

Ministerium der Finanzen des Landes Rheinland-Pfalz

Leitfaden über Teilzeitbeschäftigung und Sonderurlaub für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes Rheinland-Pfalz

Stand: Dezember 2008

Der Leitfaden informiert über die wesentlichen Fragen zu Teilzeitbeschäftigung und Sonderurlaub bei Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Landes Rheinland-Pfalz.

Wollen Beschäftigte ihre Arbeitszeit verringern, z.B. um Kinder oder sonstige Angehörige zu pflegen oder um ihre individuellen Lebensentwürfe zu verwirklichen, so bieten der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder, das Teilzeit- und Befristungsgesetz, das Pflegezeitgesetz sowie das Landesgleichstellungsgesetz Ansprüche auf Reduzierung der Arbeitszeit. Über die Voraussetzungen im Einzelnen und die Auswirkungen auf die Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis (z.B. Entgelt) bzw. aus der Sozialversicherung (z.B. gesetzliche Renten- und Krankenversicherung) und der Zusatzversorgung (VBL) wird in Abschnitt A informiert.

Für eine vorübergehende volle Freistellung vom Dienst können Beschäftigte bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten. Für den Fall der Pflege von Angehörigen kommt ergänzend eine Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz in Betracht. Über die jeweiligen Voraussetzungen und die Auswirkungen wird in Abschnitt B informiert.

Der Leitfaden kann die Regelungen nicht umfassend mit allen Ausnahmen und Besonderheiten darstellen. Im Einzelfall helfen die Personaldienststellen, die Träger der Sozialversicherung, die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder und die privaten Versicherer weiter. Der Leitfaden berücksichtigt die am 1. Dezember 2008 geltende Rechtslage.

Inhalt

Einleitung	1
Inhalt	2
A. Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung	3
1. Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen	3
1.1. Teilzeitananspruch nach § 11 Abs. 1 TV-L	3
1.2. Teilzeitananspruch nach § 3 Pflegezeitgesetz	4
1.3. Elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit	5
2. Teilzeitbeschäftigung aus anderen Gründen	5
3. Rechtsfolgen der Teilzeitbeschäftigung	7
3.1. Tabellenentgelt	8
3.2. Andere Geldleistungen	8
3.3. Erholungsurlaub	9
3.4. Beschäftigungszeit	10
3.5. Nebentätigkeiten	10
3.6. Kindergeld	10
3.7. Beihilfe	10
3.8. Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten	11
3.9. Zusatzversorgung	13
B. Möglichkeiten von Sonderurlaub	14
1. Rechtsgrundlagen	14
2. Dauer des Sonderurlaubs	15
3. Rechtsfolgen des Sonderurlaubs	15
3.1. Entgelt	15
3.2. Auswirkungen auf das Erreichen der jeweils nächsten Stufe der Entgelttabelle	15
3.3. Beschäftigungszeit	16
3.4. Erholungsurlaub	16
3.5. Nebentätigkeiten	17
3.6. Beihilfe	17
3.7. Sozialversicherung	17
3.8. Zusatzversorgung	19
3.9. Entgeltumwandlung	20

A. Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung¹

1. Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen

Die Teilzeitbeschäftigung **aus familiären Gründen** ist geregelt in **§ 11 Abs. 1 TV-L**², **§ 3 PflegeZG**³ bzw. **§ 15 Abs. 4 BEEG**⁴. Ergänzend verweist **§ 11 Abs. 4 LGG**⁵ für die Verminderung der Arbeitszeit wegen Familienarbeit⁶ auf die tariflichen Vorschriften, also auf § 11 Abs. 1 TV-L.

1.1. Teilzeitanspruch nach § 11 Abs. 1 TV-L

Nach **§ 11 Abs. 1 TV-L** soll eine Teilzeitbeschäftigung mit einer/einem Beschäftigten auf ihren/seinen **Antrag** hin vereinbart werden, wenn mindestens ein **Kind unter 18 Jahren** oder ein nach ärztlichem Gutachten **pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger**⁷ tatsächlich betreut oder gepflegt wird. Dies gilt sowohl für bislang Vollzeitbeschäftigte, als auch für Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit weiter vermindern wollen.

¹ Vgl. grundsätzlich Ziff. 11 der Hinweise zur Durchführung des TV-L vom 12. Dezember 2006, MinBl. S. 337 sowie das Rundschreiben vom 30. Januar 2001, P 2100/15b A - 417 -.

² Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006, MinBl. S. 272; abrufbar unter www.tdl-online.de/TV-Laender-Reform/TV-L.

³ Pflegezeitgesetz (PflegeZG) vom 28. Mai 2008, BGBl. I S. 874; abrufbar unter www.bundesrecht.juris.de/bundesrecht/pflegezg/gesamt.pdf.

⁴ Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) vom 5. Dezember 2006, BGBl. I S. 2748; geändert durch Art. 6 Abs. 8 des Gesetzes vom 19. August 2007, BGBl. I S. 1970; abrufbar unter www.bundesrecht.juris.de/bundesrecht/beeg/gesamt.pdf.

⁵ Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 11. Juli 1995, GVBl. 1995, S. 209; abrufbar unter www.masfg.rlp.de/Frauen/Dokumente/Landesgleichstellungsgesetz.pdf.

⁶ Familienarbeit ist gemäß § 4 Abs. 4 LGG die tatsächliche Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.

⁷ In Betracht kommen neben Kindern i.S. der §§ 32, 63 EStG, § 2 Abs. 1 BKGG, soweit sie das 18. Lebensjahr vollendet haben, der Ehegatte, die Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, Stiefeltern und Geschwister. Die in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft lebenden Lebenspartner gehören zu den Angehörigen, nicht aber bloße Lebensgefährten.

Einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen können **zwingende dienstliche oder betriebliche Belange** entgegenstehen. Liegen solche Gründe nicht vor, **muss** mit der/dem Beschäftigten Teilzeitarbeit vereinbart werden.

Bei Teilzeit aus familiären Gründen kann die/der Beschäftigte verlangen, dass die Reduzierung der Arbeitszeit auf bis zu fünf Jahre **befristet** wird (§ 11 Abs. 1 Satz 2 TV-L). Das hat zur Folge, dass nach Ablauf der festgelegten Zeit **automatisch** wieder ein Arbeitsverhältnis mit der zuvor bestehenden Arbeitszeit (Vollzeit oder höhere Teilzeit) entsteht. Damit unterbleibt die Unsicherheit über die Möglichkeit einer **Wiederaufstockung**. Die Befristung kann verlängert werden, wenn die/der Beschäftigte dies bis spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Befristung beantragt. Auf die Verlängerung besteht allerdings kein Anspruch.

1.2. Teilzeitanspruch nach § 3 PflegeZG

Nach **§ 3 PflegeZG** haben Beschäftigte einen Anspruch auf Teilzeit, wenn sie einen **pflegebedürftigen nahen Angehörigen**⁸ tatsächlich betreuen oder pflegen. Die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen ist durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung bzw. – bei in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen – entsprechend nachzuweisen.

Beschäftigte, die die teilweise Freistellung in Anspruch nehmen möchten, müssen dies dem Arbeitgeber spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn **schriftlich ankündigen** und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Ferner ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben.

Arbeitgeber und Beschäftigte treffen über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit eine **schriftliche Vereinbarung**. Hierbei entspricht der Arbeitgeber den

⁸ Pflegebedürftig im Sinne des PflegeZG sind gemäß § 7 Abs. 4 PflegeZG Personen, die die Voraussetzungen nach den §§ 14, 15 SGB XI (vgl. Fußnote 28) erfüllen bzw. voraussichtlich erfüllen werden (sog. Pflegestufen I, II, III). Nahe Angehörige sind gemäß § 7 Abs. 3 PflegeZG: Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Wünschen der/des Beschäftigten, es sei denn, es stehen dringende betriebliche Gründe entgegen.

Nach Ablauf des Zeitraums der Arbeitszeitreduzierung kehren die Beschäftigten automatisch zu ihrem ursprünglichen Arbeitszeitumfang zurück.

1.3. Elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Nach **§ 15 Abs. 4 ff. BEEG** können Beschäftigte auch während der Elternzeit eine **Teilzeitbeschäftigung**⁹ ausüben.

2. Teilzeitbeschäftigung aus anderen Gründen

Nach **§ 8 TzBfG**¹⁰ können Beschäftigte, die **aus anderen als familiären Gründen** Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, **beantragen**, unbefristet ihre Arbeitszeit zu verringern. Dies gilt sowohl für bisher Vollzeitbeschäftigte als auch für Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit weiter vermindern wollen.

Die Anforderungen an den zu stellenden Antrag regelt § 8 Abs. 2 TzBfG: Der **Antrag** muss spätestens **drei Monate vor Beginn** der Teilzeitbeschäftigung gestellt werden. Er ist an **keine Form** gebunden und kann auch mündlich gestellt werden. Der Antrag muss den Wunsch nach **Verringerung** der Arbeitszeit und den **Umfang** der gewünschten **Verringerung** (Stundenzahl oder Prozentsatz) enthalten. Es gibt **keine Untergrenze für die Wochenarbeitszeit**, es sind also auch Arbeitsverhältnisse mit einer Wochenarbeitszeit von nur wenigen Stunden möglich. Gründe für den Wunsch nach Verringerung der Arbeitszeit brauchen nicht angegeben werden. Der Antrag soll auch die gewünschte **Verteilung der Arbeitszeit** angeben. Er kann auch so gestellt

⁹ Zu diesem Anspruch auf Teilzeit vgl. die Hinweise zur Durchführung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vom 10. Juli 2007 - P 2000 A - 417 - MinBl. S. 585 -, geändert mit Rundschreiben vom 10. Dezember 2007 - P 2000 A - 417 - MinBl. S. 716.

¹⁰ Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) vom 21. Dezember 2000, BGBl. I S. 1966; zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom 19. April 2007, BGBl. I S. 538; abrufbar unter www.bundesrecht.juris.de/bundesrecht/tzbfhg/gesamt.pdf; vgl. insb. Rundschreiben vom 30. Januar 2001 - P 2100/15b A - 417 -.

werden, dass der Antrag auf Verringerung nur gelten soll, wenn der Arbeitgeber auch der gewünschten Verteilung der Arbeitszeit zustimmt.

Die Beschäftigten können ihre Arbeitszeit **nicht einseitig** verringern bzw. deren Verteilung bestimmen. Sie können aber von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die **Möglichkeit der Verringerung der Arbeitszeit** mit dem Ziel **erörtert**, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Auch über die **Verteilung der Arbeitszeit** ist Einvernehmen zu erzielen (§ 8 Abs. 3 TzBfG).

Der Arbeitgeber kann der gewünschten Teilzeitbeschäftigung vollumfänglich **zustimmen**. Bezieht sich seine Zustimmung nur auf die Verringerung, nicht aber auf die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit, kann der Arbeitgeber die Verteilung der Arbeitszeit im Rahmen seines Direktionsrechts bestimmen. Soll nach dem Antrag der/des Beschäftigten die gewünschte Verringerung nur gelten, wenn auch der gewünschten Verteilung der Arbeitszeit zugestimmt wird, ist der Antrag insgesamt abgelehnt.

Aus betrieblichen Gründen kann der Arbeitgeber die Teilzeitbeschäftigung **ablehnen** (§ 8 Abs. 4 TzBfG). Hierzu müssen **rationale, nachvollziehbare Gründe von gewissem Gewicht** vorliegen, wie z.B. die wesentliche Beeinträchtigung der betrieblichen Organisation, des technischen Arbeitsablaufs oder der Sicherheit im Betrieb, sowie das Entstehen unverhältnismäßig hoher Kosten, die eine solche Verringerung für den Arbeitgeber mit sich bringen würde.

Hat sich der Arbeitgeber **nicht spätestens einen Monat** vor dem beantragten Beginn der Reduzierung der Arbeitszeit **schriftlich** geäußert, **vermindert sich** die Arbeitszeit **kraft Gesetz** in dem gewünschten **Umfang** (§ 8 Abs. 5 TzBfG). Entsprechendes gilt für die gewünschte **Verteilung** der Arbeitszeit, wenn sich der Arbeitgeber fristgerecht nur zum Umfang der Arbeitszeit geäußert hat. Die aufgrund der gesetzlichen Fiktion festgelegte Verteilung der Arbeitszeit kann der Arbeitgeber wieder **ändern**, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse der/des Beschäftigten an der Beibehaltung erheblich überwiegt. Die Änderung hat der Arbeitgeber spätestens einen Monat vorher anzukündigen.

Frühestens **zwei Jahre** nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat, kann die/der Beschäftigte **erneut** eine Verringerung verlangen (§ 8 Abs. 6 TzBfG).

Möchte eine Beschäftigte/ein Beschäftigter ihre/seine vereinbarte Arbeitszeit **wieder verlängern**, muss der Arbeitgeber sie/ihn bei der Besetzung eines freien Arbeitsplatzes bevorzugt berücksichtigen, wenn sie/er gleich geeignet ist wie andere Bewerberinnen oder Bewerber. Dies gilt nicht, wenn dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter entgegenstehen (§ 9 TzBfG).

Voraussetzung für die Rechte aus § 8 TzBfG ist allerdings, dass das **Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate** besteht (§ 8 Abs. 1 Satz 1 TzBfG).

Dauert das **Arbeitsverhältnis noch keine sechs Monate** – es besteht kein Anspruch nach § 8 TzBfG – , kann sich die/der Beschäftigte auf die Regelung in **§ 11 Abs. 2 TV-L** stützen, der allerdings vergleichsweise geringere Rechte einräumt als das Teilzeit- und Befristungsgesetz: Nach § 11 Abs. 2 TV-L kann eine Beschäftigte/ein Beschäftigter, die/der aus anderen als familiären Gründen Teilzeit vereinbaren will, zwar von ihrem/seinem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihr/ihm die **Möglichkeit** einer Teilzeitbeschäftigung **erörtert**. Ein **Anspruch** auf eine Teilzeitbeschäftigung **besteht jedoch nicht**. Ebenso besteht kein Anspruch auf eine Befristung der Teilzeit mit der anschließenden Garantie auf Wiederaufstockung der Arbeitszeit.

3. Rechtsfolgen der Teilzeitbeschäftigung

Bevor eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird, sollte sich die/der Beschäftigte bei ihrer/seiner Dienststelle sowie den Trägern der Sozialversicherung darüber informieren, welche Auswirkungen sich für das Entgelt, die sonstigen Ansprüche sowie die Leistungen der Sozialversicherung ergeben.

Die/der Beschäftigte bleibt unabhängig von der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während einer Teilzeitbeschäftigung vom Geltungsbereich des

TV-L erfasst¹¹. Dies bedeutet für die **tariflichen und sozialversicherungsrechtlichen Leistungen** Folgendes:

3.1. Tabellenentgelt

Bei Teilzeitbeschäftigten verringert sich gemäß § 24 TV-L das Tabellenentgelt bei Vollbeschäftigung in dem gleichen Verhältnis wie sich die Arbeitszeit gegenüber einer Vollzeitbeschäftigung verringert¹².

3.2. Andere Geldleistungen

3.2.1. Jahressonderzahlung

Für die Höhe der Jahressonderzahlung kommt es nach § 20 Abs. 3 TV-L auf das durchschnittliche monatliche Entgelt in den Referenzmonaten Juli, August und September des jeweiligen Jahres an. Eine Teilzeitbeschäftigung in diesen Monaten verringert die Bemessungsgröße der Jahressonderzahlung entsprechend¹³.

Beispiel:

Ein Vollzeitbeschäftigter erhält im Juli und August ein Tabellenentgelt von 1.800 €. Im September ist er nur noch mit 50 % Teilzeit tätig und erhält dementsprechend ein zeitanteiliges Tabellenentgelt von 900 €. Das durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt, das als Bemessungsgröße für die Jahressonderzahlung dient, beträgt somit 1.500 € $[(1.800+1.800+900):3]$.

Besonderheiten gelten, wenn während der **Elternzeit** eine **elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung** ausgeübt wird¹⁴.

¹¹ Vgl. § 1 Abs. 2 Buchst. i) TV-L, der nur geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 **Nr. 1** SGB IV (kurzfristig Beschäftigte) von der Anwendung des TV-L ausnimmt, nicht aber sog. 400 Euro-Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 **Nr. 2** SGB IV.

¹² Vgl. Ziff. 24.4 der Hinweise zur Durchführung des TV-L vom 12. Dezember 2006, MinBl. S. 337.

¹³ Vgl. Ziff. 1.3.3.1 der Hinweise zur Durchführung der Jahressonderzahlung 2007.

¹⁴ Vgl. Ziff. 1.3.3.2 der Hinweise zur Durchführung der Jahressonderzahlung 2007 und Ziff. 3.5 der Hinweise zur Durchführung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vom 10. Juli 2007 - P 2000 A - 417 - MinBl. S. 585 -, geändert mit Rundschreiben vom 10. Dezember 2007 - P 2000 A - 417 -.

3.2.2. Vermögenswirksame Leistungen, Zahlung nach § 18 Abs. 5 TV-L

Diese Leistungen werden entsprechend der Berechnungsweise für das Tabellenentgelt verringert.

3.2.3. Jubiläumsgeld

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld gemäß § 23 Abs. 2 Satz 2 TV-L in voller Höhe.

3.2.4. Entgelt für Mehrarbeit und Überstunden

Für Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Stundenzahl hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden pro Woche geleistet werden (**Mehrarbeit**), erhalten Teilzeitbeschäftigte, sofern ihnen ein entsprechender Freizeitausgleich nicht gewährt werden kann, den auf eine Stunde entfallenden Anteil des Tabellenentgelts eines entsprechend Vollbeschäftigten (§ 7 Abs. 6 in Verbindung mit § 8 Abs. 4 TV-L)¹⁵.

Für Arbeitsstunden, die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden hinaus geleistet werden (**Überstunden**), erhalten Teilzeitbeschäftigte Zeitzuschläge neben einem entsprechenden Freizeitausgleich beziehungsweise neben dem individuellen Stundenentgelt, maximal das Stundenentgelt der Stufe 4 (§ 7 Abs. 7 in Verbindung mit § 8 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a, Abs. 2 TV-L)¹⁶.

3.3. Erholungsurlaub

Die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs (§ 26 TV-L) ist nicht abhängig von der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit, sondern von der Anzahl der Arbeitstage, die pro Woche geleistet werden. Beschäftigte, die an fünf Tagen in der Woche teilzeitbeschäftigt sind, erhalten genauso viele Urlaubstage wie Vollbeschäftigte. Teilzeitbe-

¹⁵ Vgl. Ziff. 7.5 und 8.5.1 der Hinweise zur Durchführung des TV-L vom 12. Dezember 2006, MinBl. S. 337.

¹⁶ Vgl. Ziff. 7.6, 8.1.1 und 8.3 der Hinweise zur Durchführung des TV-L vom 12. Dezember 2006, MinBl. S. 337.

schäftigte, die ihre Arbeitszeit auf weniger oder mehr als fünf Tage in der Woche verteilt haben, erhalten dementsprechend weniger oder mehr Urlaubstage.

3.4. Beschäftigungszeit

Die Verringerung der Arbeitszeit ist ohne Einfluss auf die Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 Abs. 3 TV-L.

3.5. Nebentätigkeiten

Nebentätigkeiten während einer Teilzeitbeschäftigung können gemäß § 3 Abs. 4 Satz 2 TV-L untersagt werden, wenn diese geeignet sind, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der/des Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen¹⁷.

3.6. Kindergeld

Der Anspruch auf Kindergeld wird durch die Teilzeitbeschäftigung nicht berührt.

3.7. Beihilfe

Teilzeitbeschäftigte, die in den TVÜ-Länder übergeleitet worden sind, haben Anspruch auf Beihilfe, soweit deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1. Januar 1999 begründet worden sind¹⁸. Bei nach diesem Zeitpunkt begründeten Arbeitsverhältnissen ist der Tarifvertrag über die Gewährung von Beihilfen¹⁹ nicht mehr anzuwenden.

Die Beihilfe wird anteilig entsprechend dem Maß der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit gezahlt²⁰.

¹⁷ Vgl. Ziff. 3.4 ff. der Hinweise zur Durchführung des TV-L vom 12. Dezember 2006, MinBl. S. 337.

¹⁸ Vgl. Protokollerklärung zu § 13 TVÜ-Länder in Verbindung mit Rundschreiben vom 27. November 1998 - P 2100/40 A - 417 -, MinBl. S. 589.

¹⁹ Tarifvertrag vom 26. Mai 1964 über die Gewährung von Beihilfen an Angestellte, Arbeiter, Lehrlinge und Anlernlinge des Landes Rheinland-Pfalz.

²⁰ Vgl. § 40 Unterabs. 2 BAT bzw. § 46 Abs. 2 MTArb sowie die Hinweise in Nr. 7 und Nr. 12 der Rundschreiben vom 1. Juli 1994, MinBl. S. 282.

3.8. Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten, Zusatzversorgung

Teilzeitbeschäftigte werden in der Sozialversicherung **grundsätzlich wie Vollbeschäftigte** behandelt. Besondere Regelungen gibt es für Teilzeitbeschäftigte mit einem monatlichen Entgelt bis 800 Euro²¹.

Nähere Auskünfte erteilen die jeweiligen Sozialversicherungsträger (Krankenkassen, Rentenversicherungsträger, Agenturen für Arbeit). Die folgenden Informationen über die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung geben nur den heutigen Rechtsstand wieder; sie sollen und können eine **individuelle Beratung durch die zuständigen Sozialversicherungsträger** nicht ersetzen.

Für die einzelnen Versicherungszweige gilt grundsätzlich Folgendes:

3.8.1. Krankenversicherung (SGB V²²)

Teilzeitbeschäftigte sind gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V grundsätzlich in der gesetzlichen Krankenversicherung **pflichtversichert**²³. Der Arbeitgeber zahlt nach § 249 Abs. 1 SGB V die Hälfte des Krankenversicherungsbeitrages, den zusätzlichen Beitragssatz von derzeit 0,9 % trägt die/der Beschäftigte allein²⁴.

Bei einer Arbeitszeit, die nicht mehr als die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter beträgt, kann auf Antrag **von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit** werden, wenn die/der Beschäftigte bisher wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze seit mindestens 5 Jahren versicherungsfrei war und jetzt nur wegen der Reduzierung der Arbeitszeit versicherungspflichtig wird (§ 8 Abs. 1 Nr. 3 SGB V).

²¹ Hierbei ist zu unterscheiden zwischen „geringfügiger Beschäftigung“ bis monatlich 400 Euro (§ 8 SGB IV) und ggf. der sog. „Gleitzone“ bis monatlich 800 Euro (§ 20 Abs. 2 SGB IV).

²² Fünftes Buch Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Krankenversicherung - (SGB V) vom 20. Dezember 1988, BGBl. I S. 2477; zuletzt geändert durch Art. 6 des Gesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874); abrufbar unter www.bundesrecht.juris.de/bundesrecht/sgb_5/gesamt.pdf.

²³ Für geringfügig Beschäftigte gilt § 7 SGB V.

²⁴ Für Beschäftigte in der Gleitzone gilt die Regelung in § 249 Abs. 4 SGB V, für geringfügig Beschäftigte § 249b SGB V.

Nähere **Auskünfte** erteilen die gesetzlichen und privaten **Krankenkassen**.

3.8.2. Rentenversicherung (SGB VI²⁵)

Teilzeitbeschäftigte erhalten weniger Arbeitsentgelt als vergleichbare Vollbeschäftigte. Sie zahlen deshalb **geringere Beiträge** für die Rentenversicherung und erhalten damit **weniger persönliche Entgeltpunkte** für die Rentenberechnung.

Für geringfügig Beschäftigte sowie Beschäftigte in der Gleitzone bestehen im SGB VI besondere Vorschriften²⁶. Z.B. besteht für geringfügig Beschäftigte grds. Rentenversicherungspflicht (§ 1 Nr. 1 SGB VI), auf Antrag sind sie versicherungsfrei (§ 5 Abs. 2 SGB VI).

Bei Fragen zu den Auswirkungen einer Teilzeitarbeit auf die späteren Rentenansprüche sollten sich Beschäftigte von dem zuständigen **Rentenversicherungsträger** oder bei Beratungsstellen **beraten** lassen.

3.8.3. Arbeitslosenversicherung (SGB III²⁷)

Wegen der geringeren Arbeitsentgelte und den damit einhergehenden geringeren Beiträgen wirkt sich eine Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich auch mindernd auf die mögliche Zahlung des Arbeitslosengeldes im Falle der Arbeitslosigkeit aus. Nähere **Auskünfte** hierzu erteilen die **Agenturen für Arbeit**.

²⁵ Sechstes Buch Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Rentenversicherung - (SGB VI) in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 2002, BGBl. I S. 754, 1404, 3384; zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom 26. Juni 2008 (BGBl. I S. 1076); abrufbar unter www.bundesrecht.juris.de/bundesrecht/sgb_6/gesamt.pdf.

²⁶ Vgl. z.B. § 163 Abs. 8, 10 SGB VI bzw. § 168 Abs. 1 Nr. 1b und 1d SGB VI.

²⁷ Drittes Buch Sozialgesetzbuch - Arbeitsförderung - (SGB III) in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594; zuletzt geändert durch Art. 1 u. 3 des Gesetzes vom 26. August 2008 (BGBl. I S. 1728); abrufbar unter www.bundesrecht.juris.de/bundesrecht/sgb_3/gesamt.pdf.

3.8.4. Pflegeversicherung (SGB XI²⁸)

Teilzeitbeschäftigte sind grundsätzlich in der sozialen Pflegeversicherung versicherungspflichtig. Sofern sie gegen das Risiko der Krankheit bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, sind sie verpflichtet, sich bei diesem Unternehmen auch gegen das Risiko der Pflegebedürftigkeit zu versichern.

3.9. Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung (VBL)

Eine Pflicht zur Versicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) besteht bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen auch für Teilzeitbeschäftigte. Ausgenommen von der Versicherungspflicht sind allerdings kurzfristig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV²⁹.

Die **Leistungsbemessung** erfolgt – abgesehen von den sozialen Komponenten und den Bonuspunkten – ausschließlich auf der Basis des jeweiligen **zusatzversorgungspflichtigen Entgelts**³⁰. Eine Teilzeitbeschäftigung hat deshalb geringere Leistungen aus der Zusatzversorgung zur Folge.

Wegen der individuellen Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung empfiehlt es sich, eine **Auskunft** bei der **VBL** einzuholen.

²⁸ Elfte Buch Sozialgesetzbuch - Soziale Pflegeversicherung - (SGB XI) vom 26. Mai 1994, BGBl. I S. 1014; zuletzt geändert durch Art. 1 u. 2 des Gesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874); abrufbar unter www.bundesrecht.juris.de/bundesrecht/sgb_11/gesamt.pdf.

²⁹ Viertes Buch Sozialgesetzbuch - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung - (SGB IV) in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Januar 2006, BGBl. I S. 86 (466); zuletzt geändert durch Art. 5 des Gesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874); abrufbar unter www.bundesrecht.juris.de/bundesrecht/sgb_4/gesamt.pdf.

³⁰ §§ 36 Abs. 1 Satz 1 a), 64 Abs. 4 VBL-Satzung; abrufbar unter www.vbl.de.

B. Möglichkeiten von Sonderurlaub

1. Rechtsgrundlagen

Beschäftigten **kann** nach **§ 28 TV-L** auf **Antrag** aus **wichtigem Grund** unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts **Sonderurlaub** gewährt werden³¹. Hierbei wird anhand der **Umstände des Einzelfalls** beurteilt, ob ein wichtiger Grund für den Sonderurlaub vorliegt.

Nach **§ 12 Abs. 1 in Verbindung mit § 11 Abs. 4 LGG** ist Sonderurlaub im Rahmen der tarifvertraglichen Bestimmungen zu gewähren, wenn mindestens ein **Kind unter 18 Jahren** oder ein nach ärztlichem Gutachten **pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger** tatsächlich betreut oder gepflegt wird und **zwingende dienstliche** oder betriebliche **Belange** nicht entgegenstehen. Für den Fall der Pflege von Angehörigen haben Beschäftigte einen weiteren, von den Vorschriften über den Sonderurlaub zu unterscheidenden Anspruch auf unbezahlte Freistellung: Nach **§ 3 Abs. 1 PflegeZG** sind Beschäftigte von der Arbeit freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (**Pflegezeit**)³².

2. Dauer des Sonderurlaubs

Die **Dauer** des Sonderurlaubs hängt maßgeblich von dem wichtigen Grund der/des Beschäftigten ab, aber auch von den dienstlichen oder betrieblichen Belangen des Arbeitgebers.

Eine nachträgliche Änderung – wie z.B. eine **vorzeitige Beendigung**, weil der wichtige Grund weggefallen ist oder eine **Verlängerung**, weil der wichtige Grund fortbesteht – ist nur **im gegenseitigen Einvernehmen** möglich. Die/der Beschäftigte kann also z.B. nicht einseitig festlegen, vorzeitig gegen Entgelt wieder zurückzukehren.

³¹ Vgl. grds. Ziff. 28 der Hinweise zur Durchführung des TV-L vom 12. Dezember 2006, MinBl. S. 337.

³² Zu Begriffen „pflegebedürftig“ und „nahe Angehörige“ vgl. Fußnoten 7 und 8. Zu Auswirkungen der Pflegezeit auf tarifliche Leistungen vgl. grds. die Ausführungen zum Sonderurlaub unter Ziff. 3.1. ff. Zu sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen vgl. Rundschreiben des Ministeriums der Finanzen vom 11. Juli 2008 – P 1820 A 416 – MinBl. S. 214, ber. S. 306.

Sonderurlaub kann grundsätzlich **nicht unterbrochen** werden z.B. **durch Krankheit, Schwangerschaft oder Erholungsurlaub**.

Mit der Beendigung des Sonderurlaubs tritt das Arbeitsverhältnis wieder voll in Kraft. Die Beschäftigten haben jedoch **keinen Anspruch auf den früheren Arbeitsplatz**. Der Arbeitgeber kann kraft seines Direktionsrechts auch einen anderen gleichwertigen Arbeitsplatz zuweisen.

3. Rechtsfolgen

Während des Sonderurlaubs ruht das Arbeitsverhältnis.

3.1. Entgelt

Beschäftigte erhalten während des Sonderurlaubs gemäß § 28 TV-L kein **Entgelt**.

Erkranken Beschäftigte während des Sonderurlaubs, so haben sie keinen Anspruch auf **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall** gegen den Arbeitgeber. Sterben Beschäftigte während des Sonderurlaubs, entfällt der Anspruch auf **Sterbegeld**.

Die **Jahressonderzahlung** verringert sich gemäß § 20 Abs. 4 Satz 1 TV-L für jeden vollen Kalendermonat, in dem Beschäftigte Sonderurlaub haben, um ein Zwölftel.

Für volle Kalendermonate des Sonderurlaubs besteht kein Anspruch auf **vermögenswirksame Leistungen** des Arbeitgebers, § 23 Abs. 1 Satz 4 TV-L.

3.2. Auswirkungen auf das Erreichen der nächsten Stufe der Entgelttabelle

Dauert der Sonderurlaub **höchstens drei Jahre**, bleibt die Stufenlaufzeit gemäß § 17 Abs. 3 Satz 2 TV-L auf dem **Stand bei Beginn des Sonderurlaubs**. Nach der Wiederaufnahme der Beschäftigung läuft die Stufenlaufzeit nahtlos dort weiter, wo die/der Beschäftigte vor dem Sonderurlaub aufgehört hat.

Dauert der Sonderurlaub **länger als drei Jahre**, so wird die/der Beschäftigte gemäß § 17 Abs. 3 Satz 3 TV-L, wenn sie/er aus dem Sonderurlaub zurückkehrt, **eine Stufe**

niedriger eingeordnet. Das heißt, die/der Beschäftigte wird in die Stufe eingeordnet, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht. Untergrenze ist die Stufe, in die die/der Beschäftigte im Fall einer Neueinstellung bei unterstellter Beendigung des Arbeitsverhältnisses zuzuordnen wäre. Die Laufzeit für die neue Stufe beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme.

Ausnahmsweise **läuft die Stufenlaufzeit** während des Sonderurlaubs **weiter**, wenn der Arbeitgeber vor dem Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein **dienstliches bzw. betriebliches Interesse** anerkannt hat (§ 17 Abs. 3 Satz 1 Buchst. d TV-L). Entsprechendes gilt bei Sonderurlaub von **weniger als einem Monat** im Kalenderjahr (§ 17 Abs. 3 Satz 1 Buchst. e TV-L). Bei der Rückkehr aus dem Sonderurlaub hat die/der Beschäftigte in ihrer/seiner jeweiligen Stufe der Entgelttabelle genau soviel Zeit verbraucht, als wäre sie/er nicht beurlaubt gewesen. Damit erhält die/der Beschäftigte nach der Rückkehr gegebenenfalls Entgelt aus einer höheren Stufe.

3.3. Beschäftigungszeit

Die Zeit des Sonderurlaubs gilt gemäß § 34 Abs. 3 Satz 2 TV-L nur dann als Beschäftigungszeit, wenn der Arbeitgeber vor dem Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein **dienstliches bzw. betriebliches Interesse** anerkannt hat. **In allen anderen Fällen** gilt sie **nicht als Beschäftigungszeit**. Der Sonderurlaub kann somit Auswirkungen auf alle von der Beschäftigungszeit abhängigen tariflichen Leistungen haben, wie z.B. die Bezugsdauer des Krankengeldzuschusses (§ 22 Abs. 3 TV-L) oder die Kündigungsfristen (§ 34 Abs. 1 und 2 TV-L).

3.4. Erholungsurlaub

Der Anspruch auf **Erholungsurlaub** (§ 26 TV-L) einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs (§ 27 TV-L) vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat des Sonderurlaubs um ein Zwölftel.

3.5. Nebentätigkeiten

Die tariflichen Regelungen zur Nebentätigkeit (§ 3 Abs. 4 TV-L) gelten auch während des Sonderurlaubs weiter. Nebentätigkeiten, die dem Zweck des Sonderurlaubs zuwiderlaufen, **können untersagt werden**³³.

3.6. Beihilfe

Soweit Anspruch auf Beihilfe³⁴ besteht (Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 1999 begründet), gilt dies nicht für die Zeit eines Sonderurlaubs. In dieser Zeit besteht kein Anspruch auf Beihilfe.

3.7. Sozialversicherung

Bevor Beschäftigte Sonderurlaub beantragen, sollten sie sich nach Möglichkeit **von den jeweils zuständigen Sozialversicherungsträgern** (Krankenkassen, Rentenversicherungsträger, Agenturen für Arbeit) **beraten lassen**. Die folgenden Informationen über die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen eines Sonderurlaubs geben nur den heutigen Rechtsstand wieder; sie sollen und können eine individuelle Beratung durch die zuständigen Sozialversicherungsträger nicht ersetzen.

3.7.1. Kranken- und Pflegeversicherung (SGB V, SGB XI)

Die **Pflichtmitgliedschaft** in der gesetzlichen Krankenversicherung und in der gesetzlichen Pflegeversicherung **endet** grundsätzlich mit dem **letzten Tag des Entgeltbezugs**.

Während des Sonderurlaubs kann die/der gesetzlich Kranken- und Pflegeversicherte für die Dauer des ersten Monats nach dem Ende der Pflichtmitgliedschaft in seiner gesetzlichen Versicherung verbleiben, da die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für **einen Monat** als fortbestehend angesehen wird, sofern das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fort dauert und keine Entgelter-

³³ Vgl. Ziff. 3.4 ff. der Hinweise zur Durchführung des TV-L vom 12. Dezember 2006, MinBl. S. 337.

satzleistung bezogen oder Elternzeit in Anspruch genommen wird (§ 7 Abs. 3 SGB IV³⁵).

Gegebenenfalls besteht für die/den Beschäftigten Versicherungsschutz im Rahmen der **Familienversicherung**. Die bisherige Versicherung kann gegebenenfalls auch **als freiwillige Versicherung fortgesetzt** werden. Dies gilt gemäß § 9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB V bzw. § 26 SGB XI nur für Personen, die als Mitglieder aus der gesetzlichen 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. Der Arbeitgeber trägt für die Zeit des Sonderurlaubs keinen Arbeitgeberbeitragsanteil und leistet auch **keinen Beitragszuschuss**.

Es wird empfohlen, sich rechtzeitig **bei der jeweiligen Krankenkasse** über Möglichkeiten einer Versicherung zu **informieren**.

Bei Beschäftigten, die wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht versicherungspflichtig waren, aber **freiwillig** in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung versichert sind, **besteht** die Mitgliedschaft bis zu einer eventuellen Kündigung **fort**. Der Arbeitgeber leistet Beitragszuschüsse jedoch nur, solange die/der Beschäftigte Entgelt erhält. Für die Zeit des Sonderurlaubs besteht also **kein Anspruch auf Beitragszuschüsse**.

3.7.2. Rentenversicherung (SGB VI)

Die **Pflichtmitgliedschaft** in der gesetzlichen Rentenversicherung **endet** grundsätzlich mit dem **letzten Tag des Entgeltbezugs**.

³⁴ Vgl. Protokollerklärung zu § 13 TVÜ-Länder in Verbindung mit Rundschreiben vom 27. November 1998 - P 2100/40 A - 417 -, MinBl. S. 589.

³⁵ Bei Elternzeit gelten die Sondervorschriften der § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V bzw. § 49 Abs. 2 SGB XI in Verbindung mit § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V; grundlegend zur Thematik die Gemeinsame Verlautbarung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 28.10.2004 zum Fortbestand des Versicherungsverhältnisses bei Arbeitsunterbrechungen (§ 7 Abs. 3 SGB IV).

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird aber für **einen Monat** als fortbestehend angesehen (§ 7 Abs. 3 SGB IV). Dies gilt allerdings nicht, wenn der/dem Beschäftigten **im unmittelbaren Anschluss an eine Elternzeit** nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz **Sonderurlaub** unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts gewährt wird. In diesen Fällen endet das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis bereits mit dem Beginn der Elternzeit³⁶.

Für die Zeit des Sonderurlaubs besteht die Möglichkeit der **freiwilligen Versicherung**. Die Beiträge hat die/der Versicherte selbst zu tragen, der Arbeitgeber gewährt keine Arbeitgeberbeitragsanteile oder Zuschüsse.

Zeiten eines Sonderurlaubs können dazu führen, dass der/dem Beschäftigten später **möglicherweise keine Rente wegen Erwerbsminderung** zusteht. Für eine solche Rente ist es u.a. Voraussetzung, dass die/der Versicherte in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Minderung der Erwerbsfähigkeit drei Jahre **Pflichtbeiträge** entrichtet hat. Sonderurlaub kann dazu führen, dass diese Voraussetzung nicht erfüllt ist. Unter bestimmten Umständen verlängert sich der Fünfjahreszeitraum.

Auch ohne freiwillige Versicherung können Zeiten eines Sonderurlaubs die spätere Rente erhöhen: Bei Sonderurlaub zur **Kindererziehung** werden dem Rentenkonto des erziehenden Elternteils unter bestimmten Voraussetzungen **Pflichtbeiträge** in Form von sog. Entgeltpunkten **gutgeschrieben**, ohne dass dieser eigene Beiträge dazu entrichtet. Kindererziehungszeiten können die Rente also unmittelbar erhöhen. Bei Sonderurlaub zur **Pflege eines Angehörigen** entrichtet die Pflegeversicherung bzw. die Beihilfestelle des Angehörigen, der gepflegt wird, unter bestimmten Voraussetzungen Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung der/des Pflegenden.

Nähere **Auskünfte** zu den Auswirkungen auf die spätere Rente – insbesondere zur Berücksichtigung von Zeiten der Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen – sowie zu einer freiwilligen Versicherung erteilt die zuständige **Rentenversicherung**.

3.8. Zusatzversorgung (VBL)

³⁶ Für Zeiten der Kindererziehung besteht aber Versicherungspflicht gemäß § 3 Satz 1 Nr. 1 SGB VI; die Anrechnung dieser Zeiten als rentenrechtliche Zeiten richtet sich nach § 56 SGB VI.

Während der Zeit des Sonderurlaubs ohne Entgeltzahlung bestehen das Arbeitsverhältnis und somit auch die **Pflichtversicherung** bei der **VBL** grundsätzlich fort. Eine Umlage ist für diese Zeit nicht zu entrichten. Im neuen Zusatzversorgungssystem (Punktemodell) erfolgt die Leistungsbemessung – abgesehen von den sozialen Komponenten und den Bonuspunkten – ausschließlich auf der Basis des jeweiligen Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts. Da während des Sonderurlaubs ohne Entgeltzahlung kein Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt anfällt, werden auch keine Versorgungspunkte für Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt erworben.

Bei der VBL besteht aber die Möglichkeit der **freiwilligen Versicherung** mit eigenen Beiträgen der/des Beschäftigten.

Auskünfte zu den individuellen Zusatzversicherungsrechtlichen Auswirkungen eines Sonderurlaubs unter Verzicht auf die Entgeltzahlung und zu der Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung erteilt die **VBL**.

3.9. Entgeltumwandlung

Während eines Sonderurlaubs ohne Entgeltzahlung erfolgt **keine Entgeltumwandlung**. Der Arbeitgeber führt keine Beiträge ab.

Eine Versicherung bei der **VBL** kann die/der Beschäftigte mit eigenen Beiträgen fortführen. Auskünfte hierzu erteilt die VBL.

Soweit eine Entgeltumwandlung bei einer **Direktversicherung** durchgeführt wird, wäre mit der Direktversicherung zu klären, ob während des Sonderurlaubs ohne Entgeltzahlung eine Fortführung der Versicherung mit eigenen Beiträgen möglich ist.