



LRMB - Landesrecht Ministerialblatt

Stamnnorm

Ausfertigungsdatum: 20.04.1999

Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung im Tarifbereich RdErl. d. Finanzministeriums v. 20.4.1999 - B

4000 - 3.13 - IV 1

Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung im Tarifbereich

RdErl. d. Finanzministeriums v. 20.4.1999 -
B 4000 - 3.13 - IV 1

Die Landesregierung hat beschlossen, von den Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und der Beurlaubung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Landesverwaltung verstärkt Gebrauch zu machen, soweit es mit den dienstlichen Belangen vereinbar ist.

Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auch auf den Bericht der Landesregierung über eine Verbesserung und den Ausbau von Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst des Landes NRW (LT-Drs. 10/4734), wonach, so weit wie nur möglich, den Wünschen derer, die zeitweilig oder - bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern - auch auf Dauer keine ganze Stelle im Landesdienst in Anspruch nehmen wollen, entsprochen werden soll.

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) vom 9. November 1999 (SGV. NRW. 2031) sieht in den §§ 13 und 14 zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ebenfalls Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung vor. Ein Anspruch auf die Bewilligung einer Teilzeitbeschäftigung kann sich auch aus Artikel 1 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966) ergeben.

Mit dem 69. Änderungs-TV zum BAT (MBI. NRW. 1994, S. 794) bzw. dem Änderungs-TV Nr. 54 zum MTL II (MBI. NRW. S. 821) vom 25. April 1994 haben die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes mit Wirkung ab 1. Mai 1994 eine tarifliche Regelung vereinbart, wonach vollbeschäftigte Bedienstete bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen ein Anspruch auf Teilzeit-

beschäftigung eingeräumt wird. Mit den tariflichen Regelungen des 72. Änderungs-TV zum BAT vom 15. Dezember 1995 ([MBI. NRW. 1996 S. 761](#)) bzw. mit den entsprechenden Regelungen im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten des MTArb vom 6. Dezember 1995 ([MBI. NRW. 1996 S. 632](#)) wurden erstmals tarifliche Regelungen zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftiger Angehöriger vereinbart.

Zur Durchführung des vorgenannten Beschlusses und der tariflichen Regelungen gebe ich die folgenden Hinweise:

I.

Nach den beamtenrechtlichen Regelungen können Beamtinnen/Beamte auf Antrag teilzeitbeschäftigt werden. Außerdem können sie aus arbeitsmarktpolitischen und familiären Gründen beurlaubt werden.

Im Interesse einer einheitlichen Behandlung der Beschäftigten des Landes NRW wird gebeten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - ungeachtet der tariflichen Ansprüche nach den vorgenannten Tarifverträgen zur Einräumung von Teilzeitbeschäftigung bzw. zur Gewährung von Sonderurlaub - in sinngemäßer Anwendung derbeamtenrechtlichen Regelungen zu beurlauben bzw. in Teilzeit zu beschäftigen, soweit es mit den dienstlichen bzw. betrieblichen Belangen vereinbar ist. Den obersten Dienstbehörden bleibt es unbenommen, für ihren Bereich, insbesondere hinsichtlich der dienstlichen und betrieblichen Belange, die bei der Einräumung einer Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung von Bedeutung sind, besondere Regelungen zu treffen.

II.

Zu den Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis bei einer Beurlaubung bzw. einer Teilzeitbeschäftigung wird auf Folgendes hingewiesen:

1

Beurlaubung

Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann - über die Regelung in § 50 Abs. 1 BAT hinaus - nach § 50 Abs. 2 BAT und nach § 55 MTArb Sonderurlaub unter Verzicht auf die Bezüge gewährt werden, wenn die dienstlichen bzw. betrieblichen Verhältnisse dies gestatten. Die Voraussetzungen, unter denen nach den einschlägigen Bestimmungen einem Beamten auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge gewährt werden kann, sind für die gesetzlich vorgesehene Dauer als ein wichtiger Grund im Sinne der tariflichen Regelungen anzusehen.

Bei der Ermessensentscheidung, ob die Gewährung des Sonderurlaubes nach den dienstlichen bzw. betrieblichen Verhältnissen für die beantragte Zeit möglich ist, ist das persönliche Interesse mit den dienstlichen Belangen abzuwegen. Dabei sind auch personalwirtschaftliche und verwaltungstechnische Gesichtspunkte zu berücksichtigen.

Aus organisatorischen und haushaltsrechtlichen Gründen (z.B. wegen der Beschäftigung einer Aushilfskraft), ist die Dauer der Beurlaubung kalendermäßig festzulegen und der Beschäftigte darauf hinzuweisen, dass eine vorzeitige Beendigung nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich ist.

Die Entscheidung über die Gewährung des Sonderurlaubs treffen die hierfür von den obersten Landesbehörden bestimmten Dienststellen.

2

Rechtsfolgen der Beurlaubung

2.1

Angestellte

2.1.1

Beschäftigungs- und Dienstzeit

Die Zeit der Beurlaubung gilt nicht als Beschäftigungs- und Dienstzeit nach §§ 19, 20 BAT. Ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung (§ 50 Abs. 3 Satz 2 BAT) kann in diesen Fällen nicht anerkannt werden.

2.1.2

Bewährungszeit

Die Bewährungszeit nach § 23 a BAT muss ununterbrochen zurückgelegt sein (§ 23 a Satz 2 Nr. 4 Satz 1 BAT). Beurlaubungen von jeweils bis zu 6 Monaten (§ 23 a Satz 2 Nr. 4 Satz 2 BAT) sind jedoch unschädlich, d.h. eine bis zum Beginn der Beurlaubung liegende Bewährungszeit geht nicht verloren. Entsprechendes gilt in den Fällen der Beurlaubung zur Kinderbetreuung (einschließlich der Elternzeit nach dem Bundeskindergeldgesetz) bis zu insgesamt 5 Jahren (§ 23 a Satz 2 Nr. 4 Satz 1 Buchst. d BAT). Die Zeit der Beurlaubung selbst kann allerdings auf die Bewährungszeit nicht angerechnet werden.

Die Regelung betreffend der Unterbrechung der Bewährungszeit wegen der Kinderbetreuung ist am 1.4.1991 in Kraft getreten. Auf Nr. 7.1 der Hinweise zur Durchführung des § 23 a BAT wird hingewiesen.

Für den Fallgruppenaufstieg nach § 23 b BAT (Bewährungs-, Tätigkeitsaufstieg außerhalb des § 23 a BAT) oder für die Zahlung einer Vergütungsgruppenzulage bzw. einer Zulage nach einer bestimmten Zeit einer Bewährung, Tätigkeit usw. können vor der Beurlaubung liegende Zeiten nur berücksichtigt werden, wenn im Tätigkeitsmerkmal selbst keine ununterbrochene Tätigkeit bzw. Berufsausübung gefordert wird. Die Zeit der Beurlaubung selbst kann auch in diesen Fällen nicht auf die Bewährungszeit angerechnet werden.

2.1.3

Vergütung

Nach der Regelung in § 27 Abschnitt A Abs. 7 Satz 1 bzw. Abschnitt B Abs. 3 Unterabs. 4 Satz 1 BAT wird die Zeit einer Beurlaubung ohne Bezüge von mehr als 6 Monaten für die Festsetzung der Grundvergütung so behandelt, als wenn für die Zeit kein Arbeitsverhältnis bestanden hätte. Richtet sich die Höhe der Grundvergütung nach dem tatsächlichen Lebensalter, ist die Regelung ohne Auswirkung.

Bei einer Beurlaubung bis zu 6 Monaten erhält der Angestellte die Vergütung nach der Lebensaltersstufe/Stufe, die ihm auch ohne Beurlaubung zustehen würde; das Aufsteigen in den Lebensaltersstufen/Stufen wird also nicht gehemmt. Entsprechendes gilt in den Fällen einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind (§ 27 Abschn. A Abs. 7 Satz 2 bzw. Abschn. B Abs. 3 Unterabs. 4 Satz 2 BAT).

2.1.4

Krankenbezüge/Krankengeldzuschuss

Während der Beurlaubung ruhen die Rechte und Pflichten aus dem Beschäftigungsverhältnis.

Der Angestellte hat daher keinen Anspruch auf Krankenbezüge (vgl. dazu BAG Urteil vom 17. No-

vember 1977 - 5 AZR 599/76 - AP Nr. 8 zu § 9 BUrlG) und auch keinen Anspruch auf Krankengeldzuschuss.

2.1.5

Beihilfe

Der Angestellte erhält während der Beurlaubung keine laufenden Bezüge und hat daher auch keinen Anspruch auf Beihilfe (§ 1 Abs. 1 BVOAng vom 9.4.1965 SGV. NRW. 2031 - i.V.m. § 1 Abs. 1 BVO vom 27.3.1975 - SGV. NRW. 20320-).

2.1.6

Sterbegeld

Ist ein Angestellter zur Zeit seines Todes nach § 50 BAT beurlaubt, entsteht kein Anspruch auf Sterbegeld (§ 41 Abs. 1 BAT).

2.1.7

Erholungsurlaub

Bei der Gewährung von Erholungsurlaub einschl. eines etwaigen Zusatzurlaubs ist die Kürzungsvorschrift des § 48 Abs. 3 BAT zu beachten.

2.1.8

Übergangsgeld

Aus § 63 Abs. 1 Satz 2 BAT ergibt sich mittelbar, dass der Angestellte bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 62 BAT ein Übergangsgeld erhält, auch wenn er während der Beurlaubung ohne Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

2.1.9

Weihnachtszuwendung

Der beurlaubte Angestellte hat bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen des Zuwendungstarifvertrages für Angestellte einen Anspruch auf die Zuwendung, da die Beurlaubung nicht „zur Ausübung einer entgeltlichen Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit“ (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 des Tarifvertrages vom 12.10.1973) gewährt wurde. Im Übrigen gilt, wenn infolge der Beurlaubung Vergütung nicht während des gesamten Kalenderjahres gewährt wird, das Zwölftelungsprinzip (§ 2 Abs. 2 des vorgenannten Tarifvertrages).

2.1.10

Urlaubsgeld

Wer im ganzen Monat Juli nach § 50 BAT beurlaubt ist, hat keinen Anspruch auf Urlaubsgeld.

2.1.11

Vermögenswirksame Leistungen

Für Kalendermonate, für die dem Angestellten keine Bezüge zustehen, besteht kein Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers (vgl. § 1 Abs. 4 des Tarifvertrages vom 17.12.1970).

2.1.12

Zusatzversorgung

Während der Zeit der Beurlaubung nach § 50 BAT bleibt die Pflichtversicherung bei der VBL bestehen (§ 2 Abs. 1 Tarifvertrag Altersversorgung – ATV). Da während der Zeit der Beurlaubung ohne Bezüge kein laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gezahlt wird, ist in dieser Zeit auch keine Umlage zur VBL zu entrichten (vgl. §§ 15, 16 ATV).

Der Angestellte verliert grundsätzlich nicht wegen der Beurlaubung einen etwaigen Anspruch auf eine Zusatzversorgung. Während der Zeit der Beurlaubung wächst jedoch die Zusatzversorgung

grundsätzlich nicht weiter an, sofern sich aus § 9 ATV (soziale Komponenten) oder Satz 5 und 6 der Anlage 3 zum ATV keine Besonderheiten ergeben.

Eine Anwartschaft auf Zusatzversorgung bleibt auch dann erhalten, wenn eine bis zum Eintritt des Versicherungsfalles dauernde Beurlaubung (sog. Altersurlaub) ausgesprochen wird. Es bestehen daher aus dieser Sicht keine Bedenken, einen Altersurlaub zu bewilligen.

Es wird gebeten, den Angestellten vor der Gewährung eines Urlaubs darüber zu unterrichten, dass ggf. zusatzversorgungsrechtliche Nachteile eintreten können und einen von dem Angestellten gegengezeichneten Vermerk über diese Belehrung zu den Personalakten zu nehmen. Anfragen wegen der einzelnen Auswirkungen auf die spätere Zusatzversorgung sind ggf. an die VBL zur Beantwortung weiterzuleiten.

2.2

Arbeiterinnen/Arbeiter

2.2.1

Beschäftigungszeit

Wie bei Angestellten gilt die Zeit des Sonderurlaubs auch bei Arbeiterinnen und Arbeitern mangels eines dienstlichen oder betrieblichen Beurlaubungsinteresses nicht als Beschäftigungszeit nach § 6 MTArb (§ 55 Abs. 3 MTArb).

2.2.2

Bewährungszeit

Ist die Einreihung in eine Lohngruppe von der Erfüllung einer bestimmten Bewährungszeit oder der Zeit einer Tätigkeit abhängig, muss diese Zeit nach Nr. 5 Abschnitt B der Vorbemerkungen zum Lohngruppenverzeichnis der Länder zum MTArb grundsätzlich ununterbrochen zurückgelegt sein. Die Hinweise in Nr. 2.1.2 zum Bewährungsaufstieg der Angestellten nach § 23 a BAT gelten entsprechend.

2.2.3

Entlohnung

Die stufenweise Erhöhung des Monatstabellenlohnes ist nach § 24 Satz 2 MTArb an die Vollendung der jeweiligen Beschäftigungszeit gebunden, die Zeit einer Beurlaubung führt zu keiner Steigerung der Lohnstufen (vgl. Nr. 2.2.1).

2.2.4

Krankenbezüge

Die Ausführungen unter 2.1.4 gelten entsprechend (§ 42 MTArb).

2.2.5

Beihilfe

Die Ausführungen unter 2.1.5 gelten entsprechend (§ 46 MTArb).

2.2.6

Sterbegeld

Die Ausführungen unter 2.1.6 gelten entsprechend (§ 48 Abs. 10 MTArb).

2.2.7

Übergangsgeld

Die Ausführungen unter 2.1.8 gelten entsprechend (§ 65 MTArb).

2.2.8

Weihnachtszuwendung

Die Ausführungen unter 2.1.9 gelten entsprechend (Tarifvertrag über eine Zuwendung für Arbeiter).

2.2.9

Urlaubsgeld

Die Ausführungen unter 2.1.10 gelten entsprechend (Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Arbeiter).

2.2.10

Vermögenswirksame Leistungen

Die Ausführungen unter 2.1.11 gelten entsprechend (Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Arbeiter).

2.2.11

Zusatzversorgung

Die Ausführungen unter 2.1.12 gelten für die Zeit der Beurlaubung nach § 55 MTArb entsprechend.

3

Teilzeitbeschäftigung

Die arbeitsrechtlichen und die tarifvertraglichen Vorschriften lassen eine Teilzeitbeschäftigung auch ohne die im LBG genannten Voraussetzungen und zeitlichen Beschränkungen zu. Anträgen auf Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung kann deshalb entsprochen werden, wenn und soweit die betrieblichen bzw. dienstlichen Belange dies zulassen.

Die Teilzeitbeschäftigung kann derart befristet werden, dass das Arbeitsverhältnis nach Fristablauf mit dem gleichen, mit einem anderem Teilzeitumfang oder mit Vollbeschäftigung fortgesetzt wird. Bei unbefristeter Teilzeitbeschäftigung besteht auch nach Wegfall der für die Teilzeitbeschäftigung maßgeblichen Gründe kein Anspruch auf (künftige) Vollbeschäftigung. Der Angestellte bzw. der Arbeiter soll jedoch bei der späteren Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

4

Rechtsfolgen der Teilzeitbeschäftigung

4.1

Angestellte

4.1.1

Geltungsbereich des BAT

Die tarifvertraglichen Regelungen zu der Frage, wer als teilzeitbeschäftigter Angestellter noch vom BAT erfasst wird, sind in der letzten Zeit mehrfach geändert worden.

Die entsprechende Vorschrift des § 3 Buchst. n ist durch den 77. Tarifvertrag zur Änderung des BAT vom 29. Oktober 2001 mit Wirkung vom 1. Januar 2002 aufgehoben worden. Damit wurde die – in den letzten Jahren bereits als Reaktion auf geänderte gesetzliche Rahmenbedingungen und die entsprechende Rechtsprechung der Arbeitsgerichte deutlich eingeschränkte – Herausnahme Teilzeitbeschäftigter aus dem Geltungsbereich des BAT beendet. Die Streichung des § 3

Buchst. n führt dazu, dass sowohl der BAT als auch die den BAT ergänzenden Tarifverträge (z.B. Zuwendungs- und Urlaubsgeldtarifvertrag) für die bisher ausgenommenen Arbeitsverhältnisse gelten. Dies gilt grundsätzlich auch für entsprechende Arbeitsverhältnisse, die am 1.1.2002 bereits bestanden. Hinsichtlich der Berechnung der Beschäftigungszeit, der Dienstzeit, der Bewährungszeit oder der Zeit einer Tätigkeit bestimmt die Übergangsvorschrift des § 4 Abs. 1 des 77. Änderungs-TV zum BAT jedoch, dass geringfügige Beschäftigungen im Sinne des § 8 SGB IV nur berücksichtigt werden, wenn sie nach dem 31. Dezember 2001 zurückgelegt worden sind.

Die bisherige Herausnahme geringfügig Beschäftigter vom Geltungsbereich der Versorgungtarifverträge (s. z.B. § 6 Abs. 2 Buchst. e des Versorgungs-TV) ist mit In-Kraft-Treten des Tarifvertrages Altersversorgung – ATV – fortgefallen.

4.1.2

Beschäftigungs- und Dienstzeit

Die Ausführungen zu Nr. 4.1.1 gelten entsprechend.

4.1.3

Bewährungsaufstieg/Fallgruppenaufstieg

Die Ausführungen zu Nr. 4.1.2 gelten entsprechend.

4.1.4

Vergütung

Der teilzeitbeschäftigte Angestellte erhält von der Vergütung (§ 26) den Teil der Vergütung, der dem Maß der mit ihm vereinbarten Arbeitszeit entspricht (§ 34 BAT).

4.1.5

Jubiläumszuwendung

Der nicht vollbeschäftigte Angestellte erhält die Jubiläumszuwendung in voller Höhe. Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden im vollen Umfang bei der Festsetzung der Jubiläumszuwendung zugrunde liegenden Dienstzeit berücksichtigt (§ 39 Abs. 1 Satz 3 BAT).

4.1.6

Beihilfe

Mit Wirkung ab 1.9.1994 haben nach § 40 BAT i.V.m. § 1 Abs. 1 BVO und den zu ihrer Durchführung ergangenen Vorschriften alle teilzeitbeschäftigte Angestellten, die vom BAT erfasst werden, dem Grunde nach einen Anspruch auf Beihilfe.

Weiterhin von einem Beihilfeanspruch ausgeschlossen sind aber gem. § 1 Abs. 1 BVOAng die Angestellten, die im Sinne des § 8 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – geringfügig beschäftigt sind.

4.1.7

Übergangsgeld

Nach der ab 1.4.1991 geltenden tariflichen Regelung haben auch teilzeitbeschäftigte Angestellte, die vom BAT erfasst werden, bei Vorliegen der übrigen in § 62 BAT genannten Voraussetzungen einen Anspruch auf Übergangsgeld. Angestellte, die wegen Verrentung ausscheiden, haben keinen Anspruch auf Übergangsgeld.

4.1.8

Weihnachtszuwendung

Ist die regelmäßige Arbeitszeit im Monat September herabgesetzt, ergibt sich über die Ermäßigung der maßgeblichen Vergütung eine Verringerung des Grundbetrages der jährlichen Zuwendung.

4.1.9

Urlaubsgeld

Der am 1.7. eines Kalenderjahres nicht vollbeschäftigte Angestellte erhält - bei Vorliegen der tarifvertraglichen Voraussetzungen im Übrigen - vom Urlaubsgeld den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten - am 1.7. geltenden - durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

4.1.10

Vermögenswirksame Leistungen

Nicht vollbeschäftigte Angestellte erhalten von der vermögenswirksamen Leistung für vollbeschäftigte Arbeitnehmer den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

4.1.11

Zusatzversorgung

Seit der Neuregelung des Rechts der Zusatzversorgung durch den Tarifvertrag Altersversorgung – ATV – sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht mehr von der Pflicht zur Versicherung bei der VBL ausgenommen.

Siehe hierzu auch die Hinweise unter Nr. 4.1.1.

Wegen der Einzelheiten, die ggf. auch zu einer Verminderung der Gesamtversorgung führen können, vgl. die Hinweise unter Nr. 2.1.12 sowie § 43 a der Satzung der VBL.

4.2

Arbeiterinnen/Arbeiter

4.2.1

Geltungsbereich des MTArb

Die Hinweise unter Nr. 4.1.1 gelten für Arbeiter entsprechend. Die Regelungen im MTArb entsprechen in diesem Punkt den Regelungen im BAT.

4.2.2

Beschäftigungszeit

Die Ausführungen unter 4.1.2 gelten entsprechend. Das Aufrücken in den Lohnstufen (§ 24 MTArb) ist durch die Teilzeitbeschäftigung, auch bei einer Änderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, nicht gehindert. Eine Neuberechnung findet insoweit nicht statt (vgl. § 24 Abs. 1 Unterabs. 2 MTArb).

4.2.3

Bewährungsaufstieg, Zeitaufstieg

Die Ausführungen unter 4.1.3 gelten entsprechend (vgl. Vorbemerkung Nr. 5 Abschnitt C der Anlage 1 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis der Länder zum MTArb).

4.2.4

Lohn

Teilzeitbeschäftigte Arbeiterinnen/Arbeiter erhalten vom Monatsregelgehalt den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit entspricht (§ 30 Abs. 2 Satz 1 MTArb).

4.2.5

Jubiläumszuwendung

Die Ausführungen unter 4.1.5 gelten entsprechend (§ 45 MTArb).

4.2.6

Beihilfe

Die Ausführungen unter 4.1.6 gelten entsprechend (§ 46 MTArb).

4.2.7

Übergangsgeld

Die Ausführungen unter 4.1.7 gelten entsprechend (§ 65 MTArb).

4.2.8

Weihnachtszuwendung

Die Ausführungen unter 4.1.8 gelten entsprechend (Tarifvertrag über eine Zuwendung für Arbeiter).

4.2.9

Urlaubsgeld

Die Ausführungen unter 4.1.9 gelten entsprechend (Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Arbeiter).

4.2.10

Vermögenswirksame Leistungen

Die Ausführungen unter 4.1.10 gelten entsprechend (Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Arbeiter).

4.2.11

Zusatzversorgung

Die Ausführungen unter 4.1.11 gelten entsprechend.

III.

Mit Wirkung ab 1.5.1994 haben die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes für die Bereiche des BAT und des MTArb in § 15 b und § 50 BAT bzw. § 15 b und § 55 MTArb Kriterien festgelegt, wonach vollbeschäftigte Arbeitnehmern Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung bzw. sowohl vollbeschäftigte als auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmern Anspruch auf Sonderurlaub eingeräumt wird. Die Tarifverträge sind im [MBI. NRW. 1994 S. 794](#) bzw. S. 821, für die Gewährung von Sonderurlaub im MBI. NRW. 1996 S. 761 bzw. S. 632 veröffentlicht. Über die in Abschnitt II. gegebenen Hinweise zu den Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung bzw. Beurlaubung auf das Arbeitsverhältnis hinaus wird zu den tarifvertraglichen Kriterien auf Folgendes hingewiesen:

1

Zu § 15 b Abs. 1 BAT

Im Tarifvertrag sind die Begriffe „Kind“, „Angehöriger“ und „Pflegebedürftiger“ nicht definiert. Zu den einzelnen Begriffen:

1.1

Kind

Es kann auf die Definition im BKGG zurückgegriffen werden. Danach sind Kinder die ehelichen, die für ehelich erklärten, die als Kinder angenommenen und die nichtehelichen Kinder des Angestellten sowie unter bestimmten Voraussetzungen auch die Stiefkinder, Pflegekinder, Enkel und Geschwister des Angestellten. Ob der Angestellte für das Kind Kindergeld erhält, ist ohne Bedeutung.

1.2

Angehöriger

Angehörige des Angestellten sind insbesondere der Verlobte, der Ehegatte, Verwandte und Ver schwägerte gerader Linie, Geschwister, Kinder der Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Geschwister der Eltern sowie Pflegeeltern und Pflegekinder (vgl. dazu auch § 20 Abs. 5 Verwaltungsverfahrensgesetz vom 25. Mai 1976 - BGBl. I S. 1253 -).

Partner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft gelten gem. § 11 Abs. 1 Lebenspartnerschaftsgesetz als Familienangehöriger des anderen Lebenspartners.

1.3

Pflegebedürftig

ist ein Angehöriger, wenn er infolge einer körperlichen, seelischen und/oder geistigen Behinderung zu den Verrichtungen des täglichen Lebens aus eigener Kraft nicht imstande ist (vgl. dazu auch § 14 Pflegeversicherungsgesetz vom 26. Mai 1994 - BGBI. I S. 1014 -). Die Pflegebedürftigkeit ist durch ein ärztliches Gutachten nachzuweisen.

1.4

Dauer der Teilzeitbeschäftigung

Die grundsätzlich unbefristet zu vereinbarende Teilzeitbeschäftigung ist auf Antrag des Angestellten auf höchstens bis zu 5 Jahre zu befristen. Sie kann - bei Vorliegen der Voraussetzungen für die Teilzeitbeschäftigung - auf Antrag verlängert werden.

Bei einer befristeten Teilzeitbeschäftigung ist der vorher vollbeschäftigte Angestellte nach Ablauf des - ggf. verlängerten - Befristungszeitraums wieder vollbeschäftigt.

Der Wegfall der Voraussetzungen für die Vereinbarung einer unbefristeten oder befristeten Teilzeitbeschäftigung berührt die vereinbarte Ermäßigung der Arbeitszeit nicht. Auf Wunsch des Angestellten sind jedoch die dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten einer Abänderung der Vereinbarung zu überprüfen.

2

Zu § 15 b Abs. 2 BAT

Die Regelung in Absatz 2 eröffnet die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung auch aus anderen als familiären Gründen. Der Angestellte kann - falls dies notwendig sein sollte - von seinem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihm die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen. In jedem Einzelfall ist das persönliche Interesse des Angestellten an der Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung mit den dienstlichen Belangen abzuwägen. Personalwirtschaftliche und organisatorische Gesichtspunkte sind zu berücksichtigen; die Berufung auf organisatorische Schwierigkeiten kann für sich allein jedoch nicht als Grund angesehen werden, den Antrag eines Angestellten auf Teilzeitbeschäftigung abzulehnen, nachdem die Arbeitgebervertreter in Verhandlungen gegenüber den Gewerkschaften am 25./26. April 1994 erklärt haben, dass im Einzelfall stets kreativ geprüft werden soll, ob eine Lösung gefunden werden kann, die den Wunsch des Angestellten auf Teilzeitbeschäftigung berücksichtigt und dabei gleichzeitig den dringenden dienstlichen Belangen Rechnung trägt.

3

Zu § 15 b Abs. 3 BAT

Nach der Regelung soll der teilzeitbeschäftigte Angestellte im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bei der Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bevorzugt berücksichtigt werden, wenn er für den zu besetzenden Arbeitsplatz die gleiche Eignung wie ein anderer Bewerber hat.

4

Zu § 50 Abs. 1 BAT

Die Vereinbarung über die Gewährung von Sonderurlaub nach Absatz 1 ist am 1. Januar 1996 in Kraft getreten. Zugleich sind die Gründe für die Gewährung von Sonderurlaub im familiären Be-

reich konkretisiert worden, d.h. in den genannten Fällen ist Sonderurlaub zu gewähren, wenn dringende dienstliche oder betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Vorschrift lehnt sich an § 15 b - Teilzeitbeschäftigung - an. Zur Durchführung und Anwendung der tariflichen Regelung wird daher auf die diesbezüglichen Hinweise Bezug genommen.

5

Zu § 50 Abs. 2 BAT

Vergleichbar den Fällen des § 15 b Abs. 2 eröffnet die tarifliche Regelung die Möglichkeit der Beurlaubung in anderen als den in Absatz 1 Unterabs. 1 genannten Fällen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Wegen der Gründe vgl. die Hinweise in Abschnitt II Nr. 1.

6

Zu § 50 Abs. 3 BAT

Vgl. dazu die Hinweise in Abschnitt II Nr. 2.2.1.

7

Die Ausführungen gelten für den MTArb entsprechend.

IV.

1

Versicherungsrechtliche Hinweise

1.1

Beurlaubung

Mit dem Beginn der Beurlaubung endet die Versicherungs- und Beitragspflicht. In der gesetzlichen Krankenversicherung besteht ggf. Anspruch auf Leistungen für einen Monat nach dem Ende der Mitgliedschaft (§ 19 Abs. 2 SGB V).

Der Beschäftigte kann sich - soweit kein Anspruch auf Familienversicherung (§ 10 SGB V) besteht - für die Zeit des unbezahlten Sonderurlaubs in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichern.

Dieses Recht besteht nur für Personen, die als Mitglieder aus der Versicherungspflicht ausgeschieden sind und in den letzten 5 Jahren vor dem Ausscheiden mindestens 24 Monate oder unmittelbar vor dem Ausscheiden ununterbrochen mindestens 12 Monate versichert waren (vgl. § 9 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Einzelheiten über den Beginn dieser freiwilligen Versicherung und über die Höhe der zu entrichtenden Beiträge ergeben sich aus § 188 SGB V bzw. § 240 SGB V und den Regelungen der einzelnen Krankenkassen. Für eine solche Versicherung während eines unbezahlten Sonderurlaubs zahlt das Land weder einen Arbeitgeberbeitragsanteil zu dieser Versicherung noch einen Zuschuss zu einer privaten oder freiwilligen Krankenversicherung.

Der Beschäftigte kann sich für die Zeit des unbezahlten Sonderurlaubs auch in der gesetzlichen Rentenversicherung freiwillig versichern (§ 7 Abs. 1 SGB VI). Auch für solche Versicherungen werden keine Arbeitgeberbeitragsanteile oder Zuschüsse gewährt. Die Beiträge hat die/der Versicherte selbst zu tragen (§ 171 SGB VI). Hinsichtlich eines Anspruchs auf Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 43 SGB V) wird darauf hingewiesen, dass die Zeit einer Beurlaubung ohne Bezüge zu einem Wegfall der Anspruchsvoraussetzungen zum Bezug der genannten Renten führen kann, da Versicherte grundsätzlich nur dann einen Anspruch auf diese Renten haben, wenn sie die Wartezeit erfüllen und in den letzten 5 Jahren vor Eintritt der Minderung der Erwerbsfähigkeit 3 Jahre Pflichtbeiträge entrichtet haben (vgl. § 43 Abs. 1 bzw. Abs. 2 SGB VI). Die

gesetzlichen Bestimmungen sehen unter bestimmten Voraussetzungen (§ 43 Abs. 3 SGB VI) die Verlängerung des Zeitraums von 5 Jahren vor. Hinsichtlich der Frage, ob diese Bestimmungen im Einzelfall Anwendung finden, können allein die zuständigen Rentenversicherungsträger Auskunft erteilen.

1.2

Teilzeitbeschäftigung

Nach § 8 Abs. 1 Nr. 3 SGB V können Beschäftigte, die dadurch versicherungspflichtig werden, dass ihre Arbeitszeit auf die Hälfte oder weniger als die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter des Betriebes herabgesetzt wird, auf Antrag von der gesetzlichen Krankenversicherungspflicht befreit werden. Dies gilt auch für Beschäftigte, die im Anschluss an ihr bisheriges Beschäftigungsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber ein Beschäftigungsverhältnis aufnehmen, das die Voraussetzungen des letzten Satzes erfüllt. Voraussetzung ist ferner, dass der Beschäftigte seit mindestens 5 Jahren wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei gewesen ist. Die nach § 8 Abs. 1 Nr. 3 befreiten Teilzeitbeschäftigten haben Anspruch auf einen Zuschuss zu ihrem Krankenversicherungsbeitrag nach § 257 Abs. 2 SGB V.

Wer wegen Umstellung des Arbeitsverhältnisses in ein Teilzeitarbeitsverhältnis krankenversicherungspflichtig wird und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert ist, kann den Versicherungsvertrag mit Wirkung vom Eintritt der Versicherungspflicht an kündigen (vgl. § 5 Abs. 9 SGB V). Dies gilt auch, wenn in diesem Fall eine Familienversicherung nach § 10 SGB V eintritt.

2

Nebentätigkeit

Nach § 11 BAT finden für die Nebentätigkeit der Angestellten die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen sinngemäß Anwendung. Nach § 13 MTArb darf der Arbeiter Nebentätigkeiten gegen Entgelt nur ausüben, wenn der Arbeitgeber seine Zustimmung erteilt hat.

V.

1

Sonstiges

1.1

Beschäftigung von Arbeitnehmern in einem befristeten Arbeitsverhältnis auf Stellen beurlaubter Arbeitnehmer

Sofern auf den Stellen vorübergehend beurlaubter oder teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer aus hilfsweise Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen eingestellt werden, ist dafür Sorge zu tragen, dass das Land aus der Beschäftigung befristet eingestellter Arbeitnehmer nicht zu einer Dauerbeschäftigung verpflichtet wird. Daher sind die tariflichen Bestimmungen - insbesondere die SR 2 y BAT bzw. die SR 2 k MTArb - zum Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse besonders sorgfältig zu beachten. Der konkrete Vertretungs- oder Aushilfsfall ist im Arbeitsvertrag anzugeben. Je länger ein Vertretungs- oder Aushilfsbedarf dauert, umso strengere Anforderungen sind an die Prognose zu stellen, der Bedarf werde wegen Rückkehr entfallen (BAG Urt. v. 11.12.1991 - 7 AZR 431/90 - NZA 1992, 883). Auf die Möglichkeiten, die das Haushaltsgesetz zur vorübergehenden Besetzung von Planstellen und Stellen beurlaubter Bediensteter bietet, wird in

diesem Zusammenhang hingewiesen.

1.2

Beschäftigung von Arbeitnehmern während einer Elternzeit

Wegen der Besonderheiten bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern während einer Elternzeit wird auf den RdErl. d. Finanzministeriums v. 6.3.1995 - SMBI. NRW. 20310 – hingewiesen.

MBI. NRW. 1999 S. 672, geändert durch **RdErl. v. 20.3.2000 (MBI. NRW. 2000 S. 448)**,
10.1.2001 (MBI. NRW. 2001 S. 126), **30.8.2001 (MBI. NRW. 2001 S. 1069)**, **15.4.2002 (MBI. NRW. 2002 S. 452)**.