

Hinweise für Tarifbeschäftigte zur Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung, Elternzeit, Pflegezeit und Familienpflegezeit

Diese Hinweise werden von dem Landesbetrieb IT.Niedersachsen - Geschäftsstelle Braunschweig - in Abstimmung mit dem Niedersächsischen Finanzministerium herausgegeben und informieren über den **Rechtsstand am 01.07.2018**. Es ist ein Informationsmittel i. S. des § 6 Abs. 2 NGG.

Es wird **ausdrücklich** darauf hingewiesen, dass die Hinweise eine zusammenfassende Information über die maßgeblichen Rechtsvorschriften enthalten und das Studium dieser Rechtsvorschriften nicht ersetzen können. Sie enthalten keine Auskünfte zu allen Detailfragen und berücksichtigen keine evtl. individuellen Besonderheiten.

I. Welche Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung gibt es? (Rechtsgrundlagen und Voraussetzungen)

1. Teilzeitarbeit

1.1 Auf Teilzeitarbeit besteht nach einem länger als 6 Monate bestehenden Arbeitsverhältnis ein Rechtsanspruch (§ 8 Abs. 1 TzBfG). Der Antrag ist spätestens 3 Monate vor dem gewünschten Beginn zu stellen. Die Dienststellen des Landes werden Anträgen auf Teilzeitarbeit entsprechen, soweit nicht dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen. Voraussetzung für den tariflichen Anspruch, der nur aus entgegenstehenden dringenden dienstlichen Gründen abgelehnt werden kann, ist die Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder die nach ärztlichen Gutachten notwendige Pflege eines Angehörigen (§ 11 TV-L).

Diese Teilzeitbeschäftigung ist zunächst auf 5 Jahre begrenzt. Ein evtl. Verlängerungsantrag muss 6 Monate vor Ablauf gestellt werden.

1.2 Die Vereinbarung von Teilzeitarbeit bindet beide Vertragsparteien. Eine Änderung im Umfang der Teilzeitarbeit oder die Rückkehr zur Vollbeschäftigung ist also nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich. Besteht der Wunsch nach Rückkehr zur Vollbeschäftigung (oder zu einem größeren Umfang der Teilzeitbeschäftigung), ist der Arbeitgeber gehalten, die betreffenden Beschäftigten bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt zu berücksichtigen (§ 9 TzBfG, § 11 Abs. 3 TV-L). Eine Rückkehr in Vollzeittätigkeit bzw. Änderung im Umfang der Teilzeitarbeit kann bereits bei Vereinbarung der Teilzeitarbeit mit festgelegt werden.

1.3. Beschäftigten kann **eine Nebentätigkeit** gegen Entgelt untersagt werden, wenn sie dem Zweck der Arbeitszeitreduzierung zuwiderläuft.

Über die tariflichen, sozialversicherungs- und zusatzversicherungsrechtlichen Auswirkungen einer Teilzeitarbeit informiert der nachfolgende **Abschnitt II**.

2. Beurlaubung unter Verzicht auf die Entgeltzahlung aus wichtigen Gründen (z.B. familiäre Gründe)

2.1 Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Entgeltzahlung Sonderurlaub (§ 28 TV-L) erhalten. Das sind insbesondere familiäre Gründe. Die Beurlaubung ist allerdings nicht allein auf familiäre Gründe beschränkt.

2.2 Aus organisatorischen und hauswirtschaftlichen Gründen (z. B. wegen der Beschäftigung einer Vertretungskraft) muss die Beurlaubung kalendermäßig festgelegt sein. Sie soll die Dauer von 15 Jahren nicht überschreiten. Eine vorzeitige Beendigung der Beurlaubung ist nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich. Das gilt grundsätzlich auch dann, wenn die Beschäftigte vor Ablauf des Sonderurlaubs wieder schwanger wird (BAG v. 06.09.1994 - 9 AZR 221/93). Wegen der Inanspruchnahme einer Elternzeit während eines Sonderurlaubs wird auf die Hinweise unter Nr. 3.2. verwiesen.

Während des Sonderurlaubs kann keine Arbeitsbefreiung gem. § 29 TV-L gewährt werden.

2.3 Nebentätigkeiten gegen Entgelt können unter Auflagen ausgeübt oder untersagt werden, soweit sie dem Zweck der Beurlaubung zuwiderlaufen. Sie sind dem Arbeitgeber weiterhin schriftlich anzuzeigen.

2.4. Über die tariflichen, sozialversicherungs- und zusatzversicherungsrechtlichen Auswirkungen eines Sonderurlaubs unter Verzicht auf Entgelt informiert nachfolgender **Abschnitt III**.

3. Elternzeit

3.1 Rechtsanspruch auf Elternzeit haben die Beschäftigten für vor dem 01.07.2015 Geborene nach Maßgabe des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) vom 05.12.2006 (BGBl. I, S. 2748), zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom 15.02.2013 (BGBl. I, S. 254). Für ab dem 01.07.2015 Geborene gilt es in der Fassung vom 18.12.2014 (BGBl. I, S. 2325).

3.2 Elternzeit kann bei Vorliegen der Voraussetzungen auch für einen Zeitraum beansprucht werden, für den bereits ein Sonderurlaub nach Nr. 2 gewährt worden ist. In diesen Fällen wird der Sonderurlaub für die Dauer der Elternzeit unterbrochen.

Auf Antrag der Beschäftigten kann das Ende des Sonderurlaubs um die Dauer der Elternzeit hinausgeschoben werden

3.3 Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit und während der Elternzeit, grundsätzlich weder ordentlich noch außerordentlich kündigen (§ 18 BEEG). Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle - das sind in Niedersachsen die Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter - können in besonderen Fällen ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Der besondere Kündigungsschutz gilt entsprechend für eine während der Elternzeit ausgeübte zulässige Teilzeitarbeit und für eine Teilzeitarbeit ohne Inanspruchnahme der Elternzeit (vgl. § 18 Abs. 2 BEEG).

3.4 Eine zulässige Teilzeitarbeit darf mit Zustimmung des Arbeitgebers auch bei einem anderen Arbeitgeber geleistet werden. Die Zustimmung kann der Arbeitgeber nur verweigern, wenn er dies mit entgegenstehenden, dringenden betrieblichen Interessen und nur innerhalb von vier Wochen schriftlich begründet (§ 15 Abs. 4 BEEG). Die Beschäftigung bei einer anderen Landesdienststelle ist keine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber.

3.5 Über die tarif-, sozialversicherungs- und zusatzversicherungsrechtlichen Auswirkungen einer Elternzeit informiert **Abschnitt IV**.

4. Pflegezeit

4.1. Auf eine kurzzeitige Freistellung von der Arbeit haben Beschäftigte nach § 2 PflegeZG einen Anspruch, wenn sie die Pflege von nahen Angehörigen organisieren müssen.

Der Freistellungsanspruch umfasst maximal 10 Tage. Er ist nicht auf das Kalenderjahr begrenzt und kann pro Pflegefall nur einmal in Anspruch genommen werden.

Eine Verpflichtung zur Fortzahlung des Entgelts für diese kurzzeitige Arbeitsbefreiung besteht im Geltungsbereich des TV-L nur für einen Tag im Kalenderjahr und nur dann, wenn der zu pflegende Angehörige im Haushalt des Beschäftigten lebt (§ 2 Abs. 1 PflegeZG i. V. m. § 29 Abs. 1 Buchst. e) Doppelbuchst. aa) TV-L)

4.2. Bei Pflegebedürftigkeit von nahen Angehörigen haben Beschäftigte das Recht auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (§ 3 Abs. 1 S. 1 PflegeZG).

Diese Pflegezeit beträgt für jeden pflegebedürftigen Angehörigen längstens sechs Monate; sie ist an einem Stück zu nehmen.

Ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts gegenüber dem Arbeitgeber besteht nicht.

Unterbrechungszeiten aufgrund des PflegeZG sind für den Bezug der Besitzstandszulagen gem. §§ 9 und 11 TVÜ-L unschädlich.

5. Familienpflegezeit

Um die Pflege von nahen Angehörigen zu erleichtern, eröffnet das zum 01.01.2012 in Kraft getretene Familienpflegezeitgesetz - FPFZG (BGBI. I, S.2564), geändert durch Art. 2 des Gesetzes vom 23.12.2014 (BGBI. I, S. 2462), die Möglichkeit, für die Dauer von maximal 24 Monaten die Arbeitszeit auf mindestens 15 Stunden wöchentlich zu reduzieren.

Für die Dauer der Pflege- oder Familienpflegezeit gewährt das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben auf Antrag ein monatliches zinsloses Darlehen.

II. Wie wirkt sich Teilzeitarbeit auf das Arbeitsverhältnis aus?

1. Beschäftigungszeit

Die Ermäßigung der Arbeitszeit hat keine Auswirkungen auf die Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 Abs.3 TV-L.

2. Stufenlaufzeit

Eine Teilzeitbeschäftigung beeinträchtigt nicht die Stufenlaufzeit bzw. den Stufenaufstieg nach §§ 16 und 17 TV-L. Das Erreichen der nächst höheren Stufe wird nicht verlängert.

3. Entgelt

Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 15 TV-L) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht (§ 24 Abs. 2 TV-L). Das Entgelt wird also zeitanteilig bemessen, d. h. es verringert sich grundsätzlich im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit reduziert wird.

Leisten Teilzeitbeschäftigte auf Anordnung des Arbeitgebers über die individuell arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus Mehrarbeit (§ 7 Abs. 6 TV-L) oder leisten sie Überstunden (§ 7 Abs. 7 TV-L), ist diese grundsätzlich durch Freizeit auszugleichen. Scheidet ein Freizeitausgleich aus, erhalten sie für jede zusätzliche Arbeitsstunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile in entsprechender Höhe wie vergleichbare Vollzeitbeschäftigte.

Überstunden sind Arbeitsstunden, die die regelmäßige Arbeitszeit entsprechender Vollbeschäftigter (allgemein 38,5 bzw. 39,8 Wochenstunden, für Ärztinnen und Ärzte nach § 41 TV-L 42 Stunden) überschreiten (§ 7 Abs. 7 TV-L).

Für angeordnete Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 TV-L) hinaus leisten und die nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden (§ 7 Abs. 7 TV-L), erhalten sie neben dem Stundenentgelt bzw. neben dem entsprechenden Freizeitausgleich zusätzlich den Zeitzuschlag für Überstunden nach § 8 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a TV-L.

Soweit die Voraussetzungen vorliegen, erhalten Teilzeitbeschäftigte auch die übrigen Zeitzuschläge nach § 8 TV-L in voller Höhe.

4. Kindergeld

Der Anspruch auf das gesetzliche Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder dem Bundeskindergeldgesetz wird durch Teilzeitbeschäftigung nicht berührt.

5. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Das Entgelt im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss gem. § 22 TV-L) verringert sich bei Teilzeitbeschäftigten im gleichen Verhältnis, wie die Arbeitszeit reduziert wurde.

6. Erholungsurlaub, Zusatzurlaub, Sonderurlaub

6.1 Eine Teilzeitarbeit wirkt sich auf den Erholungsurlaub nicht aus, wenn sich die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage nicht ändert. Wird die Arbeitszeit dagegen regelmäßig auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt, wird der Urlaub zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag gekürzt (§ 26 Abs. 1 TV-L). Bei Wechsel des Beschäftigungsmodells wird der Urlaub zeitschnittsweise berechnet.

Beispiel:

Eine 42-jährige Beschäftigte mit einem Urlaubsanspruch in der Fünftagewoche von 30 Arbeitstagen arbeitet lediglich an 3 Tagen in der Woche. Ihr Urlaubsanspruch beträgt nur noch $\frac{3}{5}$ von 30 = 18.

Diese Beschäftigte ändert zum 01.09. die Verteilung ihrer Arbeitszeit auf 5 Arbeitstage. Der Urlaubsanspruch wird für beide Teilabschnitte berechnet:

18 Tage x 8 Monate durch 12 Monate = 12

30 Tage x 4 Monate durch 12 Monate = 10.

Bereits in Anspruch genommener Urlaub wird danach mindernd berücksichtigt.

6.2 Zusatzurlaub für Wechselschicht-, Schicht- und Nachtarbeit wird auch Teilzeitbeschäftigten gewährt, wenn entsprechende Arbeitsleistungen tatsächlich erbracht werden (§ 27 TV-L).

6.3 Der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen bestimmt sich nach § 125 SGB IX. Auch teilzeitbeschäftigte schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf einen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

6.4 Die tariflichen Regelungen über Sonderurlaub (§ 28 TV-L) gelten uneingeschränkt auch für Teilzeitkräfte.

7. Jubiläumsgeld

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe (§ 23 Abs. 2 Satz 2 TV-L). Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden bei der Jubiläumszeit zugrunde liegenden Beschäftigungszeit nach § 34 Abs. 3 TV-L in vollem Umfang berücksichtigt.

8. Beihilfen

Nichtvollbeschäftigte erhalten von der errechneten Beihilfe den Teil, der dem Verhältnis entspricht, in dem die regel-

mäßige wöchentliche Arbeitszeit der entsprechenden vollbeschäftigten Beschäftigten zu der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit steht. Bei Arbeitsverhältnissen, die nach dem 31.12.1998 begründet worden sind, entfällt der Beihilfeanspruch (RdErl. d. MF v. 09.11.1998 - VD5 - MBl. S. 1396).

9. Sterbegeld

Bei einer Teilzeitbeschäftigung erfolgt eine zeitanteilige Berechnung (§ 23 Abs. 3 Satz 2 i. V. m. § 24 Abs. 2 TV-L).

10. Jahressonderzahlung

Die Jahressonderzahlung (§ 20 TV-L) verringert sich grundsätzlich im gleichen Umfang wie die Arbeitszeit.

Teilzeitbeschäftigte Ärztinnen und Ärzte im Sinne des § 41 TV-L erhalten grundsätzlich keine Jahressonderzahlung, weil diese bereits in die Werte der Ärzte-Entgelttabelle eingerechnet ist.

11. Vermögenswirksame Leistungen

Beschäftigten wird von den vermögenswirksamen Leistungen der Teil gezahlt, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht (§ 23 Abs. 1 i. V. m. § 24 Abs. 2 TV-L).

12. Mutterschutz

Teilzeitarbeit fällt ebenso wie eine Vollbeschäftigung unter das Mutterschutzgesetz (MuSchG). Das während der Schutzfristen nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG zustehende Mutterschaftsgeld und der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld richten sich nach dem Arbeitseinkommen.

Bezüglich der Durchführung des MuSchG wird auf die den Personaldienststellen bekanntgegebenen Durchführungshinweise der TdL vom 06.07.2007 verwiesen.

Wegen der Auswirkungen einer Elternzeit wird auf die Informationen im nachfolgenden **Abschnitt IV** verwiesen.

13. Sozialversicherung

13.1 Wegen der Auswirkungen einer Teilzeitarbeit auf alle Zweige der Sozialversicherung wird empfohlen, eine Auskunft bei dem zuständigen Sozialversicherungsträger einzuholen. **Die nachstehenden Hinweise können diese Auskunft nicht ersetzen.** Sie ist auch erforderlich, weil das Sozialversicherungsrecht ständigen Änderungen unterliegt.

13.2 Beschäftigte, die seit mindestens fünf Jahren wegen Überschreitens der Jahresarbeitsverdienstgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei sind, werden auf Antrag von der Versicherungspflicht zur Krankenversicherung befreit, wenn sie dadurch versicherungspflichtig werden, dass ihre Arbeitszeit auf die Hälfte oder weniger als die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter des Betriebes herabgesetzt wird (§ 8 Abs. 1 Nr. 3 SGB V). Beschäftigte, die wegen der Umstellung ihres Arbeitsverhältnisses in ein Teilzeitarbeitsverhältnis krankenversicherungspflichtig werden und von einer Befreiungsmöglichkeit keinen Gebrauch machen wollen, können ihren Versicherungsvertrag bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen vom Eintritt der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung an kündigen. Einer versicherungspflichtig werdenden Person ist jedoch die Rückkehr in die gesetzliche Krankenversicherung verwehrt, wenn sie das 55. Lebensjahr vollendet hat und in den letzten 5 Jahren vor Eintritt der Versicherungspflicht nicht gesetzlich krankenversichert war (§ 6 Abs. 3 a SGB V).

Teilzeitbeschäftigte, die von der Versicherungspflicht zur Krankenversicherung nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 oder 3 SGB V

befreit worden sind, haben einen Anspruch auf einen Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag nach § 257 SGB V.

13.3 In der gesetzlichen Rentenversicherung ergeben sich für Zeiten einer Teilzeitarbeit wegen geringerer Arbeitsentgelte und Beiträge auch geringere Entgeltpunkte für die Rentnberechnung.

13.4 Zeiten einer Teilzeitarbeit wirken sich wegen der geringeren Arbeitsentgelte und Beiträge auf die Bemessung und Zusammensetzung des Arbeitslosengeldes aus.

14. Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Teilzeitbeschäftigte haben nach Maßgabe des Tarifvertrages über die betriebliche Altersvorsorge vom 01.03.2002 gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung (§ 25 TV-L).

Wegen der Auswirkungen einer Teilzeitarbeit auf die späteren Ansprüche in der betrieblichen Altersversorgung wird empfohlen, eine Auskunft bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL), Hans-Thoma-Straße 19, 76133 Karlsruhe, einzuholen und sich auf der Internetseite www.vbl.de zu informieren.

III. Wie wirkt sich eine Beurlaubung unter Verzicht auf die Entgeltzahlung aus wichtigen Gründen auf das Arbeitsverhältnis aus?

1. Beschäftigungszeit

Die Zeit des Sonderurlaubs gilt nur dann als Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3 TV-L), wenn ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung vom Arbeitgeber anerkannt worden ist.

2. Stufenlaufzeit

2.1 Im Falle der Beurlaubung ist zu beachten, dass der Aufstieg in die nächst höhere Stufe grundsätzlich eine ununterbrochene Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei demselben Arbeitgeber voraussetzt (§ 16 Abs. 3 TV-L).

Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Abs. 1 TV-L stehen als unschädliche Unterbrechungen gleich:

- Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz
- Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit bis zu 39 Wochen nach § 22 TV-L
- Zeiten eines bezahlten Urlaubs
- Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches Interesse anerkannt hat
- Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr
- Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach § 14 TV-L.

2.2 Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von drei Jahren, die nicht von den vorgenannten Tatbeständen erfasst sind, und Elternzeit sowie Zeiten einer Unterbrechung bei Saisonbeschäftigten, sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Dies bedeutet, dass nahtlos an die vor der Unterbrechung erreichte Stufenlaufzeit angeknüpft wird.

2.3 Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, die nicht im dienstlichen Interesse liegt, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung.

3. Entgelt

Für die Zeit der Beurlaubung unter Verzicht auf die Entgeltzahlung besteht kein Anspruch auf Entgelt; es ergeben sich aber folgende tarifliche Auswirkungen:

Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind (unständige Entgeltbestandteile) sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 TV-L sind gemäß § 24 Abs. 1 Satz 4 TV-L am Zahltag des zweiten auf ihre Entstehung folgenden Kalendermonats zu zahlen.

Die Vorgaben des § 9 TVÜ-L sowie die dazu ergangenen Durchführungshinweise sind zu beachten.

4. Kindergeld

Der Anspruch auf das gesetzliche Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder dem Bundeskindergeldgesetz wird durch Beurlaubung nicht berührt. Während einer Beurlaubung ruht der Anspruch auf die tarifliche Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile. Die Vorgaben des § 11 TVÜ-L sind zu beachten.

5. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Für Beschäftigte besteht für den Fall der Erkrankung während der Beurlaubung ohne Bezüge kein Anspruch auf Krankenbezüge (BAG, Urteil vom 17.11.1977 - 5 AZR 599/76 - AP Nr. 8 zu § 9 BUrIG).

6. Erholungsurlaub, Zusatzurlaub, Sonderurlaub

Der Erholungsurlaub einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs vermindert sich um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat einer Beurlaubung ohne Entgelt (§ 26 Abs. 2 TV-L). Der Umfang des Mindesturlaubs nach dem Bundesurlaubsgesetz sowie des Zusatzurlaubs nach § 125 SGB IX bleibt jedoch unberührt.

Während einer Beurlaubung ohne Entgelt kann keine Arbeitsbefreiung (§ 29 TV-L) gewährt werden. Wegen der Inanspruchnahme einer Elternzeit während eines Sonderurlaubs s. Abschn. I Nr. 3.2. Etwa noch zustehender Erholungsurlaub verfällt während der Beurlaubung ohne Entgelt innerhalb der vorgesehenen Frist.

7. Jubiläumsgeld

Die Zeiten einer unbezahlten Beurlaubung gem. § 28 TV-L werden auf die Jubiläumszeit nur angerechnet, wenn der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches Interesse anerkannt hat (§ 23 Abs. 2 Satz 1 i. V. m. § 34 Abs. 3 Satz 2 TV-L).

8. Beihilfen

Für die Zeit der Beurlaubung ohne Bezüge besteht keine Beihilferechtigung. Für die während dieser Zeit entstandenen Aufwendungen kann daher eine Beihilfe auch nicht nach Beendigung der Beurlaubung gewährt werden. Beihilfeanträge, die sich auf vor dem Urlaub entstandene Aufwendungen beziehen, können - im Rahmen der Jahresfrist - auch während der Beurlaubung gestellt werden.

9. Sterbegeld

Sterbegeld wird im Falle einer unbezahlten Beurlaubung nicht gewährt (§ 23 Abs. 3 Satz 1 TV-L).

10. Jahressonderzahlung

Da die Stichtagsregelung in § 20 Abs. 1 TV-L auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses am 1. Dezember abstellt, besteht der Anspruch auf die Jahressonderzahlung grundsätzlich auch im Fall der Inanspruchnahme einer unbezahlten Beurlaubung gem. § 28 TV-L oder einer Elternzeit nach § 15 ff. des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes.

Allerdings vermindert sich der Anspruch um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem nicht für mindestens einen Tag

Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TV-L bestand. Eine Verminderung unterbleibt in den nach § 20 Abs. 4 TV-L abschließend geregelten Ausnahmefällen.

Ärztinnen und Ärzte, die unter den Geltungsbereich des § 41 TV-L fallen und sich im Sonderurlaub befinden, erhalten grundsätzlich keine Jahressonderzahlung.

11. Vermögenswirksame Leistungen

Für volle Kalendermonate einer unbezahlten Beurlaubung, in denen also an keinem Tag Anspruch auf Entgelt besteht, scheidet auch ein Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen aus.

12. Sozialversicherung

12.1 Zu den Auswirkungen einer Beurlaubung ohne Entgelt auf alle Zweige der Sozialversicherung wird empfohlen, eine Auskunft bei dem zuständigen Sozialversicherungsträger einzuholen. **Die nachstehenden Hinweise können die Auskunft nicht ersetzen.** Sie ist auch erforderlich, weil das Sozialversicherungsrecht ständigen Änderungen unterliegt.

12.2 Mit dem Beginn der Beurlaubung ohne Entgelt endet die Versicherungs- und Beitragspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung.

12.3 Für die Zeit des unbezahlten Sonderurlaubs besteht unter den Voraussetzungen des § 9 Abs. 1 Nr. 1 SGB V die Möglichkeit der freiwilligen Weiterversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung. Auch in der gesetzlichen Rentenversicherung besteht die Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung (§§ 7, 232 SGB VI). Das Land zahlt bei einer freiwilligen Versicherung für die Zeit der Beurlaubung keinen Arbeitgeberanteil und leistet auch keinen Arbeitgeber-Beitragszuschuss zur freiwilligen oder privaten Krankenversicherung nach § 257 SGB V.

12.4 Nach den §§ 43 bis 45 SGB VI werden Renten wegen Erwerbsminderung grundsätzlich nur zuerkannt, wenn Versicherte in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung mindestens drei Jahre eine versicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt haben. Die Zeit einer Beurlaubung ohne Bezüge könnte daher u. U. zu einem Wegfall der Anspruchsvoraussetzungen zum Bezug einer Erwerbsminderungsrente führen. Beurlaubte, die an der Aufrechterhaltung ihres Invaliditätsschutzes interessiert sind, wird empfohlen, sich zur Vermeidung von Nachteilen mit dem zuständigen Rentenversicherungsträger in Verbindung zu setzen.

13. Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Zu den Auswirkungen einer Beurlaubung ohne Entgelt auf die späteren Ansprüche in der betrieblichen Altersvorsorge wird empfohlen, eine Auskunft bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL), Hans-Thoma-Straße 19, 76133 Karlsruhe, einzuholen und sich auf der Internetseite www.vbl.de zu informieren.

IV. Wie wirkt sich eine Elternzeit auf das Arbeitsverhältnis aus ?

Neben dem Regelfall der Elternzeit unter Freistellung von der Arbeit lässt das BEEG als Alternative auch eine Teilzeitbeschäftigung mit höchstens 30 Stunden wöchentlich während der Elternzeit zu (§ 15 Abs. 4 i. V. m. § 1 Abs. 1 Nr. 4 und § 2 Abs. 1 BEEG). Eine solche Teilzeitbeschäftigung wird in der Regel vom Geltungsbereich des TV-L erfasst. Wegen der Auswirkungen wird auf die Erläuterungen in Abschn. II verwiesen.

Zu der Möglichkeit, eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit auch bei einem anderen Arbeitgeber auszuüben, vgl. Abschn. I Nr. 3.4.

1. Beschäftigungszeit

Die Elternzeit zählt als Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3 TV-L).

2. Stufenlaufzeit

Auf die Erläuterungen zu Ziffer III. Nr. 2 wird verwiesen.

3. Entgelt

Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind (unständige Entgeltbestandteile) sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 TV-L sind gemäß § 24 Abs. 1 Satz 4 TV-L auch dann am Zahltag des zweiten auf ihre Entstehung folgenden Kalendermonats zu zahlen, wenn sich die Beschäftigten in diesem Monat in Elternzeit befinden.

4. Kindergeld

Der Anspruch auf Kindergeld wird nicht berührt. Die Zahlung erfolgt weiterhin durch die bisher zuständige Familienkasse.

5. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Bei Erkrankung während der Elternzeit besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Das gilt auch, wenn nach der Beantragung der Elternzeit eine Erkrankung eintritt und bei dessen Beginn noch andauert. Vom Tage nach Ablauf der Elternzeit an werden Krankenbezüge nach § 22 TV-L gezahlt, falls eine Erkrankung besteht. Für die Berechnung des Bezugszeitraums der Krankenbezüge wird vom Eintritt der Arbeitsunfähigkeit ausgegangen.

6. Erholungsurlaub

Der zustehende Erholungsurlaub (§ 26 TV-L) wird für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt.

Soweit der nach der Kürzung verbleibende Erholungsurlaub vor Beginn der Elternzeit nicht gewährt wurde, wird er nach der Elternzeit in dem dann laufenden Urlaubsjahr oder im nächsten Urlaubsjahr nachgewährt.

Haben Beschäftigte vor Beginn der Elternzeit mehr Erholungsurlaub erhalten, als ihnen unter Berücksichtigung der Kürzungsvorschrift des § 17 Abs. 1 BEEG zugestanden hätte, wird der nach dem Ende der Elternzeit zustehende Erholungsurlaub um die zuviel gewährten Urlaubstage gekürzt (§ 17 Abs. 4 BEEG).

7. Urlaubsgeltung

Endet das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit oder wird das Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Elternzeit nicht fortgesetzt, wird ein noch nicht gewährter Erholungsurlaub abgegolten.

8. Jubiläumszuwendung

Zeiten der Inanspruchnahme einer Elternzeit werden auf die Jubiläumszeit angerechnet, da auch die Beschäftigungszeit nach § 34 Abs. 3 TV-L währenddessen weiterläuft; das gilt entsprechend für den Fall, dass während der Elternzeit eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird.

9. Beihilfen

Für die Elternzeit besteht keine Beihilfeberechtigung.

10. Sterbegeld

Es besteht kein Anspruch auf Sterbegeld, weil das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit ruht.

11. Jahressonderzahlung

Die Elternzeit berührt die Anspruchsvoraussetzungen für die Jahressonderzahlung nicht, da die Stichtagsregelung in § 20

Abs. 1 TV-L lediglich auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses am 1. Dezember abstellt; allerdings wirkt sich die Elternzeit nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, mindernd aus.

Ärztinnen und Ärzte nach § 41 TV-L, die sich in Elternzeit befinden, erhalten grundsätzlich keine Jahressonderzahlung.

12. Vermögenswirksame Leistungen

Vermögenswirksame Leistungen werden nur für Kalendermonate gewährt, in denen Entgelt zusteht (§ 23 Abs. 1 Satz 4 TV-L). Während der Elternzeit besteht daher grundsätzlich kein Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen.

13. Sozialversicherung

Zu den Auswirkungen einer Elternzeit in allen Zweigen der Sozialversicherung sollte vom jeweils zuständigen Sozialversicherungsträger eine Auskunft eingeholt werden. **Die nachstehenden Hinweise können die Auskunft nicht ersetzen.** Sie ist auch erforderlich, weil das Sozialversicherungsrecht ständigen Änderungen unterliegt.

Beschäftigte, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind und die während einer Elternzeit wegen der Ausübung einer erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung krankenversicherungspflichtig würden, können sich für diese Zeit auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB V) und ihren bisherigen Krankenversicherungsschutz beibehalten.

Während der Zeit, für die Elternzeit in Anspruch genommen wird, bleibt die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger in der gesetzlichen Krankenversicherung beitragsfrei aufrechterhalten (§ 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V). Die Beitragspflicht auf Grund einer elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung bleibt unberührt.

In der gesetzlichen Rentenversicherung werden der Mutter oder dem Vater Zeiten der Kindererziehung als rentenbegründende und rentensteigernde Versicherungszeiten angerechnet, und zwar die ersten 36 Monate nach Ablauf des Monats der Geburt des Kindes angerechnet (§ 56 Abs. 1 Satz 1, § 249 Abs. 1 SGB VI).

14. Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Wegen der Auswirkungen einer Elternzeit auf die späteren Ansprüche in der betrieblichen Altersversorgung wird empfohlen, eine Auskunft bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL), Hans-Thoma-Straße 19, 76133 Karlsruhe oder im Internet unter www.vbl.de einzuholen.

V. Wie wirkt sich Pflegezeit auf das Arbeitsverhältnis aus ?

1. Beschäftigungszeit

Weder die kurzfristige Arbeitsverhinderung noch die Pflegezeit haben Auswirkungen auf die Beschäftigungszeit.

2. Stufenlaufzeit

Soweit die Pflegezeit unter vollständiger Freistellung in Anspruch genommen wird, erfolgt eine Anrechnung auf die Stufenlaufzeit nicht, ist aber ansonsten unschädlich.

Erfolgt eine teilweise Freistellung, hat sie keine Auswirkungen auf die Stufenlaufzeit.

3. Entgelt

Bei vollständiger Freistellung entfällt das Entgelt für den Freistellungszeitraum. Bei teilweiser Freistellung wird das dem Beschäftigungsumfang entsprechende Entgelt gezahlt.

4. Erholungsurlaub

Der Erholungsurlaub einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs vermindert sich um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat einer Freistellung ohne Entgelt (§ 4 Abs. 4 PflegeZG i. V. m. § 26 Abs. 2 TV-L).

5. Jahressonderzahlung

Für jeden vollen Kalendermonat der Inanspruchnahme von Pflegezeit vermindert sich der Anspruch um ein Zwölftel. Bei kurzfristiger Abwesenheit können sich Auswirkungen hinsichtlich der Bemessungsgrundlage (§ 20 Abs. 2 TV-L) ergeben.

6. Sozialversicherung

Zu den Auswirkungen einer Pflegezeit in allen Zweigen der Sozialversicherung sollte vom jeweils zuständigen Sozialversicherungsträger eine Auskunft eingeholt werden. Die nachstehenden Hinweise können die Auskunft nicht ersetzen. Sie ist auch erforderlich, weil das Sozialversicherungsrecht ständigen Änderungen unterliegt. Die Pflegezeit wird als Versicherungszeit berücksichtigt; die Versicherungsbeiträge werden in der Regel von der Pflegekasse getragen.

VI. Wie wirkt sich eine Familienpflegezeit auf das Arbeitsverhältnis aus ?

1. Beschäftigungszeit

Auswirkungen auf die Beschäftigungszeit nach § 34 Abs.3 TV-L ergeben sich nicht.

2. Stufenlaufzeit

Eine Familienpflegezeit hat keine Auswirkungen auf die Stufenlaufzeit. Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

3. Entgelt

Während der Familienpflegezeit erhalten die Beschäftigten das Tabellenentgelt und alle anderen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

4. Erholungsurlaub

Eine Teilzeitarbeit wirkt sich auf den Erholungsurlaub nicht aus, wenn sich die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage nicht ändert.

Wird die Arbeitszeit dagegen regelmäßig auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt, vermindert sich der Urlaubsanspruch gem. § 26 Abs. 1 TV-L. Auf die Ausführungen in II.6.1 wird im Übrigen verwiesen.

5. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Das im Krankheitsfall fortzuzahlende Entgelt verringert sich grundsätzlich im gleichen Verhältnis, wie die Arbeitszeit reduziert wird. Darüber hinaus ist nach den gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung auch der Aufstockungsbetrag fortzuzahlen, da es sich um Entgelt handelt.

6. Sozialversicherung

Zu den Auswirkungen der Familienpflegezeit in allen Zweigen der Sozialversicherung sollten die Beschäftigten vom jeweils zuständigen Sozialversicherungsträger eine Auskunft einholen. Es sollte in geeigneten Weisen aktenkundig gemacht werden, dass Beschäftigte auf die Möglichkeit einer solchen Beratung hingewiesen wurden.

7. Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Wegen der Auswirkungen einer Familienpflegezeit auf die späteren Ansprüche in der betrieblichen Altersversorgung wird empfohlen, eine Auskunft bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL), Hans-Thoma-Straße 19, 76133 Karlsruhe oder im Internet unter www.vbl.de einzuholen.