

**Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen
im Arbeitnehmerbereich des Landes**

**Informationsblatt
des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft
Baden-Württemberg**

(Stand 1. Juli 2011)

Für Fragen, die im Zusammenhang mit Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung auftreten, gibt das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft (MFW) die nachfolgenden Hinweise. Diese sollen es insbesondere den personalverwaltenden Stellen ermöglichen, erste Auskünfte zu erteilen. Die Hinweise des MFW zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) bleiben davon unberührt.

Diese Information geht in kurzer Form auch auf die Pflegezeit und die Elternzeit ein. Ergänzend wird auf die Hinweise zum Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) in der Hinweissammlung des MFW zum Arbeits- und Tarifrecht hingewiesen. Über die sozialversicherungs- und zusatzversorgungsrechtlichen Auswirkungen einer Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen bzw. der Inanspruchnahme einer Eltern- oder Pflegezeit sollten sich die betroffenen Beschäftigten bereits vor Antragstellung von den jeweils zuständigen Sozialversicherungsträgern (Krankenkassen, Rentenversicherungsträger, Agenturen für Arbeit) und der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) beraten lassen. Die in den Nrn. 2.1.7, 2.1.8, 2.2.7 und 2.2.8 enthaltenen Informationen können eine individuelle Beratung durch die genannten Stellen nicht ersetzen.

Elektronische Fassung:

Dieses Informationsblatt ist im Landes-Intranet (LVN-ID) unter "Personal; Fortbildung" im Ordner "Sonstiges zum Arbeits- und Tarifrecht" eingestellt.

Die Hinweissammlung des MFW zum Arbeits- und Tarifrecht ist im Ordner "Hinweissammlung MFW" abrufbar (dort das Dokument "Einstieg" mit weiterführenden Links zum "TV-L" bzw. zu den "Arbeitsrechtlichen Vorschriften").

1 Voraussetzungen von Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen

1.1 Es kommen folgende Möglichkeiten in Betracht:

Tarifregelungen

gesetzliche Regelungen

Sonderurlaub
(§ 28 TV-L)
bis zu 15 Jahre

Teilzeitbeschäftig.
(§ 11 TV-L i.V.m. §§ 6 bis 13
TzBfG, § 3 PflegeZG,
§ 15 BEEG)
grds. unbefristet

Arbeitsbefreiung
(§ 29 TV-L)
bis zu 4 Arbeitstage

Elternzeit
(§§ 15 bis 21 BEEG)
bis zu 3 Jahre

Pflegezeit
(§§ 3, 4 PflegeZG)
bis zu 6 Monate

**Pflegebedingte kurzzei-
tige Arbeitsverhinderung**
(§ 2 PflegeZG)
bis zu 10 Arbeitstage

Anmerkung: Die Anwendungsbereiche der tariflichen und der gesetzlichen Regelungen überschneiden sich teilweise. Es ist möglich, mehrere dieser Regelungen nacheinander anzuwenden. Eine bestimmte Reihenfolge ist dabei nicht zwingend vorgegeben, ergibt sich aber ggf. aus den Voraussetzungen und Bedingungen der einzelnen Regelungen. Die gesetzlichen Regelungen zur Eltern- bzw. Pflegezeit sehen sowohl eine vollständige Freistellung von der Arbeit als auch Teilzeitbeschäftigung vor.

1.1.1 Sonderurlaub

bis zu 15 Jahre

28 TV-L räumt dem Arbeitgeber die Befugnis ein, darüber zu entscheiden, ob er Beschäftigten auf deren Antrag hin Sonderurlaub unter Wegfall des Entgelts erteilt. Haben die Beschäftigten einen wichtigen Grund und gestatten die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse die Beurlaubung, hat der Arbeitgeber Sonderurlaub nach billigem Ermessen zu erteilen (§ 315 Abs. 1 BGB).

Die Betreuung von Kindern unter 18 Jahren und von nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen im Sinne des § 11 Abs. 1 Satz 1 TV-L durch die Beschäftigten ist regelmäßig ein wichtiger Grund im Sinne des § 28 TV-L.

Bei der Gewährung eines diesen Zwecken dienenden Urlaubs nach § 28 TV-L kann in Anlehnung an die Ermessenspraxis bei Anwendung der entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen für Landesbeamtinnen und -beamte verfahren werden. Die Höchstgrenzen für die Dauer der Beurlaubung nach § 73 LBG dürfen nicht überschritten werden.

Auf die Vorschriften der §§ 14 und 15 des Chancengleichheitsgesetzes wird hingewiesen.

Bei Genehmigung des Sonderurlaubs sind die Beschäftigten darauf hinzuweisen, dass während der Beurlaubung in der Regel ein weiteres Arbeitsverhältnis nicht begründet werden darf und Nebentätigkeiten, die dem Zweck des Sonderurlaubs zuwiderlaufen, untersagt werden können.

1.1.2 Teilzeitbeschäftigung

grds. unbefristet

§ 11 Abs. 1 TV-L regelt ausdrücklich den Fall der Teilzeitbeschäftigung aus bestimmten familiären Gründen und erlegt dem Arbeitgeber in Satz 4 auf, bei der Gestaltung der Arbeitszeit im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der Beschäftigten Rechnung zu tragen. Auf die Vorschriften der §§ 14 und 15 des Chancengleichheitsgesetzes wird hingewiesen.

Die §§ 8, 9 TzBfG sind zu beachten und anzuwenden, soweit nicht § 11 Abs. 1 TV-L für die Beschäftigten günstiger ist. § 11 Abs. 1 TV-L ist für die Beschäftigten insoweit günstiger, als er anders als § 8 Abs. 4 TzBfG eine **befristete** Verminderung der Arbeitszeit vorsieht und ein Antrag auf Verminderung der Arbeitszeit nur abgelehnt werden kann, wenn **dringende** dienstliche bzw. betriebliche Belange entgegenstehen. Besonders wird auf die Verfahrensvorschriften des § 8 Abs. 5 TzBfG hingewiesen.

Im Übrigen kommt eine Teilzeitbeschäftigung nach § 11 Abs. 2 TV-L in Betracht.

Auch während einer Elternzeit nach dem BEEG ist eine Teilzeitbeschäftigung mit höchstens 30 Stunden in der Woche möglich (§ 15 Abs. 4 bis Abs. 7 BEEG; s. Nr. 1.1.4).

Sofern pflegebedürftige Angehörige in häuslicher Umgebung gepflegt werden sollen, haben die Beschäftigten außerdem auch die Möglichkeit, eine Pflegezeit in Form einer teilweisen Freistellung von der Arbeit nach den §§ 3, 4 PflegeZG zu beantragen. In diesem Fall besteht nach § 5 PflegeZG ein besonderer Kündigungsschutz. Auch hier besteht die Möglichkeit, im Anschluss an die sechsmonatige teilweise Arbeitsbefreiung nach den §§ 3, 4 PflegeZG eine Teilzeitbeschäftigung nach § 11 TV-L zu beantragen.

Im Einzelnen weist das MFW zur Durchführung des § 11 Abs. 1 TV-L auf Folgendes hin:

- 1.1.2.1 Zur Frage, wer als **Kind** im Sinne des § 11 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a TV-L anzusehen ist, kann auf die Begriffsbestimmung der §§ 32 Abs. 1, 63 Abs. 1 Einkommensteuergesetz, § 2 Abs. 1 Bundeskindergeldgesetz zurückgegriffen werden. Es ist jedoch nicht Voraussetzung, dass die Beschäftigten Kindergeld für dieses Kind erhalten.
- 1.1.2.2 Hinsichtlich des Begriffs des **Angehörigen** i.S.d. § 11 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b TV-L kann die Legaldefinition des § 20 Abs. 5 Verwaltungsverfahrensgesetz herangezogen werden (z.B. Verlobter, Ehegatte, Verwandte und Verschwägerter gerader Linie, Geschwister, Kinder und Ehegatten der Geschwister). „**Pflegebedürftigkeit**“ ist anzunehmen, wenn die betroffene Person infolge ihrer „körperlichen, seelischen und/oder geistigen“ Behinderung zu den Verrichtungen des täglichen Lebens aus eigener Kraft nicht imstande ist, so dass für ihre Pflege die Arbeitskraft einer anderen Person in Anspruch genommen werden muss (vgl. auch § 14 SGB XI). Die Voraussetzung ist von den Beschäftigten jeweils durch ein ärztliches Gutachten nachzuweisen.
- 1.1.2.3 Die Beschäftigten müssen das Kind unter 18 Jahren oder den pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen **tatsächlich betreuen oder pflegen**. Nicht erforderlich ist, dass die Betreuung oder Pfl-

ge durch die Beschäftigten zwingend geboten und die dazu beantragte Ermäßigung der Arbeitszeit erforderlich sind, d.h. keine andere Person hierfür zur Verfügung steht.

1.1.2.4 „Soll“ i.S.d. § 11 Abs. 1 Satz 1 TV-L bedeutet, dass auf Wunsch der Beschäftigten bei Vorliegen der genannten Voraussetzungen grundsätzlich eine, ggf. verringerte Teilzeitbeschäftigung zu vereinbaren ist, es sei denn, dass dringende dienstliche oder betriebliche Belange dem entgegenstehen. Dies erfordert eine Abwägung im Einzelfall, bei der jeweils das persönliche Interesse der Beschäftigten an der Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung mit den dienstlichen Belangen abzuwägen sind. Personalwirtschaftliche und organisatorische Gesichtspunkte sind zu berücksichtigen; die Berufung auf organisatorische Schwierigkeiten kann für sich allein jedoch noch nicht als Grund angesehen werden, einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung abzulehnen. Die Arbeitgebervertreter haben erklärt, dass im Einzelfall stets kreativ geprüft werden soll, ob eine Lösung gefunden werden kann, die den Wunsch der Beschäftigten auf Teilzeitbeschäftigung berücksichtigt und dabei gleichzeitig den dringenden dienstlichen Belangen Rechnung trägt.

1.1.2.5 Bei der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen können die Beschäftigten verlangen, dass die Teilzeitbeschäftigung **auf bis zu fünf Jahre befristet wird**. Damit entsteht nach Ablauf dieses Zeitraums automatisch wieder ein Vollzeitarbeitsverhältnis. Eine Verlängerung des Zeitraums ist nach Maßgabe des § 11 Abs. 1 Satz 3 TV-L möglich.

1.1.3 **Arbeitsbefreiung**

bis zu 4 Arbeitstage

Nach § 29 Abs. 1 Buchst. e Doppelbuchst. aa - cc TV-L haben Beschäftigte u.a. für den Fall der schweren Erkrankung von Angehörigen, soweit sie in demselben Haushalt leben wie die Beschäftigten, sowie unter bestimmten Umständen für den Fall der Erkrankung von Kindern unter 12 Jahren oder von Betreuungspersonen Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts für einen bzw. für bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr (insgesamt aber max. fünf Arbeitstage im Kalenderjahr). Die Freistellung von der Arbeit ist vorher rechtzeitig zu beantragen. Ist dies im Einzelfall wegen der gegebenen besonderen Umstände nicht möglich, so muss der Antrag unverzüglich nachgereicht werden.

Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung hängt nicht davon ab, ob in diesem Kalenderjahr bereits Zeiten einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 Abs. 1 PflegeZG vorlagen (s. im Einzelnen die Hinweise des MFW zu den Auswirkungen des Gesetzes über die Pflegezeit auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom 19.11.2009; s. Gl.Nr. 5.3 c.1 der Hinweissammlung).

1.1.4 **Elternzeit**

bis zu 3 Jahre

Die Beschäftigten haben ab der Geburt ihres Kindes einen Anspruch auf eine sog. Elternzeit, wenn sie mit ihrem Kind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen. Der Anspruch besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Die Elternzeit muss spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich beantragt werden.

Während einer Elternzeit ist grundsätzlich auch eine Teilzeitbeschäftigung von nicht mehr als 30 Wochenstunden möglich (§ 15 Abs. 4 bis Abs. 7 BEEG).

Wegen weiterer Anspruchsberechtigter und weiteren Einzelheiten wird auf das BEEG und die Hinweise des MFW zum BEEG vom 1.10.2010 hingewiesen; s. Gl.Nr. 5.3 b.1 der Hinweissammlung.

1.1.5 **Pflegezeit**

bis zu 6 Monate

Statt eines Sonderurlaubs nach § 28 TV-L kann wahlweise auch die Beantragung einer Pflegezeit zur Pflege von pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung nach den §§ 3, 4 PflegeZG in Betracht kommen.

Eine Pflegezeit kann auch in Form einer teilweisen Freistellung von der Arbeit beantragt werden. Die Beschäftigten können auch im Anschluss an eine auf sechs Monate begrenzte Pflegezeit Sonderurlaub in Anspruch nehmen (zu den Rechtsfolgen einer Pflegezeit vgl. im Einzelnen die Hinweise des MFW zu den Auswirkungen des Gesetzes über die Pflegezeit auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom 19.11.2009; s. Gl.Nr. 5.3 c.1 der Hinweissammlung).

1.1.6 **Pflegebedingte kurzzeitige Arbeitsverhinderung**

bis zu 10 Arbeitstage

Nach § 2 Abs. 1 PflegeZG haben Beschäftigte das Recht, bis zu 10 Arbeitstage unter Wegfall des Entgelts der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für pflegebedürftige nahe Angehörige in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

Zeiten einer pflegebedingten kurzzeitigen Arbeitsverhinderung sind nicht auf Zeiten einer bezahlten Arbeitsbefreiung nach § 29 TV-L anzurechnen (vgl. im Einzelnen die Hinweise des MFW zu den Auswirkungen des Gesetzes über die Pflegezeit auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom 19.11.2009; s. Gl.Nr. 5.3 c.1 der Hinweissammlung).

1.2 **Verlängerung einer Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung**

Für eine Verlängerung eines Sonderurlaubs oder einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen kann ebenfalls in Anlehnung an die Ermessenspraxis bei Anwendung der entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen für Landesbeamtinnen und -beamte verfahren werden. Ein Antrag auf Verlängerung ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Bewilligungszeitraums zu stellen (vgl. auch § 11 Abs. 1 Satz 3 TV-L).

Für die Verlängerung einer Elternzeit gelten abweichende Regelungen (vgl. dazu § 16 BEEG und die Hinweise des MFW zum BEEG vom 1.10.2010; s. Gl.Nr. 5.3 b.1 der Hinweissammlung).

Eine Verlängerung einer Pflegezeit kann bis zur Höchstdauer von sechs Monaten auch fristlos verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person der/des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann (§ 4 Abs. 1 PflegeZG).

1.3 **Vorzeitige Beendigung/Änderung einer Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung**

Aus personalwirtschaftlichen und haushaltsrechtlichen Gründen (z.B. wegen der Beschäftigung einer Aushilfs-/Vertretungskraft) ist der Sonderurlaub stets unwiderruflich zu bewilligen; die Beschäftigten sind darauf hinzuweisen, dass eine vorzeitige Beendigung des Sonderurlaubs nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich ist, und dass der Arbeitgeber Land Baden-Württemberg einer solchen Beendigung regelmäßig nicht zustimmen kann.

Eine Beendigung kommt dann in Betracht, wenn der Grund für die Bewilligung des Sonderurlaubs nachträglich weggefallen ist und dem Arbeitgeber Land die Beschäftigung möglich und zumutbar ist.

Dies gilt entsprechend für eine Anpassung der Teilzeitvereinbarung (vgl. Nr. 1.1.2.4).

Fallen nach der Bewilligung der Teilzeitbeschäftigung die Voraussetzungen des § 11 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a oder b TV-L weg, weil z.B. die/der pflegebedürftige Angehörige verstorben ist, wird die vereinbarte Ermäßigung der Arbeitszeit nicht unzulässig. Dies gilt auch, wenn es sich um eine zeitlich befristete Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit gehandelt hat (z.B. für die Dauer von fünf Jahren). Auf Wunsch der Beschäftigten sollte in solchen Fällen jedoch geprüft werden, ob im Rahmen der jeweiligen dienstlichen oder betrieblichen Möglichkeiten eine Abänderung der Vereinbarung erfolgen kann.

Eine vorzeitige Beendigung einer Elternzeit ist grundsätzlich nur möglich, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

Eine Elternzeit endet dagegen von Gesetzes wegen beim Tod des Kindes spätestens drei Wochen nach dem Todesfall, ohne dass dies der Zustimmung des Arbeitgebers bedarf (§ 16 Abs. 4 BEEG). In diesem Fall endet auch eine während der Elternzeit vereinbarte Verringerung der Arbeitszeit.

Eine Pflegezeit endet, wenn der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar ist, vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände ebenfalls von Gesetzes wegen (§ 4 Abs. 2 PflegeZG). Ansonsten ist ebenfalls die Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich.

2 Rechtsfolgen von Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen

2.1 Rechtsfolgen einer Beurlaubung (nach § 28 TV-L)

2.1.1 Beschäftigungszeit

Die Zeit eines Sonderurlaubs aus familiären Gründen nach § 28 TV-L gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 34 Abs. 3 TV-L, weil dafür ein dienstliches oder betriebliches Interesse im Sinne des § 34 Abs. 3 Satz 2 TV-L nicht anerkannt werden kann.

Eine Eltern- oder Pflegezeit zählt dagegen als Beschäftigungszeit, weil das Arbeitsverhältnis durch sie nur ruht und nicht unterbrochen wird. Der TV-L schließt die Berücksichtigung dieser Zeiten - anders als beim Sonderurlaub - nicht aus.

2.1.2 Aufstiege/Vergütungsgruppenzulagen nach den §§ 8 und 9 TVÜ-Länder

Soweit im Rahmen des § 17 Abs. 5 i.V.m. §§ 8, 9 TVÜ-Länder noch Aufstiege bzw. Vergütungsgruppenzulagen möglich sind, gilt Folgendes:

Bei aus dem Geltungsbereich des BAT übergeleiteten Beschäftigten ist für die Bewährungszeit nach § 23 a BAT eine Beurlaubung bis zu sechs Monaten unschädlich; ferner sind Unterbrechungen wegen Elternzeit nach dem BEEG und sonstiger Beurlaubung zur Kinderbetreuung bis zu insgesamt 5 Jahren unschädlich.

Mit Rundschreiben vom 27. Juli 2006, Az.: 1-0341.5-10/9 hat sich das MFW zur Vermeidung unbilliger Härten bei der Wahrnehmung von Familienpflichten damit einverstanden erklärt, dass die Unterbrechung der Bewährungszeit oder Zeit einer Tätigkeit durch Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem BEEG und sonstiger Beurlaubungen zur Kinderbetreuung auch dann nicht zum Verlust bereits zurückgelegter Bewährungszeiten oder Zeiten einer Tätigkeit führt, wenn die Unterbrechung insgesamt länger als fünf Jahre gedauert hat; auf Nr. 8 der Durchführungshinweise des MFW vom 20.10.2006 zum TVÜ-Länder in Gl.Nr. 4.5 der Hinweissammlung wird im Einzelnen hingewiesen.

Beim Fallgruppenaufstieg nach § 23 b BAT (z.B. Bewährungsaufstieg außerhalb des § 23 a BAT, Tätigkeitsaufstieg) sowie bei der Zahlung einer Vergütungsgruppenzulage kann die vor einem Sonderurlaub nach § 50 BAT/§ 28 TV-L liegende Zeit einer Berufstätigkeit angerechnet werden, wenn im Tätigkeitsmerkmal eine ununterbrochene Tätigkeit oder Berufsausübung nicht gefordert ist. Die Zeit der Beurlaubung selbst kann nicht auf die Bewährungszeit angerechnet werden.

Für alle Fälle der Besitzstandszulagen (§ 9 Abs. 1, 2 und 3 Buchst. b TVÜ-Länder) gilt, dass diese nur so lange gezahlt werden, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird. Auch die sonstigen Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage müssen nach bisherigem Tarifrecht weiterhin bestehen. Unterbrechungen wegen Mutterschutz, Elternzeit, Krankheit und Urlaub (Erholungsurlaub, Zusatzurlaub) sind unschädlich. Das MFW ist damit einverstanden, dass auch Unterbrechungen wegen unbezahlten Sonderurlaubs aus familiären Gründen oder einer/eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen sowie kurzzeitige Unterbrechungen wegen Arbeitsbefreiung nach § 29 TV-L bzw. wegen Inanspruchnahme unbezahlter Freistellung von der Arbeitsleistung nach § 45 SGB V als unschädlich angesehen werden. Unterbrechungen wegen eines Sonderurlaubs aus anderen Gründen beenden hingegen den Anspruch.

2.1.3 Kinderbezogene Entgeltbestandteile nach § 11 TVÜ-Länder

Eine im Oktober 2006 bereits bestehende Unterbrechung der Entgeltfortzahlung ist für das Entstehen des Anspruchs auf eine Besitzstandszulage (für die kinderbezogenen Entgeltbestandteile) unschädlich, wenn das Arbeitsverhältnis wegen eines Sonderurlaubs aufgrund von Familienpflichten ruht (PE Nr. 1 i.V.m. Nr. 2 zu § 11 Abs. 1 TVÜ-Länder).

Familienpflichten liegen vor, wenn Beschäftigte mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine/n nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige/n Angehörige/n tatsächlich betreuen oder pflegen. Die Beschäftigten haben das Vorliegen der Voraussetzungen nachzuweisen und Änderungen anzuzeigen.

Bei späteren Unterbrechungen der Entgeltzahlung wegen eines Sonderurlaubs aufgrund von Familienpflichten wird die Besitzstandszulage nach Wiederaufnahme der Beschäftigung auf entsprechenden Antrag hin weiter gezahlt.

Dies gilt auch für eine Elternzeit. Ein schriftlicher Antrag ist hier nicht erforderlich (s. PE Nr. 1 Satz 1 zu § 11 Abs. 1 TVÜ-Länder).

Das MFW ist damit einverstanden, wenn auch bei einer Unterbrechung der Entgeltzahlung wegen einer Pflegezeit entsprechend verfahren wird.

Beim Tod der/des Kindergeldberechtigten kann der Anspruch auf die Besitzstandszulage unter bestimmten Voraussetzungen auf schriftlichen Antrag auch noch nach dem 1. November 2006 für die/den andere/n in den TV-L übergeleiteten Beschäftigte/n begründet werden (PE Nr. 3 zu § 11 Abs. 1 TVÜ-Länder).

2.1.4 **Stufenlaufzeit nach § 17 TV-L**

Die Zeit eines Sonderurlaubs nach § 28 TV-L wird auf die Stufenlaufzeit (§ 16 Abs. 3, § 17 Abs. 1 TV-L) nur angerechnet, wenn der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches beziehungsweise betriebliches Interesse anerkannt hat; für Sonderurlaub aus familiären Gründen trifft dies nicht zu.

Sonderurlaub aus familiären Gründen nach § 28 TV-L ist bis zur Dauer von drei Jahren für die Stufenlaufzeit insoweit unschädlich, als die davor erreichte Stufe bestehen bleibt (§ 17 Abs. 3 Satz 2 TV-L). Die Zeit dieses Sonderurlaubs ist aber nicht auf die Stufenlaufzeit anrechenbar. Bei einem längeren Sonderurlaub aus familiären Gründen als drei Jahre erfolgt bei Wiederaufnahme der Arbeit die Zuordnung grundsätzlich zu derjenigen Stufe, die der vor der Beurlaubung erreichten Stufe vorangeht (Rückstufung), jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung. Die neue Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Wiederaufnahme der Arbeit.

Eine Ausnahme besteht für einen Sonderurlaub zur Kinderbetreuung von mehr als drei Jahren. In diesem Fall ist das MFW damit einverstanden, dass der Sonderurlaub ebenfalls als unschädlich gilt, wenn die Voraussetzungen für einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung nach § 11 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a TV-L gegeben sind und der Sonderurlaub die Höchstdauer eines entsprechenden Sonderurlaubs eines Beamten des Landes nach § 73 LBG nicht überschreitet.

Eine Eltern- oder Pflegezeit (bei vollständiger Freistellung von der Arbeit) ist für die Stufenlaufzeit insoweit unschädlich, als die vor dieser Zeit erreichte Stufe bestehen bleibt. Dies gilt auch für eine Elternzeit, die länger als drei Jahre dauert. Im Übrigen gelten die Ausführungen zum Sonderurlaub entsprechend.

2.1.5 **Entgeltzahlung im Krankheitsfall**

Beurlaubte Beschäftigte haben für den Fall einer Erkrankung keinen Anspruch auf Krankenbezüge. Eine vorzeitige Beendigung des Urlaubs ist nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich (vgl. Nr. 1.3).

Dies gilt entsprechend für eine Eltern- oder Pflegezeit (bei vollständiger Freistellung von der Arbeit).

2.1.6 **Sterbegeld**

Ist ein Beschäftigter im Zeitpunkt seines Todes nach § 28 TV-L beurlaubt, entsteht nach § 23 Abs. 3 TV-L kein Anspruch auf Sterbegeld.

Dies gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis wegen einer Eltern- oder Pflegezeit ruht.

2.1.7 **Sozialversicherung**

Nach § 7 Abs. 3 Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) gilt eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt in allen Zweigen der Sozialversicherung (Kranken-, Pflege, Renten- und Arbeitslosenversicherung) längstens für einen Monat als fortbestehend, sofern das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fort dauert. Dies gilt nicht, wenn Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an die Elternzeit nach dem BEEG Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts nach § 28 TV-L gewährt wird. In diesem Fall endet das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich mit dem Beginn der Elternzeit (§ 7 Abs. 3 Satz 3 SGB IV). Nur in der gesetzlichen Krankenversicherung bleibt die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger für die Dauer der Elternzeit erhalten (§ 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V).

Die Beschäftigten können sich während der Zeit des unbezahlten Urlaubs in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig weiterversichern. Dies gilt nur für Personen, die als Mitglieder aus der Versicherungspflicht ausgeschieden sind und in den letzten fünf Jahren vor dem Ausscheiden mindestens 24 Monate oder unmittelbar vor dem Ausscheiden ununterbrochen mindestens zwölf Monate versichert waren (§ 9 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Beginn und Beitrittsmodalitäten richten sich nach § 188 SGB V. Der Arbeitgeber trägt bei einer Versicherung für diese Zeit keinen Arbeitgeberanteil und leistet auch keinen Zuschuss zur freiwilligen und privaten Krankenversicherung (§ 257 SGB V).

In der gesetzlichen Rentenversicherung können sich die Beschäftigten ebenfalls freiwillig versichern (§ 7 Abs. 1 SGB VI). Die Beiträge sind von den Versicherten selbst zu tragen (§ 171 SGB VI). Versicherte haben grundsätzlich nur noch dann einen Anspruch auf Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung, wenn sie neben der Erfüllung der allgemeinen Wartezeit in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung drei Jahre Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit entrichtet haben (vgl. § 43 SGB VI). Die Zeit einer Beurlaubung ohne Bezüge könnte daher u.U. zu einem Wegfall der Anspruchsvoraussetzungen zum Bezug der Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung führen. Beschäftigten, die an der Aufrechterhaltung ihres Invaliditätsschutzes interessiert sind, ist daher zu empfehlen, sich zur Vermeidung von Nachteilen mit dem für sie zuständigen Rentenversicherungsträger in Verbindung zu setzen. Zu den sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen einer Eltern- oder Pflegezeit wird auf die ausführlicheren Hinweise des MFW zum BEEG und zum PflegeZG hingewiesen; s. Gl.Nr. 5.3 b.1 und 5.3 c.1 der Hinweissammlung.

2.1.8 Zusatzversorgung

Während der Zeit der Beurlaubung ohne Entgeltfortzahlung bleibt die Pflichtversicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) bestehen (vgl. § 2 Abs. 1 Satz 2 Tarifvertrag Altersversorgung - ATV). Da während der Zeit der Beurlaubung kein laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gezahlt wird, sind in dieser Zeit auch keine Umlage, keine Umlagebeiträge der Beschäftigten und kein Sanierungsgeld an die VBL zu entrichten (vgl. § 16 Abs. 1 ATV). Hierdurch können sich für die Beschäftigten zusatzversicherungsrechtliche Nachteile ergeben.

Eine Anwartschaft auf Betriebsrente der VBL bleibt auch dann erhalten, wenn eine bis zum Eintritt des Versicherungsfalles dauernde Beurlaubung (sog. Altersurlaub) ausgesprochen wird. Es bestehen daher keine zusatzversicherungsrechtlichen Bedenken, auch den Altersurlaub zu bewilligen. Der Versicherungsfall tritt am Ersten des Monats ein, von dem an der Anspruch auf gesetzliche Rente wegen Alters als Vollrente bzw. wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung besteht (§ 5 Satz 1 ATV). Erfüllen demnach beurlaubte Beschäftigte trotz Eintritts der Erwerbsminderung nicht die Voraussetzungen für den Bezug der Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung, haben sie auch keinen Anspruch auf Betriebsrente der VBL. Die Bemessung der Betriebsrente im neuen Zusatzversorgungssystem erfolgt - abgesehen von den sozialen Komponenten (§ 9 ATV) und Bonuspunkten (§ 19 ATV) - durch Versorgungspunkte auf der Grundlage des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts (§§ 8, 15 Abs. 2 ATV i.V.m. Anlage 3 zum ATV). Da während der Beurlaubung ohne Bezüge kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt anfällt, werden auch keine diesbezüglichen Versorgungspunkte erworben. Allerdings nehmen die bis zur Beurlaubung erreichten Anwartschaften wegen der fortbestehenden Pflichtversicherung an der Verteilung der Bonuspunkte (§ 19 ATV) teil und bleiben somit dynamisch. Die Beschäftigten haben im Übrigen die Möglichkeit, sich mit eigenen Beiträgen bei der VBL im Rahmen der steuerlich geförderten kapitalgedeckten Altersvorsorge (sog. "Riester-Rente") freiwillig zu versichern (§ 26 ATV).

Es wird dringend gebeten, die Beschäftigten vor der Gewährung eines Sonderurlaubs ohne Entgeltzahlung darüber zu unterrichten, dass zusatzversicherungsrechtliche Nachteile eintreten können, und eine von den Beschäftigten gegengezeichnete Erklärung über die Belehrung zu den Personalakten zu nehmen. Anfragen wegen der einzelnen Auswirkungen auf die spätere Zusatzversorgung sind an die VBL zur Beantwortung weiterzugeben.

Wurde mit Beschäftigten eine Vereinbarung zur Entgeltumwandlung geschlossen, ruht diese Vereinbarung während eines Sonderurlaubs ohne Entgeltzahlung. Soweit es die Regelungen des Versicherungsträgers vorsehen, kann die Versicherung in dieser Zeit von den Beschäftigten mit eigenen Beiträgen fortgeführt werden. Dies ist z.B. bei der VBL der Fall. Hierauf sind die Beschäftigten vor der Gewährung eines Sonderurlaubs ohne Entgeltzahlung hinzuweisen (vgl. Nr. 10 der

Hinweise des MFW zum TV-EntgeltU-L vom 12. Oktober 2006; s. Gl.Nr. 6.4.1 der Hinweissammlung).

Zu den zusatzversorgungsrechtlichen Auswirkungen einer Eltern- oder Pflegezeit wird auf die ausführlicheren Hinweise des MFW zum BEEG und zum PflegeZG hingewiesen; s. Gl.Nr. 5.3 b.1 und 5.3 c.1 der Hinweissammlung.

2.1.9 **Erholungsurlaub**

Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 28 TV-L um ein Zwölftel (§ 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L). Sofern das Ruhen des Arbeitsverhältnisses in der zweiten Jahreshälfte beginnt oder in der ersten Jahreshälfte endet, ist sicherzustellen, dass die tarifliche Zwölftelung nicht dazu führt, dass der gesetzliche Mindesturlaub von 20 Werktagen (bei einer 5-Tage-Woche) unterschritten wird.

Urlaub, der nicht nach der für Beamtinnen und Beamte geltenden Regelung bis zum 30. September des Folgejahres genommen worden ist, verfällt regelmäßig ohne Urlaubsabgeltung. Nur hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs ist nach der geänderten Rechtsprechung des BAG (BAG-Urteil vom 23. März 2010 - 9 AZR 128/09) davon auszugehen, dass krankheitsbedingt nicht genommener, gesetzlich zustehender Urlaub auch noch nach dieser Übertragungsfrist genommen werden kann.

Für eine Elternzeit gelten nach § 17 BEEG gesetzliche Sonderregelungen. Nach § 17 Abs. 1 BEEG ist für die Dauer einer Elternzeit in jedem Fall eine Zwölftelung vorzunehmen und der Gesamtjahresurlaub unabhängig vom Zeitpunkt des Beginns und des Endes der Elternzeit entsprechend zu kürzen (sofern die Beschäftigten nicht Teilzeitarbeit leisten). Ein noch zustehender Erholungsurlaub ist nach der Beendigung der Elternzeit in dem dann laufenden Urlaubsjahr oder im nächsten Urlaubsjahr nachzugewähren (§ 17 Abs. 2 BEEG). Für vor Beginn einer Elternzeit zuviel gewährten Urlaub ist ein nach dem Ende der Elternzeit zustehender Erholungsurlaub entsprechend zu kürzen (§ 17 Abs. 4 BEEG).

Die Ausführungen zum Sonderurlaub nach § 28 TV-L gelten entsprechend für eine Pflegezeit (bei vollständiger Freistellung von der Arbeit).

2.1.10 **Jahressonderzahlung**

Bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Jahressonderzahlung. Sie vermindert sich jedoch um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 28 TV-L (§ 20 Abs. 4 Satz 1 TV-L).

Bei einer Elternzeit unterbleibt die Verminderung für die Kalendermonate der Elternzeit bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat (§ 20 Abs. 4 Satz 2 Buchst. c TV-L).

Die Ausführungen zum Sonderurlaub nach § 28 TV-L gelten entsprechend für eine Pflegezeit (bei vollständiger Freistellung von der Arbeit).

2.1.11 **Beihilfen nach der PE zu § 13 TVÜ-Länder**

Während eines Sonderurlaubs ohne Entgeltzahlung entfällt eine etwa noch bestehende vertragliche Beihilfeberechtigung (vgl. Protokollerklärung zu § 13 TVÜ-Länder i.V.m. den Durchführungshinweisen des MFW hierzu (s. Gl.Nr. 4.5 der Hinweissammlung) sowie den Hinweisen des MFW zur Durchführung der Tarifverträge über die Gewährung von Beihilfen an Angestellte, Arbeiter und Auszubildende des Landes; s. Gl.Nr. 4.1.1 der Hinweissammlung).

Dies gilt entsprechend für eine Eltern- oder Pflegezeit (bei vollständiger Freistellung von der Arbeit).

2.1.12 **Vermögenswirksame Leistungen**

Für volle Kalendermonate eines Sonderurlaubs ohne Entgeltzahlung besteht kein Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers (vgl. § 23 Abs. 1 TV-L).

Dies gilt entsprechend für eine Eltern- oder Pflegezeit (bei vollständiger Freistellung von der Arbeit).

2.2 **Rechtsfolgen einer Teilzeitbeschäftigung**

2.2.1 **Geltung des TV-L**

Beschäftigte, die eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV ausüben (sog. "400-Euro-Jobs"), sind nicht von der Anwendung des TV-L ausgenommen.

2.2.2 **Beschäftigungszeit**

Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden wie bei einer Vollbeschäftigung nach § 34 Abs. 3 Satz 1 TV-L voll auf die Beschäftigungszeit angerechnet. Für entsprechende Zeiten vor dem 1.11.2006 gelten § 14 TVÜ-Länder und die Durchführungshinweise des MFW dazu vom 20.10.2006; s. Gl.Nr. 4.5 der Hinweissammlung.

2.2.3 **Aufstiege/Vergütungsgruppenzulagen nach den §§ 8 und 9 TVÜ-Länder**

Bewährungszeiten/Zeiten einer Tätigkeit, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entsprechender vollbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt waren, werden voll angerechnet. Für die Zahlung einer Vergütungsgruppenzulage gelten die vorstehenden Ausführungen entsprechend.

2.2.4 **Entgelt**

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, es sei denn tarifvertraglich ist ausdrücklich etwas anderes geregelt (§ 24 Abs. 2 TV-L).

2.2.5 **Stufenlaufzeit**

Zeiten einer kürzeren als der regelmäßigen Arbeitszeit werden voll auf die Stufenlaufzeit angerechnet (§ 17 Abs. 3 Satz 4 TV-L).

2.2.6 **Jubiläumsgeld**

Nicht vom Geltungsbereich des TV-L ausgenommene Teilzeitbeschäftigte erhalten das volle Jubiläumsgeld (§ 23 Abs. 2 Satz 2 TV-L).

2.2.7 **Sozialversicherung**

Teilzeitbeschäftigte, die die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV erfüllen, sind in allen Versicherungszweigen versicherungsfrei (§ 7 SGB V, § 5 Abs. 2 SGB VI, § 20 Abs. 1 SGB XI, § 27 Abs. 2 SGB III), wenn sie nicht nach anderen Vorschriften versicherungspflichtig sind (vgl. z.B. § 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB V).

Nach § 8 Abs.1 Nr. 3 SGB V können Beschäftigte, die dadurch krankenversicherungspflichtig werden, dass ihre Arbeitszeit auf die Hälfte oder weniger als die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter herabgesetzt wird, auf Antrag von der gesetzlichen Krankenversicherungspflicht befreit werden, wenn sie seit mindestens 5 Jahren wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei waren.

Dies gilt auch für Beschäftigte, die im Anschluss an ihr bisheriges Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis aufnehmen, das die vorgenannten Voraussetzungen erfüllt.

Zu den sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung während einer Eltern- oder Pflegezeit wird auf die ausführlicheren Hinweise des MFW zum BEEG und zum PflegeZG hingewiesen; s. Gl.Nr. 5.3 b.1 und 5.3 c.1 der Hinweissammlung.

2.2.8 **Zusatzversorgung**

Die Pflicht zur VBL-Versicherung besteht bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen auch für Teilzeitbeschäftigte. Seit 1. Januar 2003 gilt dies auch für Beschäftigte, die eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV ausüben (sog. "400-Euro-Job"). Dagegen bleiben Beschäftigte, die eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV ausüben ("kurzfristige Beschäftigung") weiterhin von der Pflicht zur Versicherung ausgenommen (vgl. § 2 Abs. 3 ATV i.V.m. Anlage 2 zum ATV). Die Bemessung der Betriebsrente im neuen Zusatzversorgungssystem erfolgt - abgesehen von den sozialen Komponenten (§ 9 ATV) und Bonuspunkten (§ 19 ATV) -

durch Versorgungspunkte auf der Grundlage des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts (§§ 8, 15 Abs. 2 ATV i.V.m. Anlage 3 zum ATV). Da sich die Höhe des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts nach dem Maß der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit richtet, wirkt sich der Beschäftigungsumfang auch auf die Höhe der Betriebsrente im Punktemodell aus. Anfragen wegen der einzelnen Auswirkungen auf die spätere Zusatzversorgung sind an die VBL zur Beantwortung weiterzugeben.

Zu den zusatzversorgungsrechtlichen Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung während einer Eltern- oder Pflegezeit wird auf die ausführlicheren Hinweise des MFW zum BEEG und zum PflegeZG hingewiesen; s. Gl.Nr. 5.3 b.1 und 5.3 c.1 der Hinweissammlung.

2.2.9 **Jahressonderzahlung**

Ist die regelmäßige Arbeitszeit im Bemessungszeitraum (i.d.R. Kalendermonate Juli bis September) herabgesetzt, verringert sich die Jahressonderzahlung entsprechend. Im Kalenderjahr der Geburt des Kindes gilt dies nicht im Falle einer bei demselben Arbeitgeber ausgeübten elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung (§ 20 Abs. 3 Satz 4 TV-L).

2.2.10 **Vermögenswirksame Leistungen**

Nicht vom Geltungsbereich des TV-L ausgenommene Teilzeitbeschäftigte erhalten die vermögenswirksamen Leistungen in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht (vgl. § 23 Abs. 1 i.V.m. § 24 Abs. 2 TV-L). Dies gilt auch dann, wenn die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einer/eines Vollbeschäftigten wegen der Inanspruchnahme einer Eltern- oder Pflegezeit durch eine Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages entsprechend reduziert wird.

2.2.11 **Beihilfen nach der PE zu § 13 TVÜ-Länder**

Beihilfeberechtigte Teilzeitbeschäftigte erhalten von der errechneten Beihilfe den Anteil, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht. Dies gilt auch dann, wenn die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einer/eines Vollbeschäftigten wegen der Inanspruchnahme einer Eltern- oder Pflegezeit durch eine Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages entsprechend reduziert wird. Im Sinne des § 8 Abs. 1 SGB IV geringfügig Beschäftigte haben auch weiterhin keinen Anspruch auf Beihilfe. Diese Beschäftigten sind insoweit wie nach dem 30. September 1997 neu eingestellte Beschäftigte zu behandeln. Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September 1997 begründet wurde bzw. wird, kann keine Beihilfe gewährt werden. Auf die Protokollerklärung zu § 13 TVÜ-Länder i.V.m. den Durchführungshinweisen des MFW hierzu sowie den Hinweisen des MFW zur Durchführung der Tarifverträge über die Gewährung von Beihilfen an Angestellte, Arbeiter und Auszubildende des Landes wird in diesem Zusammenhang hingewiesen; s. Gl.Nr. 4.1.1 der Hinweissammlung.