Personalüberhang kann zum Zwecke der Begründung eines anderen Dienstverhältnisses oder zur Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses, soweit eine anderweitige Verwendung nicht möglich oder nicht zumutbar ist, auf Antrag Sonderurlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge gewährt werden. Die Beurlaubung dient dienstlichen Interessen. Der Urlaub kann bis zu einer Dauer von drei Jahren bewilligt werden. Eine Verlängerung ist bis zu zwei Jahren möglich.
- (4) Dem Beamten kann mit seiner Zustimmung vorübergehend eine Tätigkeit bei einem Unternehmen zugewiesen werden, wenn die Aktiengesellschaft, bei der er beschäftigt ist, hieran ein dringendes betriebliches oder personalwirtschaftliches Interesse hat. Eine dauerhafte Zuweisung einer dem Amt entsprechenden Tätigkeit auch ohne Zustimmung des Beamten ist zulässig bei Unternehmen, deren Anteile ganz oder mehrheitlich der Aktiengesellschaft gehören, bei der der Beamte beschäftigt ist, wenn die Aktiengesellschaft hieran ein dringendes betriebliches oder personalwirtschaftliches Interesse hat und die Zuweisung nach allgemeinen beamtenrechtlichen Grundsätzen zumutbar ist. Gleiches gilt für die Zuweisung einer Tätigkeit bei Unternehmen, deren Anteile ganz oder mehrheitlich Unternehmen nach Satz 2 gehören. Für die Zuweisung einer Tätigkeit im Ausland bedarf es der Zustimmung des Beamten. Wird die nach den Sätzen 2 und 3 erforderliche Mehrheit der Anteile aufgegeben, gilt für den Beamten, dem eine Tätigkeit zugewiesen ist, Satz 1 mit der Maßgabe, dass die fehlende Zustimmung ausdrücklich erklärt werden muss; eine dauerhafte Zuweisung ist in eine vorübergehende umzuwandeln. Die Rechtsstellung des Beamten bleibt unberührt. Die Zuweisung steht einer Beförderung im Rahmen einer regelmäßigen Laufbahnentwicklung nicht entgegen. Das Unternehmen ist zur Erteilung von Anordnungen befugt, soweit die Tätigkeit im Unternehmen es erfordert. Erhält ein Beamter im Rahmen seiner Zuweisung anderweitige Bezüge, so gilt § 10 Abs. 4 entsprechend. Soweit das Unternehmen Verpflichtungen, die ihm gegenüber dem Beamten nach den in § 24 Abs. 3 genannten Vorschriften obliegen, deshalb nicht erfüllen kann, weil es nicht Dienstherr des zugewiesenen Beamten ist, treffen diese Verpflichtungen je nach Zuständigkeit die Aktiengesellschaft oder den Bund.

Anwendung des BetrVG:

§ 24 Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes

- (1) In den Aktiengesellschaften findet nach deren Eintragung in das Handelsregister das Betriebsverfassungsgesetz Anwendung, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist.
- (2) Die bei den Aktiengesellschaften beschäftigten Beamten gelten für die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes als Arbeitnehmer. § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes bleibt unberührt.
- (3) Der Beamte, dem nach § 4 Abs. 4 Satz 1 bis 3 eine Tätigkeit bei einem Unternehmen zugewiesen wird, gilt für die Anwendung von Vorschriften über die Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat, für die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes und des Sprecherausschussgesetzes als Arbeitnehmer und für die Anwendung von Vorschriften über die Schwerbehindertenvertretung als Beschäftigter des Unternehmens. § 36 Abs. 2 und 4 gilt entsprechend.