2034.6-F

Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen vom 7. Dezember 2006, Az. 25 - P 2164 - 002 - 47 172/06

(FMBl. S. 220)

(StAnz. Nr. 50 S. 2)

Zitiervorschlag: Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen über die Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vom 7. Dezember 2006 (FMBl. S. 220, StAnz. 2006 Nr. 50 S. 2), die zuletzt durch Bekanntmachung vom 30. September 2022 (BayMBl. Nr. 581) geändert worden ist

I.
Allgemeines

Zur Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird auf die nachstehenden Ausführungen verwiesen.

II.
Beurlaubung

1. Rechtliche Grundlagen

1.1

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten (§ 28 TV-L). Die Voraussetzungen, unter denen Beamtinnen und Beamten auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge gewährt werden kann (vgl. Art. 89, 90 des Bayerischen Beamtengesetzes), sind generell als wichtiger Grund im Sinn dieser tariflichen Vorschrift anzusehen. In allen anderen Fällen ist anhand der Umstände des Einzelfalls zu beurteilen, ob ein wichtiger Grund für den Sonderurlaub vorliegt.

1.2

Es wird gebeten, einschlägigen Anträgen, soweit dienstliche oder betriebliche Belange nicht entgegenstehen, zu entsprechen. Bei der Entscheidung, ob die Gewährung des Sonderurlaubs nach den dienstlichen oder betrieblichen Verhältnissen möglich ist, ist das persönliche Interesse der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers an der Beurlaubung angemessen zu berücksichtigen.

2. Dauer der Beurlaubung

2.1

Der Sonderurlaub sollte nur im Rahmen der vom Beamtenrecht vorgegebenen Gesamtdauer bewilligt werden.

2.2

Aus personalwirtschaftlichen und haushaltsrechtlichen Gründen (zum Beispiel wegen der Beschäftigung einer Aushilfskraft) ist der Sonderurlaub stets unwiderruflich zu bewilligen; die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist darauf hinzuweisen, dass eine vorzeitige Beendigung des Sonderurlaubs nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich ist.

Bei Geburt eines (weiteren) Kindes während eines Sonderurlaubs ist das Staatsministerium der Finanzen und für Heimat damit einverstanden, dass der Sonderurlaub ab dem Tag der Geburt des Kindes durch die günstigere Elternzeit unterbrochen wird. Eine Unterbrechung des Sonderurlaubs nach § 28 TV-L mit dem Ziel, während der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 1 und 2 MuSchG einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu erhalten, ist dagegen nicht möglich. Insoweit fehlt es an den Anspruchsvoraussetzungen.

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 nach § 28 TV-L hinaus dauert, endet dieser Urlaub vorzeitig mit Beginn der Elternzeit. In die Verfügung über die Bewilligung der Elternzeit soll der maßgebende Endzeitpunkt des Urlaubs nach § 28 TV-L aufgenommen werden.

2.3

Bei Genehmigung des Sonderurlaubs ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, dass während der Beurlaubung in der Regel ein weiteres Arbeitsverhältnis nicht begründet werden darf und Nebentätigkeiten, die dem Zweck des Sonderurlaubs zuwiderlaufen, untersagt werden können.

3. Rechtsfolgen einer Beurlaubung

3.1 Beschäftigungszeit

Die Zeit der Beurlaubung gilt nicht als Beschäftigungszeit. Ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung kann in diesen Fällen nicht anerkannt werden (§ 34 Abs. 3 Sätze 1 und 2 TV-L).

3.2 Entgelt

Eine Beurlaubung bis zu jeweils 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/der Beschäftigte innerhalb der Stufe aufgehört hat.

Entsprechendes gilt bei einer Beurlaubung zur Kinderbetreuung bzw. zur Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen gelten, die die Dauer von drei Jahren überschreitet.

Im Übrigen erfolgt bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren eine Rückstufung. Bei Wiederaufnahme der Beschäftigung wird die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer der nächst niedrigeren 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.

3.3 Krankenbezüge

Während der Beurlaubung besteht kein Anspruch auf Krankenbezüge.

3.4 Beihilfe

Soweit eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer auf Grund der Übergangsregelung in Art. 144 BayBG dem Grunde nach noch Anspruch auf Beihilfe nach Art. 20 Abs. 3 des Bayerischen Besoldungsgesetzes in der bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Fassung hat, gilt dies jedoch nicht für die Zeit einer Beurlaubung. In dieser Zeit besteht kein Anspruch auf Beihilfe.

3.5 Sterbegeld

Ein Anspruch auf Sterbegeld ist nicht gegeben, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer während der Beurlaubung stirbt (§ 23 Abs. 3 Satz 1 TV-L).

3.6 Erholungsurlaub

Der tarifliche Anspruch auf Erholungsurlaub einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs vermindert sich für jeden Kalendermonat der Beurlaubung um ein Zwölftel (§ 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L). Dabei ist im Wege der Vergleichsberechnung sicherzustellen, dass durch die tarifliche Zwölftelung der gesetzliche Mindesturlaub nicht unterschritten wird. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf Ziffer 26.1.4 der Hinweise zur Durchführung des TV-L Bezug genommen. Aus dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 6. Mai 2014 – 9 AZR 678/12 – werden keine allgemeinen Folgerungen gezogen.

Der Erholungsurlaub ist grundsätzlich vor Antritt des Sonderurlaubs einzubringen. Urlaub, der nicht innerhalb der in § 26 Abs. 2 Buchst. a TV-L genannten Fristen oder innerhalb der für die jeweilige Beschäftigungsdienststelle festgelegten Einbringungsfristen angetreten wird, verfällt.

3.7 Jahressonderzahlung

Bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Jahressonderzahlung. Sie vermindert sich jedoch um ein Zwölftel für jeden vollen Monat der Beurlaubung (§ 20 Abs. 4 Satz 1 TV-L).

3.8 Vermögenswirksame Leistungen

Für volle Kalendermonate der Beurlaubung besteht kein Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers (§ 23 Abs. 1 Satz 4 TV-L).

3.9 Sozialversicherung

Für die Fortdauer des Beschäftigungsverhältnisses ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt, längstens für die Dauer eines Monats, gilt das Beschäftigungsverhältnis gegen Arbeitsentgelt als fortbestehend (§ 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV). Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer in unmittelbarem Anschluss an die Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts (§ 28 TV-L) gewährt wird. In diesen Fällen endet das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich mit dem Beginn der Elternzeit (§ 7 Abs. 3 Satz 3 SGB IV). Lediglich in der gesetzlichen Krankenversicherung bleibt die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger für die Dauer der Elternzeit erhalten (§ 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V).

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 (§ 9 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Beginn und Beitrittsmodalitäten richten sich nach § 188 SGB V.

Der Arbeitgeber trägt bei einer Versicherung für diese Zeit keinen Arbeitgeberbeitragsanteil und leistet auch keinen Zuschuss zur freiwilligen oder privaten Krankenversicherung (§ 257 SGB V).

In der gesetzlichen Rentenversicherung besteht ebenfalls die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung (§ 7 Abs. 1 SGB VI). Die Beiträge hat der Versicherte selbst zu tragen (§ 171 SGB VI).

Versicherte haben grundsätzlich nur dann einen Anspruch auf Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung, wenn sie teilweise oder voll erwerbsgemindert sind, vor Eintritt der Erwerbsminderung die allgemeine Wartezeit erfüllt und in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung drei Jahre Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit haben (§ 43 SGB VI).

Die Zeit eines Sonderlaubs ohne Fortzahlung des Entgelts könnte daher unter Umständen zu einem Wegfall der Anspruchsvoraussetzungen zum Bezug der Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung führen. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, die an der Aufrechterhaltung ihres Invaliditätsschutzes interessiert sind, sollte daher empfohlen werden, sich zur Vermeidung von Nachteilen mit dem für sie zuständigen Rentenversicherungsträger in Verbindung zu setzen.

3.10 Zusatzversorgung

Während der Zeit des Sonderurlaubs ohne Entgeltzahlung besteht das Arbeitsverhältnis und somit auch die Pflichtversicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) grundsätzlich fort. Da

während der Zeit des Sonderurlaubs ohne Entgeltzahlung kein laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gezahlt wird, ist in dieser Zeit auch keine Umlage zur VBL zu entrichten.

Der Versicherungsfall tritt am Ersten des Monats ein, von dem an der Anspruch auf gesetzliche Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung besteht. Erfüllt demnach eine beurlaubte Arbeitnehmerin/ein beurlaubter Arbeitnehmer trotz Eintritt der teilweisen oder vollen Erwerbsminderung nicht die Voraussetzungen für den Bezug der gesetzlichen Rente, hat sie/er auch keinen Anspruch auf Betriebsrente der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder.

Die Leistungsbemessung im Punktemodell erfolgt – 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.

Das Staatsministerium der Finanzen und für Heimat bittet, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor der Gewährung des Urlaubs darüber zu unterrichten, dass während des Sonderurlaubs ohne Entgeltzahlung keine Versorgungspunkte für zusatzversorgungspflichtiges Entgelt erworben werden und die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung bei der VBL besteht.

Anfragen wegen der einzelnen Auswirkungen auf die spätere Zusatzversorgungsrente sind an die VBL zur Beantwortung weiterzugeben.

III.
Teilzeitbeschäftigung

1. Rechtliche Grundlagen

1.1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

1.1.1

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, mit einer Arbeitnehmerin/einem Arbeitnehmer deren/dessen Wunsch nach Veränderung von Dauer oder Lage zu erörtern und die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die in der Dienststelle besetzt werden sollen. Dies gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit. Der Arbeitgeber hat einer Arbeitnehmerin/einem Arbeitnehmer, deren/dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden und die/der ihm in Textform den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer oder Lage der Arbeitszeit angezeigt hat, innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige eine begründete Antwort in Textform mitzuteilen. Hat der Arbeitgeber in den letzten zwölf Monaten vor Zugang der Anzeige bereits einmal einen in Textform geäußerten Wunsch nach einer Veränderung von Dauer und Lage der Arbeitszeit in Textform begründet beantwortet, ist eine mündliche Erörterung ausreichend. Der Arbeitgeber hat die Personalvertretung über angezeigte Arbeitszeitwünsche sowie über Teilzeitarbeit in der Dienststelle zu informieren, insbesondere über vorhandene oder geplante Teilzeitarbeitsplätze und über die Umwandlung von Teilzeitarbeitsplätzen in Vollzeitarbeitsplätze oder umgekehrt (§ 7 TzBfG).

1.1.2

Eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer, deren/dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, hat einen Anspruch auf **unbefristete Verringerung** ihrer/seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit (§ 8 Abs. 1 TzBfG).

1.1.2.1

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer muss die Verringerung und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn in Textform geltend machen; gleichzeitig ist die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben (§ 8 Abs. 2 TzBfG).

1.1.2.2

Der Arbeitgeber hat nach § 8 Abs. 3 TzBfG 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.

1.1.2.3

Dem Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit und Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers ist zu entsprechen, soweit **betriebliche Gründe** nicht entgegenstehen. Ein entgegenstehender betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf und die Sicherheit im Betrieb bzw. in der Dienststelle wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht (§ 8 Abs. 4 TzBfG).

1.1.2.4

Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung ist der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung **schriftlich** mitzuteilen. Eine nicht innerhalb dieser Frist erfolgte Ablehnung hat zur Folge, dass Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung sich die Arbeitszeit in dem von der Arbeitnehmerin/von dem Arbeitnehmer gewünschten Umfang verringert und die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers als festgelegt gilt. Die aufgrund dieser gesetzlichen Fiktion festgelegte Verteilung der Arbeitszeit kann der Arbeitgeber ebenso wie die einvernehmlich festgelegte Verteilung der Arbeitszeit aufgrund seines Direktionsrechts wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat (§ 8 Abs. 5 TzBfG).

1.1.2.5

Eine erneute Verringerung der Arbeitszeit kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer nach § 8 Abs. 6 TzBfG frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.

1.1.2.6

Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen sind nach § 9 TzBfG teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, 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.

1.1.3

Da der Freistaat Bayern mehr als 45 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer beschäftigt, hat eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer im staatlichen Bereich, deren/dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, einen Anspruch auf **zeitlich begrenzte Verringerung** ihrer/seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit (Brückenteilzeit). Der begehrte Zeitraum muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen (§ 9a Abs. 1 TzBfG).

1.1.3.1

Die Zumutbarkeitsgrenze des § 9a Abs. 2 TzBfG greift im staatlichen Bereich nicht, da der Freistaat Bayern auch mehr als 200 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer beschäftigt.

1.1.3.2

Hinsichtlich des Umfangs der Verringerung der Arbeitszeit und für die gewünschte Verteilung gelten die Nrn. 1.1.1.1 bis 1.1.1.4 entsprechend.

1.1.3.3

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann während der Dauer der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit **keine weitere Verringerung** und auch **keine Verlängerung** der Arbeitszeit verlangen (§ 9a Abs. 4 TzBfG).

1.1.3.4

Eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer, die/der nach einer zeitlich begrenzten Verringerung ihrer/seiner Arbeitszeit zu ihrer/seiner ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückgekehrt ist, kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit verlangen (§ 9a Abs. 5 TzBfG). Für den Fall, dass der Antrag auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit aufgrund entgegenstehender betrieblicher Gründe abgelehnt worden ist, kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer eine erneute zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber die Verringerung berechtigt abgelehnt hat (§ 9a Abs. 5 Satz 2 in Verbindung mit § 8 Abs. 6 TzBfG).

1.2 Tarifvertragliche Regelungen

1.2.1

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 bzw. betriebliche Belange** nicht entgegenstehen.

Die Teilzeitbeschäftigung kann unbefristet bzw. 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. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten Rechnung zu tragen (§ 11 Abs. 1 TV-L).

Diese tarifvertragliche Regelung ist weiter gehend als die gesetzliche Regelung und geht dieser daher vor.

1.2.2

Der nach § 11 Abs. 2 TV-L in anderen Fällen eingeräumte Erörterungsanspruch hat durch den gesetzlichen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit nur deklaratorische Bedeutung.

1.2.3

Früher vollbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mit denen eine unbefristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden ist, sind bei der späteren Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen (§ 11 Abs. 3 TV-L). Auch diese Regelung hat auf Grund der gesetzlichen Regelung in § 9 TzBfG, die es **allen** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglicht, die den Wunsch nach einer Verlängerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt haben, bei der Besetzung eines freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt zu werden, nur deklaratorische Bedeutung.

1.3 Form der Teilzeitbeschäftigung

Die Teilzeitbeschäftigung kann in der herkömmlichen Form oder in der Form der Arbeitsplatzteilung vereinbart werden. Bei Vereinbarung einer Arbeitsplatzteilung haben sich die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer gegenseitig zu vertreten. Hierzu ist die Zustimmung im Einzelfall

einzuholen (§ 13 TzBfG). Im Übrigen ist die Arbeitszeit im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten entsprechend den Bedürfnissen des einzelnen Arbeitnehmers/der einzelnen Arbeitnehmerin flexibel zu gestalten.

1.4 Nebentätigkeiten

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

2. Rechtsfolgen einer Teilzeitbeschäftigung

2.1 Geltungsbereich des TV-L

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bleiben unabhängig von der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während einer Teilzeitbeschäftigung vom Geltungsbereich des TV-L erfasst.

2.2 Beschäftigungszeit

Eine Ermäßigung der Arbeitszeit ist ohne Einfluss auf die Beschäftigungszeit. Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung im Sinn des § 8 SGB IV werden als Beschäftigungszeit angerechnet.

2.3 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 (§ 24 Abs. 2 TV-L).

2.4 Jubiläumsgeld

Nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe (§ 23 Abs. 2 Satz 2 TV-L).

2.5 Beihilfe

Soweit eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer auf Grund der Übergangsregelung in Art. 144 BayBG dem Grunde nach noch Anspruch auf Beihilfe nach Art. 20 Abs. 3 des Bayerischen Besoldungsgesetzes in der bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Fassung hat, gilt dies auch für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Beihilfe der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird allerdings nur entsprechend dem Umfang ihrer wöchentlichen Arbeitszeit im Verhältnis zu der Arbeitszeit einer/eines entsprechend vollbeschäftigten Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers gezahlt.

2.6 Jahressonderzahlung

Ist die regelmäßige Arbeitszeit im Bemessungszeitraum für die Jahressonderzahlung herabgesetzt, verringert sich die jährliche Jahressonderzahlung entsprechend (§ 20 Abs. 3 TV-L).

2.7 Vermögenswirksame Leistungen

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten die vermögenswirksamen Leistungen in dem Umfang, der dem Anteil der individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter entspricht (§ 24 Abs. 2 TV-L).

2.8 Zusatzversorgung

Eine Pflicht zur Versicherung bei der 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).

Die Leistungsbemessung im Punktemodell erfolgt – 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.

Anfragen wegen der einzelnen Auswirkungen auf die spätere Zusatzversorgungsrente sind an die VBL zur Beantwortung weiterzugeben.

IV.
Inkrafttreten

Diese Bekanntmachung tritt am 1. November 2006 in Kraft. Die Bekanntmachung des Staatsministeriums der Finanzen vom 23. Juli 2002 (FMBl S. 310, StAnz Nr. 31) ist mit Ablauf des 31. Oktober 2006 als gegenstandslos zu betrachten.

Weigert

Ministerialdirektor