

# Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Arbeitnehmerbereich des Landes

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

(Stand 1. April 2018)

Insbesondere über die *sozialversicherungs- und zusatzversorgungsrechtlichen Auswirkungen* einer Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen bzw. der Inanspruchnahme einer Eltern- oder Pflegezeit sollten sich betroffene Beschäftigte 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, 2.2.6 und 2.2.7 enthaltenen Informationen können eine individuelle Beratung durch die genannten Stellen nicht ersetzen.

Diese Information geht in kurzer Form auch auf die Pflegezeit und die Elternzeit ein. Ergänzend wird auf die hierzu ergangenen weiterführenden Hinweise des Ministeriums für Finanzen Baden-Württemberg zum Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) hingewiesen.

# 1 Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen

## 1.1 Tarifliche und gesetzliche Möglichkeiten für eine Beurlaubung:

### Tarifregelungen

### gesetzliche Regelungen

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

**Elternzeit (vollständige Freistellung)**  
(§§ 15 bis 21 BEEG) **bis zu 36 Monate pro Elternteil und Kind**

**Vollständige Freistellung zur Pflege, Betreuung, Begleitung**  
(§§ 3 Abs. 1, Abs. 5, Abs. 6, 4 PflegeZG)  
**bis zu 3 bzw. bis zu 6 Monate pro naher/m Angehörigen**

**Arbeitsbefreiung**  
(§ 29 Abs. 1 Buchst. e Doppelbuchst. aa - cc TV-L) **bis zu 4 Arbeitstage pro Angehörige/m pro Kalenderjahr** bzw.  
(§ 29 Abs. 3 Satz 1 TV-L/Hinw.Nr. 3.1 zu § 29 TV-L)  
**bis zu 3 Arbeitstage**

**Pflegebedingte kurzzeitige Arbeitsverhinderung**  
(§ 2 PflegeZG)  
**bis zu 10 Arbeitstage pro pflegebedürftiger/m naher/m Angehörigen**

### Anmerkungen:

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 Elternzeit nach dem BEEG bzw. zur Freistellung nach § 3 PflegeZG (Pflege, Betreuung, Begleitung) sehen neben der vollständigen Freistellung von der Arbeit auch eine Teilzeitbeschäftigung vor (vgl. Nr. 1.2).

Die verschiedenen Freistellungsansprüche nach § 3 PflegeZG und nach § 2 FPfZG (Familienpflegezeit, Betreuung; s. Nr. 1.2.4) können miteinander kombiniert werden. Die Gesamtdauer dieser Freistellungsansprüche beträgt bei einer Kombination pro naher/m Angehörigen maximal 24 Monate.

### 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.

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 Arbeitsbefreiung

**bis zu 4 Arbeitstage**

Nach § 29 Abs. 1 Buchst. e Doppelbuchst. aa bis 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 schweren 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 (auch für mehrere Angehörige bis zur Höchstgrenze von insgesamt fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr). Zudem kann in den Fällen des § 29 Abs. 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb TV-L eine weitere Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts im Rahmen des § 29 Abs. 3 Satz 1 TV-L (Arbeitsbefreiung in sonstigen dringenden Fällen) in Betracht kommen, soweit Beamtinnen und Beamte nach § 29 der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) i.V.m. den Verwaltungsvorschriften des Innenministeriums hierzu Sonderurlaub unter Belassung der Bezüge erhalten können (vgl. Hinweis Nr. 3.1 zu § 29 Abs. 3 TV-L in Gl.Nr. 1.1 der Hinweissammlung).

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 nachgeholt werden.

Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht unabhängig davon, ob in dem betreffenden Kalenderjahr bereits Zeiten einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 Abs. 1 PflegeZG vorlagen (s. im Einzelnen die Hinweise des FM zu den Auswirkungen des PflegeZG und des FPfZG).

### 1.1.3 Elternzeit (vollständige Freistellung)

**bis zu 36 Monate**

Die Beschäftigten haben ab der Geburt ihres Kindes einen Anspruch auf eine Elternzeit nach dem BEEG, wenn sie mit ihrem Kind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen. Der Anspruch besteht pro Elternteil bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Die Elternzeit muss spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich beantragt werden. Bei den ab dem 1. Juli 2015 geborenen oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommenen Kindern, bei denen Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendetem achten Lebensjahr beantragt wird, gilt eine Antragsfrist von 13 Wochen.

Nach § 18 BEEG gilt ein besonderer Kündigungsschutz.

Wegen weiterer Anspruchsberechtigter und weiterer Einzelheiten wird auf das BEEG und die Hinweise des FM zur Elternzeit hingewiesen (hinsichtlich der maßgebenden Regelungen des BEEG und der Hinweise des FM ist zu unterscheiden, ob das Kind vor oder nach dem 1. Juli 2015 geboren oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommen wurde).

#### 1.1.4 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.

Für diese kurzzeitige Arbeitsverhinderung besteht regelmäßig ein Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld, das unter Vorlage der ärztlichen Bescheinigung durch die Beschäftigten bei der Pflegekasse oder beim privaten Pflegeversicherungsunternehmen der/des pflegebedürftigen nahen Angehörigen unverzüglich zu beantragen ist.

Zeiten einer pflegebedingten kurzzeitigen Arbeitsverhinderung sind nicht auf Zeiten einer bezahlten Arbeitsbefreiung nach § 29 TV-L anzurechnen.

Wegen weiterer Einzelheiten siehe Hinweise des FM zu den Auswirkungen des PflegeZG und des FPfZG.

#### 1.1.5 Vollständige Freistellung nach §§ 3, 4 PflegeZG

**bis zu 3 bzw. bis zu 6 Monate**

Statt eines Sonderurlaubs nach § 28 TV-L kann wahlweise auch eine vollständige Freistellung nach den §§ 3, 4 PflegeZG in Betracht kommen.

Folgende Freistellungsmöglichkeiten gibt es:

- **Pflege** von pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung - Pflegezeit - (bis zu sechs Monate)
- **Betreuung** von minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung (bis zu sechs Monate)
- **Begleitung** von nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase (bis zu drei Monate).

Die Beschäftigten haben für die Dauer der Freistellungen einen Rechtsanspruch auf ein monatliches zinsloses Darlehen, das von den Beschäftigten direkt beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) zu beantragen ist.

Die Beschäftigten können auch im Anschluss an eine Freistellung Sonderurlaub in Anspruch nehmen (zu den Rechtsfolgen einer Freistellung nach §§ 3, 4 PflegeZG und weiterer Einzelheiten vgl. die Hinweise des FM zu den Auswirkungen des PflegeZG und des FPfZG).

## 1.2 Tarifliche und gesetzliche Möglichkeiten für eine Teilzeitbeschäftigung:

### Tarifregelungen

### gesetzliche Regelungen

**Teilzeitbeschäftigung**  
(§ 11 TV-L i.V.m. §§ 6 bis 13 TzBfG)  
**grds. unbefristet**

**Teilzeitbeschäftigung während Elternzeit** (§§ 15 bis 21 BEEG)  
**bis zu 36 Monate pro Elternteil und Kind**

**Freistellung zur Familienpflege, Betreuung**  
(§§ 2 Abs. 1, Abs. 5 FPFZG)  
**bis zu 24 Monate pro pflegebedürftiger/m naher/m Angehörigen**

**Teilweise Freistellung zur Pflege, Betreuung, Begleitung**  
(§§ 3 Abs. 1, Abs. 5, Abs. 6, 4 PflegeZG)  
**bis zu 3 bzw. bis zu 6 Monate pro naher/m Angehörigen**

#### Anmerkungen:

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 verschiedenen Freistellungsansprüche nach § 3 PflegeZG (Pflege, Betreuung, Begleitung) und nach § 2 FPFZG (Familienpflegezeit, Betreuung) können miteinander kombiniert werden. Die Gesamtdauer dieser Freistellungsansprüche beträgt bei einer Kombination pro naher/m Angehörigen maximal 24 Monate.

Die gesetzlichen Regelungen zur Freistellung nach § 3 PflegeZG sehen - wie bei der Elternzeit - neben einer teilweisen Freistellung von der Arbeit auch eine vollständige Freistellung vor (s. 1.1.5).

### 1.2.1 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 bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der Beschäftigten Rechnung zu tragen. 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 32 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt möglich (§ 15 Abs. 4 bis Abs. 7 BEEG; s. Nr. 1.2.2).

Sofern pflegebedürftige Angehörige in häuslicher Umgebung gepflegt werden sollen, haben die Beschäftigten beispielsweise außerdem auch die Möglichkeit, eine Pflegezeit in Form einer teilweisen Freistellung von der Arbeit nach den § 3 Abs. 1 PflegeZG oder eine Familienpflegezeit i.S.d. § 2 Abs. 1 Satz 1 FPfZG in Anspruch zu nehmen (vgl. Nrn. 1.2.3 und 1.2.4). Bei den Freistellungsansprüchen nach § 3 PflegeZG bzw. nach § 2 FPfZG besteht ggf. die Möglichkeit, im Anschluss an die teilweise Freistellung eine Teilzeitbeschäftigung nach § 11 TV-L zu beantragen.

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

- 1.2.1.1 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.
- 1.2.1.2 Hinsichtlich des Begriffs der/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. Verlobte/r, Ehegatte oder Ehegattin, Lebenspartner/in, Verwandte und Verschwägte gerader Linie, Geschwister, Kinder der Geschwister, Ehegatten und Lebenspartner der Geschwister). "**Pflegebedürftigkeit**" ist anzunehmen, wenn Personen aufgrund gesundheitlich bedingter Beeinträchtigungen ihrer Selbständigkeit oder ihrer Fähigkeiten der Hilfe durch andere bedürfen (vgl. auch § 14 Sozialgesetzbuch Elftes Buch - SGB XI). Die Voraussetzung ist von den Beschäftigten jeweils durch ein ärztliches Gutachten nachzuweisen.
- 1.2.1.3 Die Beschäftigten müssen das Kind unter 18 Jahren oder die/den pflegebedürftige/n sonstige/n Angehörige/n **tatsächlich betreuen oder pflegen**. Nicht erforderlich ist, dass die Betreuung oder Pflege durch die Beschäftigten zwingend geboten und die dazu beantragte Ermäßigung der Arbeitszeit erforderlich sind, d.h. keine andere Person hierfür zur Verfügung steht.
- 1.2.1.4 "**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 den dienstlichen Belangen gegenüberzustellen ist. 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.
- 1.2.1.5 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 Arbeitsverhältnis im ursprünglichen Umfang. Eine Verlängerung des Zeitraums ist nach Maßgabe des § 11 Abs. 1 Satz 3 TV-L möglich.

### 1.2.2 Teilzeitbeschäftigung während Elternzeit

**bis zu 36 Monate**

Während einer Elternzeit (vgl. Nr. 1.1.3) ist grundsätzlich auch eine Teilzeitbeschäftigung von nicht mehr als 32 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt möglich (vgl. § 15 Abs. 4 bis Abs. 7 BEEG). Wegen weiterer Einzelheiten wird auf das BEEG und die Hinweise des FM zur Elternzeit hingewiesen (hinsichtlich der maßgebenden Regelungen des BEEG und der Hinweise des FM ist zu unterscheiden, ob das Kind vor oder nach dem 1. Juli 2015 geboren oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommen wurde).

### 1.2.3 Teilweise Freistellung nach §§ 3, 4 PflegeZG

**bis zu 3 bzw. bis zu 6 Monate**

Neben einer vollständigen Freistellung nach §§ 3, 4 PflegeZG kann die Freistellung zur Pflege, Betreuung bzw. Begleitung von nahen Angehörigen auch in Form einer teilweisen Freistellung (**ohne Mindestarbeitszeit**) von der Arbeit erfolgen. Im Übrigen siehe hierzu Nr. 1.1.5.

### 1.2.4 Freistellung nach § 2 FPfZG

**bis zu 24 Monate**

Die Beschäftigten haben einen Rechtsanspruch auf teilweise Freistellung für die Dauer von bis zu 24 Monaten zur:

- **Pflege** von pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung - Familienpflegezeit -
- **Betreuung** von minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung.

Wesentliche Voraussetzung ist, dass die verringerte Arbeitszeit **wöchentlich mindestens 15 Stunden** beträgt.

Gem. § 3 FPfZG haben die Beschäftigten für die Dauer der Freistellung einen Anspruch auf ein monatliches zinsloses Darlehen, welches sie direkt beim BAFzA beantragen können.

Wegen weiterer Einzelheiten wird auf die Hinweise des FM zu den Auswirkungen des PflegeZG und des FPfZG hingewiesen.

### 1.3 Verlängerung einer Beurlaubung oder einer Teilzeitbeschäftigung

Bei der Verlängerung eines Sonderurlaubs nach § 28 TV-L 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 nach dem BEEG, einer Freistellung nach § 3 PflegeZG oder einer Freistellung nach § 2 FPfZG gelten abweichende Regelungen (vgl. Hinweise des FM zur Elternzeit bzw. die Hinweise des FM zu den Auswirkungen des PflegeZG und des FPfZG).

### 1.4 Vorzeitige Beendigung/Änderung einer Beurlaubung oder einer Teilzeitbeschäftigung

Aus personalwirtschaftlichen und haushaltsrechtlichen Gründen (z.B. wegen der Beschäftigung einer Aushilfs-/Vertretungskraft) ist der Sonderurlaub nach § 28 TV-L stets unwiderruflich zu be- willigen; die Beschäftigten sind darauf hinzuweisen, dass eine vorzeitige Beendigung des Sonder- urlaubs nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich ist, und dass das Land als Arbeitgeber einer solchen Beendigung regelmäßig nicht zustimmen kann.

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

Dies gilt entsprechend für eine Anpassung der Teilzeitvereinbarung (vgl. Nr. 1.2.1.4).

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 Änderung der Vereinbarung erfolgen kann.

Zur vorzeitigen Beendigung/Änderung einer Elternzeit nach dem BEEG, einer Freistellung nach § 3 PflegeZG oder einer Freistellung nach § 2 FPfZG siehe die entsprechenden Hinweise des FM zur Elternzeit bzw. die Hinweise des FM zu den Auswirkungen des PflegeZG und des FPfZG.

## **2 Rechtsfolgen einer Beurlaubung und einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen**

### **2.1. Rechtsfolgen einer Beurlaubung**

#### **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. Der Sonderurlaub kann somit grundsätzlich Auswirkungen auf alle von der Beschäftigungszeit abhängigen tariflichen Leistungen haben (z.B. Bezugsdauer des Krankengeldzuschusses nach § 22 Abs. 3 TV-L, Kündigungsfristen nach § 34 Abs. 1 TV-L, Jubiläumsgeld nach § 23 Abs. 2 TV-L und Eintritt der sogenannten Unkündbarkeit nach § 34 Abs. 2 Satz 1 TV-L).

Eine Elternzeit nach dem BEEG oder eine Freistellung nach § 3 PflegeZG zählt dagegen als Beschäftigungszeit. Der TV-L schließt die Berücksichtigung dieser Zeiten - anders als beim Sonderurlaub - nicht aus.

#### **2.1.2 Vergütungsgruppenzulagen nach § 9 TVÜ-Länder**

Für alle Fälle der Besitzstandszulagen (vgl. § 9 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 nach dem Mutterschutzgesetz, Elternzeit nach dem BEEG, Krankheit und Urlaub (Erholungsurlaub, Zusatzurlaub) sind unschädlich. Ferner ist das FM damit einverstanden, dass alle Unterbrechungen wegen eines unbezahlten Sonderurlaubs nach § 28 TV-L, kurzzeitige Unterbrechungen wegen Arbeitsbefreiung nach § 29 TV-L, kurzzeitige Arbeitsverhinderungen nach § 2 PflegeZG, vollständige Freistellungen nach § 3 PflegeZG sowie unbezahlte Freistellungen von der Arbeitsleistung nach § 45 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V) als unschädlich angesehen werden.

#### **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 (Protokollerklärung 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 nach dem BEEG. Ein schriftlicher Antrag ist hier nicht erforderlich (s. PE Nr. 1 Satz 1 zu § 11 Abs. 1 TVÜ-Länder).



Das FM ist damit einverstanden, wenn auch bei einer Unterbrechung der Entgeltzahlung wegen einer vollständigen Freistellung nach § 3 PflegeZG entsprechend verfahren wird.

#### **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 bzw. 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 FM damit einverstanden, dass der Sonderurlaub ebenfalls als unschädlich für die Stufenlaufzeit 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 einer Beamtin oder eines Beamten des Landes nach §§ 72 Abs. 1, 73 LBG nicht überschreitet.

Eine Elternzeit nach dem BEEG oder eine Freistellung nach § 3 PflegeZG (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 Sonderurlaubs nach § 28 TV-L ist nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich (vgl. Nr. 1.4).

Dies gilt entsprechend für eine Elternzeit nach dem BEEG oder eine Freistellung nach § 3 PflegeZG (bei vollständiger Freistellung von der Arbeit).

#### **2.1.6 Sterbegeld**

Ist ein/e Beschäftigte/r im Zeitpunkt ihres/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 Elternzeit nach dem BEEG oder einer Freistellung nach § 3 PflegeZG ruht.

#### **2.1.7 Sozialversicherung**

Nach § 7 Abs. 3 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (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). Entsprechendes gilt im Bereich der Pflegeversicherung (§ 61 SGB XI). 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 Elternzeit nach dem BEEG oder Freistellung nach § 3 PflegeZG wird auf die ausführlicheren Hinweise des FM zur Elternzeit und die Hinweise des FM zu den Auswirkungen des PflegeZG und des FPfZG hingewiesen.

### 2.1.8 Zusatzversorgung

Während der Zeit einer Beurlaubung ohne Entgeltzahlung 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 eines Sonderurlaubs nach § 28 TV-L kein laufendes Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gezahlt wird, sind in dieser Zeit auch keine Umlage, keine Umlage-Beiträge der Beschäftigten, keine zusätzlichen Arbeitnehmerbeiträge zur Umlage und kein Sanierungsgeld an die VBL zu entrichten (vgl. § 16 Abs. 1 ATV). Hierdurch können sich für die Beschäftigten Zusatzversorgungsrechtliche 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 Zusatzversorgungsrechtlichen 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 Entgeltzahlung 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 nach § 28 TV-L darüber zu unterrichten, dass Zusatzversorgungsrechtliche 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 einer Beurlaubung 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 nach § 28 TV-L hinzuweisen (vgl. Nr. 10 der Hinweise des FM zum TV-EntgeltU-B/L vom 25.05.2011; s. Gl.Nr. 6.6.1 der Hinweissammlung).

Zu den zusatzversorgungsrechtlichen Auswirkungen einer Elternzeit nach dem BEEG oder Freistellung nach § 3 PflegeZG wird auf die Hinweise des FM zur Elternzeit bzw. die Hinweise des FM zu den Auswirkungen des PflegeZG und des FPfZG hingewiesen.

### **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.

Tariflicher Urlaub, der nicht nach der für Beamtinnen und Beamte geltenden Regelung bis zum 30. September des Folgejahres genommen worden ist, verfällt regelmäßig ohne Urlaubsabgeltung. Der gesetzliche Urlaub, der (ggf. krankheitsbedingt) nicht angetreten werden kann, verfällt endgültig am 31. März des zweiten auf die Entstehung des Urlaubsanspruchs folgenden Kalenderjahres (s. auch Hinweise des FM zur Neuregelung der Dauer des Erholungsurlaubs in § 26 Abs. 1 Satz 2 TV-L sowie zur aktuellen Rechtsprechung des BAG zum Urlaubsrecht vom 16.07.2013 in Gl.Nr. 1.1 der Hinweissammlung).

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).

Nach § 4 Abs. 4 PflegeZG ist bei einer vollständigen Freistellung nach § 3 PflegeZG der Erholungsurlaub einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat der vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung um ein Zwölftel kürzen (§ 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L).

### **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 nach dem BEEG 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 Freistellung nach § 3 PflegeZG (bei vollständiger Freistellung von der Arbeit).

### **2.1.11 Beihilfen nach der Protokollerklärung (PE) zu § 13 TVÜ-Länder**

Während eines Sonderurlaubs nach § 28 TV-L entfällt eine etwa noch bestehende Beihilfeberechtigung ((vgl. PE zu § 13 TVÜ-Länder i.V.m. den Durchführungshinweisen des FM hierzu (s. Gl.Nr. 4.5 der Hinweissammlung) sowie den Hinweisen des FM 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 Elternzeit nach dem BEEG oder eine Freistellung nach § 3 PflegeZG (bei vollständiger Freistellung von der Arbeit).

### **2.1.12 Vermögenswirksame Leistungen**

Vermögenswirksame Leistungen werden nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Entgelt zusteht (§ 23 Abs. 1 Satz 4 TV-L). Während eines Sonderurlaubs nach § 28 TV-L besteht daher grundsätzlich kein Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen, es sei denn, wegen des Beginns oder der Beendigung des Sonderurlaubs im Laufe eines Kalendermonats steht für mindestens einen Tag dieses Kalendermonats Tabellenentgelt, Entgelt nach § 21 TV-L oder Krankengeldzuschuss zu. In diesen Fällen wird nur der Anteil der vermögenswirksamen Leistungen gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt (= taganteilige Zahlung). Dies gilt entsprechend für eine Elternzeit nach dem BEEG oder eine Freistellung nach § 3 PflegeZG (bei vollständiger Freistellung von der Arbeit).

## **2.2 Rechtsfolgen einer Teilzeitbeschäftigung**

### **2.2.1 Geltung des TV-L**

Teilzeitbeschäftigte fallen, auch soweit sie eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV (sog. "450-Euro-Job") ausüben, unter den Geltungsbereich des TV-L.

### **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. November 2006 gelten § 14 TVÜ-Länder und die Durchführungshinweise des FM dazu vom 20.10.2006; s. Gl.Nr. 4.5 der Hinweissammlung.

### **2.2.3 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).

### **2.2.4 Stufenlaufzeit**

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

### **2.2.5 Jubiläumsgeld**

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

### **2.2.6 Sozialversicherung**

Teilzeitbeschäftigte, die die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV erfüllen, sind in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei (§ 7 Abs. 1 SGB V, § 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). In der gesetzlichen Rentenversicherung besteht bei Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung Versicherungsfreiheit, wenn es sich dabei um eine Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV ("kurzfristige Beschäftigung") handelt (§ 5 Abs. 2 SGB VI). Geringfügig entlohnte Beschäftigungen nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV (sog. "450-Euro-Jobs"), die nach dem 31. Dezember 2012 aufgenommen wurden, sind - im Gegensatz zum bisherigen Recht - nicht mehr rentenversicherungsfrei, sondern rentenversicherungspflichtig; allerdings kann die/der Beschäftigte gegenüber dem Arbeitgeber die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragen (§ 6 Abs. 1b SGB VI).

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. Ebenso gilt dies für Beschäftigte, die im Anschluss an die Zeit des Bezugs von Elterngeld oder der Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem BEEG oder einer Freistellung nach § 3 PflegeZG oder § 2 FPfZG ein solches Arbeitsverhältnis aufnehmen.

Zu den weiteren sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung während einer Elternzeit nach dem BEEG oder einer teilweisen Freistellung nach § 3 PflegeZG bzw. einer Freistellung nach § 2 FPfZG wird auf die ausführlicheren Hinweise des FM zur Elternzeit und die Hinweise des FM zu den Auswirkungen des PflegeZG und des FPfZG hingewiesen.

### **2.2.7 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. "450-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 VBL-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 einer Teilzeitbeschäftigung auf die spätere Betriebsrente aus der Zusatzversorgung sind an die VBL zur Beantwortung weiterzugeben.

Zu den zusatzversorgungsrechtlichen Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung während einer Elternzeit nach dem BEEG oder einer teilweisen Freistellung nach § 3 PflegeZG bzw. einer Freistellung nach § 2 FPfZG wird auf die ausführlicheren Hinweise des FM zur Elternzeit und die Hinweise des FM zu den Auswirkungen des PflegeZG und des FPfZG hingewiesen.

### **2.2.8 Erholungsurlaub (§ 26 TV-L)**

Die individuelle tägliche Arbeitszeit ist für die Dauer des Urlaubs nicht maßgebend. Vielmehr kommt es auf die Verteilung der Arbeitszeit an. Bei einer Änderung in der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage ist für die Zeit vor bzw. nach dieser Änderung eine abschnittsweise Berechnung der Urlaubstage vorzunehmen (modifizierte Anwendung des § 26 Abs. 1 Satz 4 TV-L aufgrund der neueren Rechtsprechung). Näheres hierzu ergibt sich aus dem Schreiben des FM vom 09.06.2016 (Az.: 1-0381.1-50/15). Als Urlaubsentgelt werden das Tabellenentgelt und die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile nach den im Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Urlaubs geltenden Verhältnissen weitergezahlt (§ 21 Satz 1 TV-L). Den Beschäftigten sollte deshalb grundsätzlich Gelegenheit gegeben werden, ihren bisher "erworbenen" Urlaub vor der Umstellung des Beschäftigungsumfangs bzw. der Anzahl der Wochenarbeitstage zu nehmen. Dies gilt entsprechend für eine Elternzeit nach dem BEEG oder eine Freistellung nach § 3 PflegeZG (bei teilweiser Freistellung von der Arbeit) bzw. für eine Freistellung nach § 2 FPfZG.

### **2.2.9 Jahressonderzahlung**

Ist die regelmäßige Arbeitszeit im Bemessungszeitraum (i.d.R. Kalendermonate Juli bis September) herabgesetzt, verringert sich die Jahressonderzahlung entsprechend.

Soweit im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor Beginn der Elternzeit (vgl. § 20 Abs. 3 Satz 4 TV-L). Ferner wird auf die übertarifliche Regelung bei Geburt eines Kindes während einer elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung für ein zuvor geborenes Kind in den Hinweisen des FM zur Elternzeit in Abschnitt III Nr. 6 Beispiel 4 in Gl.Nr. 5.3 b.1 hingewiesen.

#### **2.2.10 Vermögenswirksame Leistungen**

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 Elternzeit nach dem BEEG bzw. einer Freistellung nach § 3 PflegeZG oder nach § 2 FPfZG durch eine Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages entsprechend reduziert wird.

#### **2.2.11 Sterbegeld**

Der Anspruch auf Sterbegeld richtet sich nach der Höhe des letzten Tabellenentgelts der/des verstorbenen Beschäftigten. Im Falle einer Teilzeitbeschäftigung ist das Tabellenentgelt reduziert und führt damit auch zu einem geringeren Anspruch auf Sterbegeld (vgl. § 23 Abs. 3 Satz 2 TV-L).

#### **2.2.12 Beihilfen nach der PE zu § 13 TVÜ-Länder**

Teilzeitbeschäftigte, die nach der PE zu § 13 TVÜ-Länder noch beihilfeberechtigt sind, 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 noch beihilfeberechtigten Vollbeschäftigten wegen der Inanspruchnahme einer Elternzeit nach dem BEEG bzw. einer Freistellung nach § 3 PflegeZG oder nach § 2 FPfZG 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. Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zum Land nach dem 30. September 1997 begründet wurde, sind nicht beihilfeberechtigt. Auf die PE zu § 13 TVÜ-Länder i.V.m. den Durchführungshinweisen des FM hierzu sowie den Hinweisen des FM 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.