



Informationen **Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung**

für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
des Freistaats Bayern



Albert Füracker

Albert Füracker, MdL
Staatsminister

Eine der großen Fragestellungen des modernen Arbeitslebens ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Politik, Wirtschaft und Verbände beschäftigen sich fortlaufend mit Antworten und möglichen Lösungsmodellen. Teilzeitarbeit ist hierbei ein Baustein, der viel Flexibilität und Gestaltungsraum zulässt und in zahlreichen Beschäftigungsverhältnissen bereits Anwendung findet. Die gesetzlichen Regelungen zur Teilzeitarbeit eröffnen zusammen mit den tariflichen Regelungen die Möglichkeit, Familien- und Erwerbsleben besser miteinander zu verbinden, individuelle Arbeitszeitwünsche mit den betrieblichen Erfordernissen in Einklang zu bringen, die Rückkehr in den Beruf zu fördern oder Zeit für Aus- und Weiterbildung sowie ehrenamtliches Engagement zu gewinnen.

Diese Informationsschrift gibt Ihnen einen umfassenden Überblick über Grundlagen, Voraussetzungen und Rechtsfolgen einer Teilzeitbeschäftigung und soll Ihnen als Ratgeber zur Verwirklichung Ihrer individuellen Arbeitszeitwünsche dienen. Ergänzend wird auch auf die Möglichkeit eines Sonderurlaubs unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts und dessen Rechtsfolgen hingewiesen.

Die Broschüre stellt jedoch eine Momentaufnahme dar. Es lohnt, sich über aktuelle Entwicklungen auf dem Laufenden zu halten, da Angebote und Regelungen für mehr Flexibilität im Arbeitsleben stetig verbessert und ausgebaut werden.

A. Teilzeitmöglichkeiten	6
I. Teilzeit- und Befristungsgesetz	6
1. Voraussetzungen des Teilzeitanspruchs	6
2. Ankündigungsfrist	6
3. Gespräch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer	6
4. Ablehnungsgründe des Arbeitgebers	7
5. Automatische Verringerung der Arbeitszeit	7
6. Änderungsrecht des Arbeitgebers	7
7. Erneute Antragstellung	7
II. Tarifvertragliche Regelungen/ Weitere gesetzliche Freistellungsmöglichkeiten	8
1. Freie Vereinbarung Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer und Arbeitgeber	9
2. Teilzeitbeschäftigung bei Neueinstellungen	9
3. Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit	9
III. Allgemeines	9
1. Umfang	9
2. Rückkehr zur Vollzeitarbeit	10
3. Nebentätigkeiten	10
4. Kündigung	10
IV. Rechtsfolgen	11
1. Geltungsbereich des TV-L	11
2. Beschäftigungszeit	11
3. Entgelt	11
4. Kindergeld	11
5. Überstunden, Mehrarbeit	11
6. Beihilfe	12
7. Erholungsurlaub	12
8. Jahressonderzahlung, vermögenswirksame Leistungen	12
9. Jubiläumsgeld	13
10. Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten, Zusatzversorgung	13

B. Beurlaubungsmöglichkeiten 16

I. Allgemeines	16
1. Rechtliche Grundlagen	16
2. Dauer des Sonderurlaubs	16
3. Vorzeitige Beendigung	16
4. Nebentätigkeiten	17
II. Rechtsfolgen	17
1. Beschäftigungszeit	17
2. Entgelt	17
3. Beihilfe	18
4. Erholungsurlaub	18
5. Jahressonderzahlung	18
6. Vermögenswirksame Leistungen	18
7. Sozialversicherung	18
8. Zusatzversorgung	19
9. Entgeltumwandlung	20



A. Teilzeitmöglichkeiten

I. Teilzeit- und Befristungsgesetz

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz einen Anspruch auf Verringerung ihrer Arbeitszeit. Der Anspruch besteht sowohl auf eine unbefristete als auch auf eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit. Die zeitlich begrenzte Arbeitszeitreduzierung muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen.

1. Voraussetzungen des Teilzeitanpruchs

Der Anspruch gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat.

2. Ankündigungsfrist

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer muss die Verringerung ihrer/seiner Arbeitszeit und deren Umfang spätestens drei Monate vor deren Beginn in Textform geltend machen. Gleichzeitig ist die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben.

3. Gespräch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann ihre/seine Arbeitszeit nicht einseitig verringern und deren Verteilung bestimmen. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz geht davon aus, dass es zu einer einvernehmlichen Verringerung der Arbeitszeit kommt. Der Arbeitgeber hat deshalb mit der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Auch über die Verteilung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber mit der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer Einvernehmen zu erzielen.

4. Ablehnungsgründe des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber kann den Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit und die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen ablehnen. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz nennt als einer Teilzeitbeschäftigung entgegenstehende betriebliche Gründe insbesondere eine wesentliche Beeinträchtigung der Organisation, des Arbeitsablaufs und der Sicherheit im Betrieb und das Entstehen unverhältnismäßig hoher Kosten für den Arbeitgeber. Die exemplarische Nennung dieser Ablehnungsgründe macht deutlich, dass der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur aus rationalen, nachvollziehbaren Gründen von gewissem Gewicht abgelehnt werden kann.

5. Automatische Verringerung der Arbeitszeit

Hat der Arbeitgeber die von der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer gewünschte Verringerung der Arbeitszeit und der Verteilung sowie die Dauer der Arbeitszeitreduzierung nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit kraft Gesetzes in dem von der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer gewünschten Umfang und die Verteilung der Arbeitszeit gilt entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers als festgelegt; gleiches gilt für die Dauer der Arbeitszeitreduzierung.

6. Änderungsrecht des Arbeitgebers

Die aufgrund dieser gesetzlichen Fiktion festgelegte Verteilung der Arbeitszeit kann der Arbeitgeber wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt. Die Änderung hat der Arbeitgeber spätestens einen Monat vorher anzukündigen.

7. Erneute Antragstellung

Eine erneute Arbeitszeitverringerung kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat. Während der Dauer einer zeitlich be-

grenzten Verringerung der Arbeitszeit kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer keine weitere Verringerung und auch keine Verlängerung ihrer/seiner Arbeitszeit verlangen. Eine erneute Verringerung der Arbeitszeit kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer, die/der nach der zeitlich begrenzten Verringerung ihrer/seiner Arbeitszeit zur ursprünglichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückgekehrt ist, frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit verlangen.

II. Tarifvertragliche Regelungen/weitere gesetzliche Freistellungsmöglichkeiten

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben einen tarifvertraglichen Anspruch auf Ermäßigung der Arbeitszeit, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche oder betrieblichen Belange nicht entgegenstehen.

Die Teilzeitbeschäftigung kann unbefristet beziehungsweise befristet auf die Dauer von bis zu fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung gewährt werden. Der Antrag auf Verlängerung ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

Diese tarifvertragliche Regelung ist weitergehender als die gesetzliche Regelung und geht daher der gesetzlichen Regelung vor.

Weitere Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung eröffnen die speziellen gesetzlichen Regelungen zur Teilzeitarbeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz.

1. Freie Vereinbarung Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Unabhängig von der gesetzlichen beziehungsweise tarifvertraglichen Regelung kann Teilzeitarbeit auf Antrag jederzeit frei vereinbart werden. Grenzen sind dieser Vertragsfreiheit durch dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange gesetzt.

2. Teilzeitbeschäftigung bei Neueinstellungen

Die aufgezeigten besonderen Regelungen für die Teilzeitbeschäftigung gelten nur für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die bereits im öffentlichen Dienst tätig sind. Neu einzustellende Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer können sich hierauf nicht berufen. Insofern kann jedoch eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden, wenn der Arbeitgeber den Arbeitsplatz mit einer Teilzeitkraft besetzen will.

3. Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Während der Inanspruchnahme der Elternzeit ist eine Erwerbstätigkeit zulässig, wenn die wöchentliche Arbeitszeit 30 Stunden nicht überschreitet. Die Teilerwerbsfähigkeit bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbständiger bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers. Für die Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit gelten, abgesehen von den Besonderheiten bei der Jahressonderzahlung, dieselben tarifvertraglichen Regelungen wie für sonstige Teilzeitbeschäftigungen.

III. Allgemeines

1. Umfang

Es gibt keine Untergrenze für die Wochenarbeitszeit, das heißt es können auch Arbeitsverhältnisse mit einer Wochenarbeitszeit von nur wenigen Stunden vereinbart werden.

2. Rückkehr zur Vollzeitarbeit

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit reduziert haben und nach einiger Zeit zur Vollzeitarbeit zurückkehren wollen, werden bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt, es sei denn, dass es sich dabei nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt oder die teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin/der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht mindestens gleich geeignet ist wie eine/ein anderer von Arbeitgeber bevorzugte Bewerberin/bevorzugter Bewerber oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Ein freier zu besetzender Arbeitsplatz liegt vor, wenn der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen.

3. Nebentätigkeiten

Nebentätigkeiten während einer Teilzeitbeschäftigung können untersagt werden, wenn diese geeignet sind, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen..

4. Kündigung

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen der Weigerung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis zu wechseln, ist unwirksam. Unberührt bleibt jedoch das Recht des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen zu kündigen.

Ein besonderer Kündigungsschutz besteht während einer Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit.

IV. Rechtsfolgen

1. Geltungsbereich des TV-L

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bleiben unabhängig von der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während einer Teilzeitbeschäftigung vom Geltungsbereich des TV-L erfasst. Dies bedeutet, dass Teilzeitbeschäftigte dieselben tariflichen Leistungen wie Vollbeschäftigte erhalten, allerdings entsprechend dem Maß der vereinbarten Arbeitszeit.

2. Beschäftigungszeit

Eine Ermäßigung der Arbeitszeit ist ohne Einfluss auf die Beschäftigungszeit.

3. Entgelt

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil der individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter entspricht.

4. Kindergeld

Der Anspruch auf Kindergeld wird durch die Teilzeitbeschäftigung nicht berührt.

5. Überstunden, Mehrarbeit

Für jede Arbeitsstunde, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte Stundenzahl hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit leisten, erhalten sie, sofern ihnen ein entsprechender Freizeitausgleich nicht gewährt werden kann, den auf eine Stunde entfallenden Anteil des Tabellenentgelts entsprechend vollbeschäftigter Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer. Für Arbeitsstunden, die Teil-

12 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Freistaats Bayern

zeitbeschäftigte über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus leisten, erhalten sie neben dem individuellen Stundenentgelt (maximal Stufe 4) beziehungsweise neben einem entsprechenden Freizeitausgleich Zeitzuschläge.

6. Beihilfe

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben, soweit deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2001 begründet wurde, Anspruch auf Beihilfe. Die Beihilfe der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird allerdings nur anteilig entsprechend dem Maß der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit gezahlt.

7. Erholungsurlaub

Die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs ist nicht abhängig von der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit, sondern von der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die an fünf Tagen in der Woche teilzeitbeschäftigt sind, erhalten genauso viele Urlaubstage wie Vollbeschäftigte.

Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit auf weniger oder mehr als fünf Tage in der Woche verteilt haben, erhalten dementsprechend weniger oder mehr Urlaubstage. Wer zum Beispiel nur an drei Tagen in der Woche arbeitet, erhält drei Fünftel des Urlaubsanspruchs von Vollbeschäftigten.

8. Jahressonderzahlung, vermögenswirksame Leistungen

Diese tariflichen Zusatzleistungen erhalten Teilzeitbeschäftigte anteilig entsprechend dem Maß der vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit. Soweit im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor Beginn der Elternzeit.

9. Jubiläumsgeld

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe. Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden in vollem Umfang bei der Festsetzung der der Jubiläumszeit zu Grunde liegenden Beschäftigungszeit berücksichtigt.

10. Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten, Zusatzversorgung

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden in der Sozialversicherung grundsätzlich wie vollbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer behandelt, es sei denn, es handelt sich um eine geringfügige Beschäftigung (Monatsverdienst höchstens 450 Euro).

Für die einzelnen Versicherungszweige gilt Folgendes:

Krankenversicherung

Teilzeitbeschäftigte sind grundsätzlich wie Vollzeitbeschäftigte mit einem Jahresentgelt unterhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze (Versicherungspflichtgrenze) in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bisher wegen Überschreitens der Versicherungspflichtgrenze versicherungsfrei waren und aufgrund der Herabsetzung ihrer Arbeitszeit und folglich der Reduzierung des Arbeitsentgelts die Jahresarbeitsentgeltgrenze im Laufe des Kalenderjahres nicht nur vorübergehend unterschreiten, endet die Versicherungsfreiheit unmittelbar und nicht erst zum Ende des Kalenderjahres.

Auf Antrag kann jedoch eine Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung erfolgen, wenn Sie bisher wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze seit mindestens fünf Jahren versicherungsfrei waren und jetzt nur wegen Reduzierung der Arbeitszeit versicherungspflichtig werden.

Der Antrag auf eine Befreiung von der Krankenversicherung muss innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht bei der Krankenkasse gestellt werden. Die Befreiung wirkt vom Beginn der Versicherungspflicht an, wenn seit diesem Zeitpunkt noch keine Leistungen in Anspruch genommen wurden, sonst vom Beginn des Kalendermonats an, der auf die Antragstellung folgt. Die Befreiung kann nicht widerrufen werden.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die wegen der Umstellung auf ein Teilzeitarbeitsverhältnis krankenversicherungspflichtig werden, können ihren Versicherungsvertrag bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen mit Wirkung vom Eintritt in die Versicherungspflicht kündigen. Falls Sie sich eine Rückkehr zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung offen halten wollen, kommt ggf. eine Anwartschafts- bzw. Ruhensversicherung bei der privaten Kranken- und Pflegeversicherung in Betracht.

Von der Versicherungspflicht befreite Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder in der privaten Krankenversicherung versichert sind, haben gegen ihren Arbeitgeber einen Anspruch auf Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag, den sie für ihre Krankenversicherung aufwenden.

Rentenversicherung

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

Bei Zweifelsfragen wegen der Auswirkungen einer Teilzeitarbeit auf die späteren Rentenansprüche empfiehlt es sich, sich von dem zuständigen Rentenversicherungsträger beziehungsweise den Beratungsstellen beraten zu lassen.

Arbeitslosenversicherung

Teilzeitbeschäftigung wirkt sich wegen der geringeren Arbeitsentgelte und der damit einhergehenden geringeren Beiträge grundsätzlich auch mindernd auf die mögliche Zahlung von Arbeitslosengeld im Falle der Arbeitslosigkeit aus.

Pflegeversicherung

Die Pflegeversicherung folgt der Krankenversicherung. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert oder freiwilliges Mitglied sind, sind in der gesetzlichen Pflegeversicherung pflichtversichert.

Freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder bei einer privaten Krankenversicherung Versicherte haben Anspruch auf einen Beitragszuschuss ihres Arbeitgebers zur Pflegeversicherung.

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Eine Pflicht zur Versicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) besteht bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen auch für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Ausgenommen von der Versicherungspflicht sind allerdings kurzfristig Beschäftigte gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV (vgl. Satz 1 Nr. 8 der Anlage 2 zum Tarifvertrag Altersversorgung).

Im neuen Zusatzversorgungssystem (Punktemodell) erfolgt die Leistungsbemessung – abgesehen von den sozialen Komponenten und den Bonuspunkten – ausschließlich auf der Basis des jeweiligen zusatzversorgungspflichtigen Entgelts. Da sich die Höhe des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts nach dem Umfang der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit richtet, wirkt sich der Beschäftigungsumfang auch bei der Leistungsbemessung im Punktemodell aus. Bei einer Teilzeitbeschäftigung ist somit das verringerte zusatzversorgungspflichtige Entgelt Bemessungsgrundlage zur Ermittlung der Versorgungspunkte.

Wegen der individuellen Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung empfiehlt es sich, eine Auskunft bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) in Karlsruhe (die Kontaktdaten stehen unter www.vbl.de zur Verfügung) einzuholen.



B. Beurlaubungsmöglichkeiten

I. Allgemeines

1. Rechtliche Grundlagen

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten. Die Voraussetzungen, unter denen Beamten auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge gewährt werden (vgl. Art. 89, 90 des Bayerischen Beamtengesetzes), sind generell als wichtiger Grund im Sinne dieser tariflichen Vorschrift anzusehen. In allen anderen Fällen wird anhand der Umstände des Einzelfalls beurteilt, ob ein wichtiger Grund für den Sonderurlaub vorliegt.

2. Dauer des Sonderurlaubs

Der Sonderurlaub wird im Rahmen der vom Beamtenrecht vorgegebenen Gesamtdauer bewilligt.

3. Vorzeitige Beendigung

Der Sonderurlaub wird stets unwiderruflich bewilligt. Eine vorzeitige Beendigung ist nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich. Bei Geburt eines (weiteren) Kindes während eines Sonderurlaubs kann der Sonderurlaub ab dem Tag der Geburt des Kindes durch die günstigere Elternzeit unterbrochen werden. Eine Unterbrechung des Sonderurlaubs mit dem Ziel, während der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu erhalten, ist dagegen nicht möglich. Eine durch die Elternzeit unterbrochene Beurlaubung verlängert sich nicht um die Zeit der Elternzeit, sondern endet mit Ablauf des (ursprünglichen) Bewilligungszeitraums. Sofern die Elternzeit über den bewilligten Urlaub hinaus dauert, endet dieser Urlaub vorzeitig mit Beginn der Elternzeit.

4. Nebentätigkeiten

Nebentätigkeiten, die dem Zweck des Sonderurlaubs zuwiderlaufen, können untersagt werden.

II. Rechtsfolgen

1. Beschäftigungszeit

Die Zeit der Beurlaubung gilt nicht als Beschäftigungszeit. Ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung kann in diesen Fällen nicht anerkannt werden.

2. Entgelt

Ein Sonderurlaub bis zu drei Jahren wird zwar nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet, ist aber für die Stufenentwicklung unschädlich. Die vor der Unterbrechung erreichte Stufe wird angehalten und läuft nach Wiederaufnahme der Beschäftigung nahtlos dort weiter, wo die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer innerhalb der Stufe aufgehört hat.

Entsprechendes gilt bei einem Sonderurlaub zur Kinderbetreuung beziehungsweise zur Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen, der die Dauer von drei Jahren überschreitet.

In allen anderen Fällen erfolgt bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren eine Rückstufung. Bei Wiederaufnahme der Beschäftigung wird die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer der nächstniedrigeren Stufe zugeordnet, also der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorausgeht. Untergrenze ist die Stufe, die die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer im Fall einer Neueinstellung bei unterstellter Beendigung des Arbeitsverhältnisses zuzuordnen wäre. Die Laufzeit für die neue Stufe beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme.

3. Beihilfe

Soweit Anspruch auf Beihilfe besteht (Begründung des Arbeitsverhältnisses vor dem 1. Januar 2001), gilt dies nicht für die Zeit eines Sonderurlaubs. In dieser Zeit besteht kein Anspruch auf Beihilfe.

4. Erholungsurlaub

Der Anspruch auf Erholungsurlaub einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat der Beurlaubung um 1/12. Durch eine Vergleichsberechnung wird sichergestellt, dass durch die Zwölfteilung der gesetzliche Mindesturlaub nicht unterschritten wird. Um ein Verfallen des Urlaubsanspruchs zu vermeiden, sollte der Erholungsurlaub grundsätzlich vor Antritt des Sonderurlaubs eingebracht werden.

5. Jahressonderzahlung

Während eines Sonderurlaubs besteht grundsätzlich Anspruch auf Jahressonderzahlung. Sie vermindert sich jedoch um 1/12 für jeden vollen Monat des Sonderurlaubs.

6. Vermögenswirksame Leistungen

Für volle Kalendermonate des Sonderurlaubs besteht kein Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers.

7. Sozialversicherung

Bei der Gewährung eines Sonderurlaubs unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts besteht das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich für die Dauer eines Monats fort. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an die 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 Elternzeit. Lediglich in der gesetzlichen Krankenversicherung und der Pflegeversicherung bleibt die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger für die Dauer der Elternzeit erhalten.

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann sich während der Zeit des unbezahlten Urlaubs in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichern. Dies gilt 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. Beginn und Beitrittsmodalitäten richten sich nach § 188 SGB V.

Der Arbeitgeber trägt bei einer Versicherung für diese Zeit keinen Arbeitgeberbeitragsanteil und leistet auch keinen Zuschuss zur freiwilligen oder privaten Krankenversicherung.

In der gesetzlichen Rentenversicherung besteht ebenfalls die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung. Die Beiträge hat die/der Versicherte selbst zu tragen. Auskünfte hierzu erteilt der zuständige Rentenversicherungsträger.

8. Zusatzversorgung

Während der Zeit des Sonderurlaubs ohne Entgeltzahlung besteht das Arbeitsverhältnis und somit auch die Pflichtversicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder 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 Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers.

20 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Freistaats Bayern

Auskünfte zu den individuellen zusatzversorgungsrechtlichen Auswirkungen eines Sonderurlaubs unter Verzicht auf die Entgeltzahlung und zu der Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung erteilt die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder.

9. Entgeltumwandlung

Während eines Sonderurlaubs ohne Entgeltzahlung erfolgt durch den Arbeitgeber keine Entgeltumwandlung; es werden keine Beiträge durch den Arbeitgeber abgeführt.

Eine Versicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer 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.

Diese Druckschrift wird kostenlos im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Bayerischen Staatsregierung herausgegeben. Sie darf weder von den Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern im Zeitraum von fünf Monaten vor einer Wahl zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags-, Kommunal- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zweck der Wahlwerbung.

Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Staatsregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

Bei publizistischer Verwertung Angabe der Quelle und Übersendung eines Belegexemplars erbeten.

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte sind vorbehalten. Die Broschüre wird kostenlos abgegeben, jede entgeltliche Weitergabe ist untersagt.

Herausgeber	Bayerisches Staatsministerium der Finanzen und für Heimat Öffentlichkeitsarbeit Odeonsplatz 4 80539 München
E-Mail	info@stmfh.bayern.de
Internet	www.stmfh.bayern.de
Rechtsstand	Januar 2019 1. Auflage 2019
Titelbild	PantherMedia/JCB Prod
Druck	Erhardi Druck GmbH, Regensburg

Inhalt gedruckt auf Recyclingpapier.

Wollen Sie mehr über die Arbeit der Bayerischen Staatsregierung wissen?

BAYERN | DIREKT ist Ihr direkter Draht zur Bayerischen Staatsregierung. Unter www.servicestelle.bayern.de im Internet oder per E-Mail unter direkt@bayern.de erhalten Sie Informationsmaterial und Broschüren, Auskunft zu aktuellen Themen und Internetquellen sowie Hinweise zu Behörden, zuständigen Stellen und Ansprechpartnern bei der Bayerischen Staatsregierung.



Diese Broschüre wurde mit großer Sorgfalt zusammengestellt. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit kann dennoch nicht übernommen werden.