

- 4 -

Beamte/Beamtinnen Anspruch auf Unfallfürsorge. Arbeitnehmer/innen und Auszubildende genießen Unfallversicherungsschutz; bei Sachschäden werden die für die Beamten geltenden Bestimmungen entsprechend angewandt.

- 5.3 Durch Vertretungs- oder Aushilfstätigkeiten soll Beurlaubten die Verbindung zu ihrem Beruf ermöglicht werden. Beurlaubten soll die Wiederaufnahme der Berufstätigkeit vor allem durch gezielte Einarbeitungshilfen erleichtert werden.

#### 6. Frauen in Gremien

Frauen sollten in allen Gremien, Kommissionen und Ausschüssen zur Hälfte vertreten sein.

#### 7. Umsetzung

- 7.1 Der Präsident/die Präsidentin erstellt jährlich einen Bericht über die Umsetzung der Landesrichtlinien und ihrer Konkretisierung und Ergänzung. Der Bericht enthält eine Beschreibung der ergriffenen Maßnahmen zu den Pkt. 1-6 bzw. eine Begründung der unterlassenen Maßnahmen. Der Bericht ist der Frauenbeauftragten und dem Personalrat zur Stellungnahme vorzulegen. Der Bericht sowie die Stellungnahme der Frauenbeauftragten und des Personalrates sind hochschulöffentlich bekanntzumachen.
- 7.2 Der Präsident/die Präsidentin hat eine Übersicht zu führen, aus der der Anteil der Frauen an den Funktionsgruppen gem. 2.2 hervorgeht. Die Auswahlkommissionen sind über den jeweiligen aktuellen Stand zu informieren.
- 7.3 Falls erforderlich, sind diese Konkretisierungen und Ergänzungen in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle zu überarbeiten.

#### C. Minister der Finanzen

##### Teilzeitarbeit und Beurlaubung von Beamten, Richtern, Angestellten und Arbeitern aus Arbeitsmarktgründen und familiären Gründen einschl. Erziehungsurlaub

Gem. RdErl. d. MF, d. StK u. d. übr. Min. v. 9. 6. 1987

45 30 50  
— 44 03 11/87 a N 2

— GültL MF 38/224 —

Bezug: Gem. RdErl. v. 14. 2. 1985 (Nds. MBl. S. 168 — GültL MF 38/215)

1. Die Bediensteten des Landes sind umgehend in geeigneter Weise (Aushang, Umlauf und dgl.) durch die nach dem Stand vom 1. 1. 1987 überarbeiteten Merkblätter (Anlagen 1 und 2) über die Möglichkeiten der Freistellung durch Teilzeitarbeit und Beurlaubung ohne Bezüge einschl. Erziehungsurlaub (Rechtsgrundlagen und Voraussetzungen) sowie über die Auswirkungen auf ihr Rechtsverhältnis (Dienstverhältnis, Arbeitsverhältnis) zu informieren.

Die neuen Merkblätter werden darüber hinaus zentral durch die Bezirksregierung Braunschweig aufgelegt.

Die Dienststellen der Landesverwaltung werden gebeten, ihren Jahresbedarf unmittelbar der Bezirksregierung Braunschweig zu melden.

2. Auch Angestellte mit befristetem Arbeitsvertrag können abweichend von Nr. 6 der SR 2 y BAT, nicht vollbeschäftigte Arbeiter/Arbeiterinnen mit einer Arbeitszeit von weniger als 30 Stunden können abweichend von Nr. 8 der SR 2 k MTL II übertariflich unter den Voraussetzungen des § 50 Abs. 2 BAT bzw. § 54 a MTL II ohne Bezüge beurlaubt werden.

An die Dienststellen der Landesverwaltung.  
Nachrichtlich:

An die Gemeinden, Landkreise und der Aufsicht des Landes unterstehenden anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

— Nds. MBl. Nr. 25/1987 S. 670

#### Anlage 1

Merkblatt für Beamte und Richter/Beamtinnen und Richterinnen über Freistellungen vom Dienst aus Arbeitsmarktgründen (§ 80 a NBG/§ 4 b Nds. RiG) und familiären Gründen (§ 87 a NBG, § 4 a Nds. RiG) einschl. Erziehungsurlaub (§ 88 Abs. 1 NBG, § 4 Abs. 1 Nds. RiG)

Stand: 1. 1. 1987

#### I. Welche Möglichkeiten der Freistellung gibt es? (Rechtsgrundlagen und Voraussetzungen)

##### 1. Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus Arbeitsmarktgründen (§ 80 a NBG/§ 4 b Nds. RiG)

###### 1.1 Beamte/Beamtinnen

Nach § 80 a NBG können in Bereichen, in denen in einer Ausnahmesituation ein dringendes öffentliches Interesse daran besteht, Bewerber/Bewerberinnen im öffentlichen Dienst zu beschäftigen, bis zum 31. 12. 1990 Beamten/Beamtinnen mit Dienstbezügen auf Antrag folgende Freistellungen bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen:

- Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bis zur Dauer von insgesamt zehn Jahren.
- Beurlaubung ohne Bezüge bis zum Beginn des Ruhestandes nach einer Vollzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst von mindestens 20 Jahren und nach Vollendung des 55. Lebensjahres.

— Beurlaubung ohne Bezüge bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren, wenn die Bewerber/Bewerberinnen für diesen Bereich für eine ausschließlich oder in der Regel im öffentlichen Dienst ausübende Berufstätigkeit ausgebildet worden sind.

Wegen der Abgrenzung der Bereiche, in denen eine Freistellung in Betracht kommt, wird auf den RdErl. des MI vom 4. 12. 1984 (Nds. MBl. S. 939 — GültL 90/209) hingewiesen.

Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung dürfen zusammen eine Dauer von 15 Jahren, Beurlaubungen allein eine Dauer von neun Jahren nicht überschreiten. Im Schul- und Hochschuldienst kann der Bewilligungszeitraum bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres oder Semesters ausgedehnt werden.

#### 1.2 Richter/Richterinnen

Nach § 4 b des Niedersächsischen Richtergesetzes (Nds. RiG) sind bis zum 31. 12. 1990 Richtern/Richterinnen in einer Ausnahmesituation, in der ein dringendes öffentliches Interesse daran besteht, Bewerber/Bewerberinnen im öffentlichen Dienst zu beschäftigen, auf Antrag folgende Freistellungen zu bewilligen:

- Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte des regelmäßigen Dienstes bis zur Dauer von insgesamt zehn Jahren.
- Beurlaubung ohne Dienstbezüge bis zum Beginn des Ruhestandes nach einer Vollzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst von mindestens 20 Jahren und nach Vollendung des 55. Lebensjahres.

Dem Antrag darf nur entsprochen werden, wenn die Richter/Richterinnen zugleich der Verwendung auch in einem anderen Richteramt desselben Gerichtszweiges zustimmen und das Aufgabengebiet des richterlichen Amtes Teilzeitbeschäftigung zuläßt.

Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung dürfen zusammen eine Dauer von 15 Jahren, Beurlaubungen allein eine Dauer von neun Jahren nicht überschreiten.

#### 2. Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen (§ 87 a NBG/§ 4 a Nds. RiG)

##### 2.1 Beamte/Beamtinnen

Nach § 87 a NBG kann Beamten/Beamtinnen mit Dienstbezügen auf Antrag

- die Arbeitszeit bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ermäßigt werden (Teilzeitbeschäftigung),
- eine Beurlaubung ohne Bezüge bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung gewährt werden,

wenn und solange sie mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder einem nach ärztlichem Gutachten pflegeberechtigten sonstigen Angehörigen in häuslicher Gemeinschaft leben und diese Person tatsächlich betreuen oder pflegen.

Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung dürfen zusammen eine Dauer von 15 Jahren, Beurlaubungen allein eine Dauer von neun Jahren nicht überschreiten. Im Schul- und Hochschuldienst kann der Bewilligungszeitraum bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres oder Semesters ausgedehnt werden.

#### 2.2 Richter/Richterinnen

Nach § 4 a Nds. RiG ist Richtern/Richterinnen auf Antrag

- der Dienst bis auf die Hälfte des regelmäßigen Dienstes zu ermäßigen (Teilzeitbeschäftigung),
- eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu gewähren,

wenn und solange sie mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder einem nach ärztlichem Gutachten pflegeberechtigten sonstigen Angehörigen in häuslicher Gemeinschaft leben und diese Person tatsächlich betreuen oder pflegen.

Anträge sind nur dann zu genehmigen, wenn die Richter/Richterinnen zugleich der Verwendung auch in einem anderen Richteramt desselben Gerichtszweiges zustimmen.



Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung dürfen zusammen eine Dauer von 15 Jahren, Beurlaubungen allein eine Dauer von neun Jahren nicht überschreiten.

### 3. Erziehungsurlaub für Beamte/Beamtinnen und Richter/Richterinnen (§ 88 NBG/§ 4 Nds. RiG)

Nach § 88 Abs. 1 NBG (§ 4 Abs. 1 Nds. RiG) i. V. m. der Erziehungsurlaubsverordnung (ErzUrlV) vom 17. 12. 1985 (BGBl. I S. 2322) erhalten Beamte/Beamtinnen und Richter/Richterinnen auf Antrag Erziehungsurlaub ohne Dienst- oder Anwärterbezüge, wenn sie wegen Betreuung und Erziehung eines nach dem 31. 12. 1985 geborenen Kindes in ihrem Haushalt einen Anspruch auf Erziehungsgeld nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz (BERZGG) haben oder nur deshalb nicht haben, weil das maßgebende Einkommen die im BERZGG festgelegte Einkommensgrenze übersteigt. Der Erziehungsurlaub wird längstens für den Zeitraum gewährt, der mit dem Ablauf des mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots nach der Geburt beginnt und mit der Vollendung des zehnten Lebensmonats des Kindes, bei den nach dem 31. 12. 1987 geborenen Kindern mit der Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes endet. Ist ein Kind in Adoptionspflege genommen, besteht der Anspruch auf Erziehungsurlaub von diesem Zeitpunkt an. Ein Anspruch auf Erziehungsurlaub besteht nicht, wenn der mit in demselben Haushalt lebende Ehegatte nicht erwerbstätig ist, es sei denn, er ist arbeitslos oder befindet sich in Ausbildung. Vollzeitbeschäftigte und Teilzeitbeschäftigte können Erziehungsurlaub mit dem Ziel der völligen Freistellung vom Dienst beanspruchen. Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten mit mehr als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit kann Erziehungsurlaub auch in der Weise gewährt werden, daß die Arbeitszeit auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ermäßigt wird; dies gilt nicht für Beamte/Beamtinnen auf Widerruf im Vorbereitungsdienst. Ist die Arbeitszeit bereits auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ermäßigt und will der Beamte/die Beamtin oder der Richter/die Richterin die Teilzeitbeschäftigung in diesem Umfang während der Zeit fortführen, in der ein Anspruch auf Erziehungsgeld gegeben ist, kann kein Erziehungsurlaub gewährt werden. Während eines Erziehungsurlaubs darf eine Teilzeitbeschäftigung im Arbeitnehmerverhältnis nicht ausübt werden.

Erziehungsurlaub kann nicht gewährt werden, wenn der Beamte/die Beamtin oder der Richter/die Richterin bereits aus anderen Gründen beurlaubt ist. Daher kann auch ein bewilligter und bereits angetretener Urlaub aus familiären Gründen nach § 87 a NBG nicht in einen Erziehungsurlaub umgewandelt werden.

### 4. Verbindung der Freistellungen aus Arbeitsmarktgründen und aus familiären Gründen

Sofern sowohl die Voraussetzungen für die Freistellung aus Arbeitsmarktgründen als auch für diejenige aus familiären Gründen erfüllt sind, können beide Arten nacheinander in Anspruch genommen werden. Jedoch dürfen die Beurlaubungen nach den §§ 80 a und 87 a NBG bzw. §§ 4 a und 4 b Nds. RiG zusammen die Dauer von neun Jahren nicht überschreiten. Die Summe aller Freistellungen (Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung) nach den genannten Vorschriften soll 18 Jahre und darf auch in Ausnahmefällen 23 Jahre nicht übersteigen. Im Schul- und Hochschuldienst kann der Bewilligungszeitraum bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres oder Semesters ausgedehnt werden.

Auf die gesetzliche Höchstdauer für Freistellungen nach den §§ 80 a und 87 a NBG bzw. den §§ 4 a und 4 b Nds. RiG wird ein Erziehungsurlaub nicht angerechnet.

### 5. Dienstliche Voraussetzungen

Beamten/Beamtinnen kann eine Freistellung nach den §§ 80 a und 87 a NBG nur bewilligt werden, wenn die dienstlichen Verhältnisse es erlauben. Die Frage, ob ein Dienstposten für eine Teilzeitbeschäftigung geeignet ist, erfordert eine Überprüfung nach dem Gem. RdErl. vom 4. 7. 1984 (Nds. MBl. S. 671 — Gült. MI 90/207).

Richter haben bei Erfüllung der Voraussetzungen einen Anspruch auf Freistellung nach den §§ 4 a und 4 b Nds. RiG.

Auf die Gewährung von Erziehungsurlaub mit dem Ziel der völligen Freistellung, Erziehungsurlaub unter Herabsetzung eines Anspruchs, Erziehungsurlaub unter Herabsetzung der Arbeitszeit auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit kann nur bewilligt werden, wenn die dienstlichen Verhältnisse es erlauben. Zu den Voraussetzungen gehört auch hier die Teilzeitigkeit des Dienstpostens.

### 6. Arbeitszeit der teilzeitbeschäftigten Beamten/Beamtinnen

Gemäß § 5 b Abs. 2 ArbZVO kann bei teilzeitbeschäftigten Beamten/Beamtinnen, sofern die dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die ermäßigte wöchentliche Arbeitszeit ungleichmäßig auf die Arbeitstage der Woche verteilt werden. Ist die wöchentliche Arbeitszeit mindestens um ein Fünftel ermäßigt worden, so können einzelne Arbeitstage dienstfrei bleiben, jedoch nicht mehr als zwei aufeinanderfolgende, bei Beamten/Beamtinnen, für die alle Tage Arbeitstage sind, nicht mehr als vier aufeinanderfolgende. Auf Grund einer Entscheidung der obersten Dienstbehörde oder der von ihr bestimmten Behörde können ausnahmsweise für einzelne Verwaltungsbereiche oder für besondere Einzelfälle bis zu zehn aufeinanderfolgende Arbeitstage dienstfrei bleiben, wenn wegen der besonderen Art der von den betroffenen Beamten/Beamtinnen wahrzunehmenden Aufgaben gewährleistet ist, daß in dieser Zeit eine Vertretung durch andere Bedienstete nicht erforderlich wird (§ 6 Abs. 3 Satz 2 ArbZVO). Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen nach § 87 a NBG darf die Erfüllung des Freistellungsziels nicht erschwert werden.

Nach Nr. 2.3 Satz 3 des Beschlusses des Landesministeriums vom 13. 11. 1973 (Nds. MBl. S. 1614 — Gült. MI 90/140), geändert durch Beschluß vom 3. 12. 1985 (Nds. MBl. S. 1060 — Gült. MI 90/217), soll die tägliche Arbeitszeit vier Stunden nicht unterschreiten; sie soll die tägliche Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten nicht überschreiten.

### 7. Änderung oder vorzeitige Beendigung von Freistellungen

Die Entscheidung über die Freistellung bindet den Beamten/die Beamtin bzw. den Richter/die Richterin und die Dienststelle. In den Fällen der altersabhängigen Beurlaubung aus Arbeitsmarktgründen kann der Dienstvorgesetzte in besonderen Härtefällen eine Rückkehr aus dem Urlaub zulassen, wenn dem Beamten/der Beamtin bzw. dem Richter/der Richterin dessen Fortsetzung nicht zugemutet werden kann. Eine vorzeitige Beendigung der Beurlaubung oder ein Übergang zur Vollzeitbeschäftigung ist in aller Regel ausgeschlossen, solange eine freie Planstelle nicht zur Verfügung steht.

Erziehungsurlaub kann mit Zustimmung des Dienstvorgesetzten vorzeitig beendet werden, bei befristeter Beschäftigung einer Ersatzkraft jedoch erst zu dem Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis mit der Ersatzkraft nach § 21 Abs. 4 ERZGG frühestens gekündigt werden könnte. Ein erneuter Antritt des Erziehungsurlaubs ist bei vorzeitiger Beendigung ausgeschlossen.

### 8. Antragsverfahren

Teilzeitbeschäftigung und Urlaub werden nur auf Antrag gewährt. Das Gesetz geht also vom Grundsatz der Freiwilligkeit aus. Die Bediensteten können selbst entscheiden, ob und für welchen Zeitraum sie einen Antrag stellen wollen. Andererseits wird es aus Gründen der Personalplanung (Einsatz von Ersatzkräften/Rückkehr von ehemals freigestellten Bediensteten) bei Freistellungen vom Dienst aus Arbeitsmarktgründen oder familiären Gründen häufig erforderlich sein, daß Bewilligungen für eine bestimmte Mindestdauer oder zu bestimmten Zeitpunkten (z. B. bei Lehrkräften zum 1. 2. bzw. 1. 8. eines Jahres) ausgesprochen werden. Es empfiehlt sich deshalb, vor der Antragstellung mit der zuständigen Personalstellenstelle Verbindung aufzunehmen, um diese Fragen zu klären. Im Schul- und Hochschuldienst gilt generell, daß der Bewilligungszeitraum bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres oder Semesters ausgedehnt werden kann.

Teilzeitbeschäftigung und Urlaub können mit Ausnahme des Erziehungsurlaubs unter völliger Freistellung vom Dienst nur von „Beamten/Beamtinnen mit Dienstbezügen“ beantragt werden. Das bedeutet: Während der Ausbildung ist nur die volle Freistellung durch Erziehungsurlaub und Urlaub generell zulässig, ganz gleich, ob es sich um ein Beamtenverhältnis auf Probe, auf Lebenszeit oder auf Zeit handelt. Zulässig ist ferner, den Antrag bereits vor der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe usw. zu stellen. Entscheidend ist, daß der Bewilligungszeitraum in eine Zeit des Beamtenverhältnisses mit Dienstbezügen fällt.

Der Antrag muß schriftlich gestellt und auf dem Dienstweg dem Dienstvorgesetzten vorgelegt werden. Er muß den gewünschten Zeitraum und den Umfang der Arbeitszeitermäßigung enthalten. Häufig wird die Ermäßigung um die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bzw. Regelstundenzahl angestrebt. Eine weitergehende Freistellung ist bei Teilzeitbe-

schäftigung nicht möglich, jedoch ist eine Reduzierung z. B. um ein Drittel, ein Viertel oder auch nur eine stundenweise Ermäßigung denkbar, wenn dies personalwirtschaftlich (Ersatzkräfte) vertretbar ist. Den individuellen Bedürfnissen kann also weitgehend Rechnung getragen werden. Entscheidend ist, daß der Arbeitsplatz überhaupt teilzeitgeeignet ist (vgl. Nr. 5) und daß die kontinuierliche Aufgaben erledigung gewährleistet ist.

Der Antrag sollte rechtzeitig, nach Möglichkeit etwa sechs Monate vor dem gewünschten Freistellungsbeginn, gestellt werden. Erziehungsurlaub muß spätestens vier Wochen vor Urlaubsbeginn beantragt werden, wobei anzugeben ist, bis zu welchem Lebensmonat des Kindes Urlaub gewünscht wird. Kann der Beamte/die Beamtin oder der Richter/die Richterin einen sich unmittelbar an das Beschäftigungsverbot nach der Geburt anschließenden Erziehungsurlaub aus einem von ihm/ihr nicht zu vertretenden Grund nicht rechtzeitig beantragen, so kann er/sie dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen. Wird die Verlängerung eines Urlaubs angestrebt, so schreibt das Gesetz für Beurlaubungen nach § 87 a NBG/§ 4 a Nds. RiG die Einhaltung einer Sechsmonatsfrist vor. Von der Einhaltung dieser Frist kann die Bewilligungsbehörde in Einzelfällen Ausnahmen zulassen.

Eine Verlängerung des Erziehungsurlaubs kann gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 ErzUrlV nur beantragt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus einem wichtigen Grund nicht möglich ist. In anderen Fällen ist eine Verlängerung nur im Einvernehmen mit dem Dienstherrn möglich.

### II. Wie wirken sich Freistellungen vom Dienst bei Beamten/Beamtinnen und Richtern/Richterinnen auf das Dienstverhältnis aus?

#### 1. Laufbahnrecht

##### 1.1 Teilzeitbeschäftigung

Die Zeit einer Teilzeitbeschäftigung wird als Probezeit (§ 7 NlVO, § 10 PolNlVO) berücksichtigt. Die Probezeit kann aber nach § 18 Abs. 4 Satz 1 Nr. 6 NlVO bzw. § 10 PolNlVO verlängert werden, wenn die Bewährung bis zum Ablauf der Probezeit noch nicht festgestellt werden kann.

Die Zeit einer Teilzeitbeschäftigung wird ferner als Dienstzeit für die Verleihung eines Beförderungsamtes (§§ 11, 12, 34, 35 NlVO, § 11 PolNlVO) sowie als Dienstzeit für die Zulassung zum Aufstieg von Beamten/Beamtinnen (§§ 12, 25, 29, 32, 35, Anlage 2 b zu § 36 NlVO, §§ 17, 19, 24 PolNlVO) berücksichtigt. Sie zählt auch als Einführungszeit für Aufstiegsbeamte/-beamtinnen (§§ 25, 29, 32, 35, Anlage 2 b zu § 36 NlVO, §§ 17, 19, 24 PolNlVO). Die Einführungszeit wird aber in der Regel zu verlängern sein (§ 15 NlVO, § 4 PolNlVO).

Die Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn Erziehungsurlaub in der Weise gewährt wird, daß die Arbeitszeit auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ermäßigt wird.

#### 1.2 Beurlaubung

Die Zeit der Beurlaubung (einschl. Erziehungsurlaub unter völliger Freistellung vom Dienst) wird nicht als Probezeit (§ 7 NlVO), als Dienstzeit für die Verleihung eines Beförderungsamtes (§§ 11, 12, 34, 35 NlVO) und als Dienstzeit für die Zulassung zum Aufstieg von Beamten/Beamtinnen (§§ 12, 25, 29, 32, 35, Anlage 2 b zu § 36 NlVO) berücksichtigt.

Während der Beurlaubung wird die Einführung (Ausbildung) des Aufstiegsbeamten/der Aufstiegsbeamtin nicht fortgesetzt; die Einführungszeit ist deshalb nach § 15 Satz 1 Nr. 2 NlVO zu verlängern.

Für die Beamten/Beamtinnen des Polizeivollzugsdienstes gilt das gleiche.

### 2. Mehrarbeit von Beamten/Beamtinnen

Auch teilzeitbeschäftigte Beamte/Beamtinnen sind gemäß § 80 Abs. 2 Satz 1 NBG verpflichtet, über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern und sich die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt. Bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen ist Dienstbefreiung zu gewähren bzw. u. U. Mehrarbeitsvergütung zu zahlen, wenn mehr als fünf Stunden (bei Lehrkräften: drei Unterrichtsstunden) im Monat Mehrarbeit geleistet wurde; maßgeblich ist die Überschreitung der für den Beamten/die Beamtin festgesetzten (ermäßigten) wöchentlichen Arbeitszeit. Die Überschreitung der jeweiligen Unterrichtsverpflichtung einer Lehrkraft im Rahmen des flexiblen Unterrichtseinsatzes stellt keine Mehrarbeit dar.

### 3. Nebentätigkeiten

#### 3.1 Freistellung aus Arbeitsmarktgründen (§ 80 a NBG/§ 4 b Nds. RiG)

Nach § 80 a Abs. 2 NBG/§ 4 b Nds. RiG ist die Bewilligung einer Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung davon abhängig, daß der Beamte/die Beamtin bzw. der Richter/die Richterin erklärt, während der Dauer des Bewilligungszeitraumes auf die Ausübung genehmigungspflichtiger entgeltlicher Nebentätigkeiten zu verzichten und entgeltliche Nebentätigkeiten, die nach § 74 NBG (ggf. i. V. m. § 4 Abs. 1 Nds. RiG) genehmigungsfrei sind, nur in dem Umfang auszuüben, wie er/sie sie bei Vollzeitbeschäftigung ohne Verletzung dienstlicher Pflichten ausüben könnte. Wird diese Verpflichtung schuldhaft verletzt, so ist die Bewilligung zu widerrufen. Der Dienstvorgesetzte darf Ausnahmen vom Verbot der Nebentätigkeit nur zulassen, soweit sie dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen.

Ein Entgelt für eine Nebentätigkeit ist nach dem Vergütungsgriff des § 75 e NBG jede Gegenleistung in Geld und geldwerten Vorteilen, auch wenn kein Rechtsanspruch auf sie besteht. Als Entgelt sind auch pauschalierte Aufwandsentschädigungen in vollem Umfang sowie Tage- und Übernachtungsgelder insoweit anzusehen, als sie die in § 75 e Abs. 2 NBG bestimmte Höhe übersteigen.

#### 3.2 Freistellung aus familiären Gründen (§ 87 a NBG/§ 4 a Nds. RiG)

Während einer Teilzeitbeschäftigung oder einer Beurlaubung dürfen nur solche Nebentätigkeiten genehmigt werden, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen (§ 87 a Abs. 3 NBG/§ 4 a Abs. 4 Nds. RiG). Die Zulässigkeit genehmigungsfreier Nebentätigkeiten wird nicht berührt.

#### 3.3 Erziehungsurlaub (§ 88 NBG/§ 4 Nds. RiG)

Die Ausübung einer Nebentätigkeit im Rahmen eines Arbeitnehmerverhältnisses innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes ist nicht zulässig.

### 4. Dienstjubiläum

#### 4.1 Teilzeitbeschäftigung

Nach § 3 der Verordnung über die Ehrung der Beamten und Richter für langjährige Tätigkeit im öffentlichen Dienst (im folgenden: Ehrungsverordnung) i. V. m. § 129 Abs. 1 Satz 3 NBG a. F. waren bisher Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung nur zu dem Teil als Jubiläumsdienstzeit anrechenbar, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht. Ab 1. 5. 1986 werden bei der Berechnung des Dienstjubiläums die Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung voll berücksichtigt (§ 3 Abs. 1 Satz 2 der Ehrungsverordnung). Auf die Höhe der Jubiläumsszuwendung hatte und hat die Teilzeitbeschäftigung keinen Einfluß.

#### 4.2 Beurlaubung

Die Zeit einer Beurlaubung (auch eines Erziehungsurlaubs unter völliger Freistellung vom Dienst) wird nicht als Jubiläumsdienstzeit berücksichtigt (§ 3 der Ehrungsverordnung i. V. m. § 129 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 NBG a. F.).

### 5. Erholungsurlaub

#### 5.1 Teilzeitbeschäftigung

Der Erholungsurlaub steht in gleicher Höhe zu wie bei einer Vollbeschäftigung. Das gilt auch für einen Zusatzurlaub nach der Erholungsurlaubsverordnung. Bei einem Anspruch auf Zusatzurlaub für Schicht- und Nachtdienst wird auf die Besonderheit in § 6 Abs. 4 der Erholungsurlaubsverordnung hingewiesen. Ist bei einer Teilzeitbeschäftigung die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, so vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um  $\frac{1}{5}$  des bei einer Fünftagewoche zustehenden Urlaubs zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs (§ 4 Satz 3 der Erholungsurlaubsverordnung).

#### Beispiel:

Eine Beamtin mit einem Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen bei Vollbeschäftigung arbeitet dienstplanmäßig an 2 1/2 Tagen der Woche. Sie hat also wöchentlich 2 zusätzliche arbeitsfreie Tage. Der Urlaubsanspruch vermindert sich um  $30 \times 5/2 + 250 = 12,48$  Arbeitstage auf 17,52 Arbeitstage, abgerundet auf 17 Arbeitstage im Jahr. Die Abrundung ergibt sich aus § 4 Satz 4 der Erholungsurlaubsverordnung.



Nds. MBl. Nr. 25/1987

**5.2 Beurlaubung (einschl. Erziehungsurlaub unter völliger Freistellung vom Dienst)**

Ein Anspruch auf Erholungsurlaub entsteht nicht für das Urlaubsjahr, in dem wegen einer anderweitigen Beurlaubung keine Dienstleistung erbracht wird. Eine Beurlaubung ohne Bezüge während eines Teils des Urlaubsjahres führt zur anteiligen Kürzung des Erholungsurlaubs um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat der Beurlaubung (§ 9 Abs. 2 der Erholungsurlaubsverordnung, § 3 ErzUrV).

Wurde der zustehende Erholungsurlaub vor Antritt des Erziehungsurlaubs nicht oder nur teilweise genommen, so wird der Resturlaub nach dem Erziehungsurlaub im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr gewährt. Vorher zuviel gewährter Erholungsurlaub wird von dem Erholungsurlaub abgezogen, der nach dem Erziehungsurlaub zusteht.

**6. Sonderurlaub****6.1 Teilzeitbeschäftigung**

Die Möglichkeiten der Erteilung von Sonderurlaub nach der Sonderurlaubsverordnung werden durch das Vorliegen einer Teilzeitbeschäftigung nicht berührt.

**6.2 Beurlaubung**

Urlaub aus verschiedenen Gründen während desselben Zeitraumes ist nicht möglich. Eine Beurlaubung kann nicht unterbrochen werden, um die Möglichkeiten der Sonderurlaubsverordnung auszuschöpfen.

**7. Besoldung, Kindergeld****7.1 Teilzeitbeschäftigung**

Die Dienstbezüge (Grundgehalt, Ortszuschlag, Zulagen) werden grundsätzlich im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit verringert (§ 6 des Bundesbesoldungsgesetzes — BBesG —). Etwas anderes gilt hinsichtlich der familienbezogenen Bestandteile des Ortszuschlags (Unterschiedsbeträge zwischen der Stufe 1 und den folgenden Stufen), wenn der Ehegatte des/der Teilzeitbeschäftigten oder (bezüglich des Kinderanteils) ein anderer Kindergeldberechtigter im öffentlichen Dienst mit Anspruch auf Ortszuschlag vollbeschäftigt oder Versorgungsempfänger ist oder wenn beide Ehegatten bzw. mehrere Anspruchsberechtigte mit jeweils mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit im öffentlichen Dienst mit Anspruch auf Ortszuschlag beschäftigt sind. In solchen Fällen werden der Ehegattenanteil (Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen 1 und 2) und etwaige Kinderanteile im Ortszuschlag unter Anwendung der Konkurrenzvorschriften so gezahlt, wie wenn beide (mehrere) Berechtigte vollbeschäftigt wären (nach § 40 Abs. 5 und 6 BBesG der Ehegattenanteil je zur Hälfte und Kinderanteile grundsätzlich demjenigen Berechtigten, der das Kindergeld bezieht).

Das Besoldungsdienstalter wird durch die Teilzeitbeschäftigung nicht berührt.

Bei Beamten/Beamtinnen des gehobenen Dienstes, die Anwärterbezüge unter der Auflage erhalten haben, daß sie im Anschluß an die Ausbildung nicht vor Ablauf einer Mindestdienstzeit von fünf Jahren auf eigenen Antrag aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden (§ 59 Abs. 5 BBesG), zählt die Zeit einer Teilzeitbeschäftigung für die Erfüllung der Bleibverpflichtung voll. Entsprechendes gilt, wenn die Gewährung eines Anwärtersonderzuschlags an eine Bleibverpflichtung gebunden war (§ 3 der Anwärtersonderzuschlags-Verordnung).

Auf die jährliche Sonderzuwendung wirkt sich eine Teilzeitbeschäftigung nur aus, wenn sie am 1. Dezember vorgelegen hat. Der Grundbetrag bemißt sich dann nach den entsprechenden der Arbeitszeit herabgesetzten Dezemberbezügen. Der Sonderbetrag für Kinder (§ 8 des Gesetzes über die Gewährung einer jährlichen Sonderzuwendung) wird dadurch nicht berührt.

Das jährliche Urlaubsgeld wird im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit verringert, wenn am ersten allgemeinen Arbeitstag des Monats Juli wegen Teilzeitbeschäftigung herabgesetzte Bezüge gewährt werden.

Die vermögenswirksame Leistung beträgt bei Teilzeitbeschäftigung die Hälfte des bei Vollbeschäftigung zustehenden Betrages. Vollbeschäftigte mit Bezügen unter 1 900 DM monatlich erhalten 26 DM, mit Bezügen ab 1 900 DM 13 DM monatlich. Bei teilzeitbeschäftigten Beamten/Beamtinnen bzw. Richtern/Richterinnen tritt an die Stelle der Bemessungsgrenze von 1 900 DM der Betrag, der dem Verhältnis der ermäßigten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit ent-

spricht (§ 2 Abs. 2 des Gesetzes über vermögenswirksame Leistungen für Beamte, Richter usw.).

Der Anspruch auf Kindergeld wird durch eine Teilzeitbeschäftigung nicht berührt.

**7.2 Beurlaubung (mit Ausnahme des Erziehungsurlaubs)**

Bei einer Beurlaubung entfällt der Anspruch auf Dienstbezüge für die Dauer des Urlaubs.

Das Besoldungsdienstalter ist nach Beendigung des Urlaubs um die Hälfte der Zeit des Urlaubs hinauszuschieben (§ 31 Abs. 2 Satz 2 BBesG). Das Hinauschieben führt je nach Dauer des Urlaubs dazu, daß nach Wiederaufnahme des Dienstes die künftigen Steigerungen bis zum Erreichen des Endgrundgehalts auf Grund des hinausgeschobenen Besoldungsdienstalters jeweils später erfolgen. Die Regelung gilt entsprechend für die Lebensaltersstufen beim Grundgehalt für Richter/Richterinnen und Staatsanwälte/Staatsanwältinnen.

Bei Beamten/Beamtinnen des gehobenen Dienstes, die Anwärterbezüge unter der Auflage erhalten haben, daß sie im Anschluß an die Ausbildung nicht vor Ablauf einer Mindestdienstzeit von fünf Jahren auf eigenen Antrag aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden (§ 59 Abs. 5 BBesG), wird die Zeit des Urlaubs nicht auf die Mindestdienstzeit angerechnet, so daß sich diese um die Zeit des Urlaubs verlängert. Entsprechendes gilt, wenn die Gewährung eines Anwärtersonderzuschlags an eine Bleibverpflichtung gebunden war.

Die jährliche Sonderzuwendung entfällt für ein Kalenderjahr, in dem für den gesamten Monat Dezember wegen der Beurlaubung keine laufenden Bezüge zustehen. Im Jahr der Rückkehr aus dem Urlaub wird der Grundbetrag der Sonderzuwendung für jeden vollen Monat der Beurlaubung während des Kalenderjahres um ein Zwölftel gekürzt.

Das jährliche Urlaubsgeld entfällt für ein Kalenderjahr, in dem während des gesamten Monats Juli wegen der Beurlaubung keine laufenden Bezüge zustehen.

Die vermögenswirksame Leistung entfällt für die Kalendermonate, in denen der Beamte/die Beamtin bzw. der Richter/die Richterin keine Bezüge erhält.

Der Anspruch auf Kindergeld wird nicht berührt. Die Zahlung erfolgt weiterhin durch die zuständige Bezugsstelle des öffentlichen Dienstes.

**7.3 Erziehungsurlaub unter völliger Freistellung vom Dienst**

Bei einem solchen Erziehungsurlaub entfällt der Anspruch auf Dienst- oder Anwärterbezüge für die Dauer des Urlaubs.

Das Besoldungsdienstalter wird nach Beendigung des Urlaubs nicht hinausgeschoben. Entsprechendes gilt für die Lebensaltersstufen der Richter/Richterinnen und Staatsanwälte/Staatsanwältinnen.

Der Erziehungsurlaub wird auf die in Nr. 7.2 Abs. 3 genannten Mindestdienstzeiten angerechnet. Ein in der Absenkezeit gemäß § 19 a Abs. 1 Satz 1 BBesG fallender Erziehungsurlaub wird auf die Dauer der Absenkezeit angerechnet.

Der Anspruch auf die jährliche Sonderzuwendung wird durch den Erziehungsurlaub nicht berührt. Eine Kürzung des Grundbetrages der Sonderzuwendung für die Monate des Erziehungsurlaubs erfolgt nicht. Auch der Anspruch auf das jährliche Urlaubsgeld und auf vermögenswirksame Leistungen wird durch den Erziehungsurlaub nicht berührt.

Bei Teilzeitbeschäftigung vor Beginn des Erziehungsurlaubs ist auch für die Bemessung der vorstehend genannten Leistungen von dem gleichen Beschäftigungsumfang am jeweils maßgebenden Stichtag auszugehen.

Der Anspruch auf Kindergeld wird nicht berührt. Die Zahlung erfolgt weiterhin durch die zuständige Bezugsstelle des öffentlichen Dienstes.

**8. Beihilfen und freie Heilfürsorge****8.1 Teilzeitbeschäftigung**

Die Berechtigung besteht uneingeschränkt (§ 2 Abs. 4 Nr. 2 Buchst. b BbV, Nr. 1 der Heilfürsorgebestimmungen für die Polizeivollzugsbeamten des Landes Niedersachsen).

**8.2 Beurlaubung (mit Ausnahme des Erziehungsurlaubs)**

Für die Zeit der Beurlaubung ohne Bezüge besteht keine Berechtigung. Für die während der Zeit der Beurlaubung entstandenen Aufwendungen kann daher eine Beihilfe auch nicht nach Beendigung der Beurlaubung gewährt werden. Beihilfeanträge, die sich auf vor dem Urlaub entstandene Aufwendungen beziehen, können — im Rahmen der Jahresfrist — auch während der Beurlaubung gestellt werden.

Nds. MBl. Nr. 25/1987

**8.3 Erziehungsurlaub unter völliger Freistellung vom Dienst**

Beihilfen werden in entsprechender Anwendung der Beihilfavorschriften gewährt (§ 5 Abs. 1 ErzUrV). Außerdem werden für die Zeit des Erziehungsurlaubs (auch soweit dieser im Wege der Herabsetzung der Arbeitszeit gewährt wird, vgl. Abschnitt 1 Nr. 3) die Beiträge für die Krankenversicherung bis zu monatlich 60 DM erstattet, wenn die Dienst- oder Anwärterbezüge (ohne die mit Rücksicht auf den Familienstand gewährten Zuschläge und ohne Aufwandsentschädigungen) vor Beginn des Erziehungsurlaubs die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschritten haben.

Während des Erziehungsurlaubs besteht ein Anspruch auf freie Heilfürsorge weiter.

**9. Wohnungsfürsorge****9.1 Teilzeitbeschäftigung**

Soweit Wohnungsfürsorgemittel für die Förderung von Eigenheimen, Kleinsiedlungen und eigen genutzten Eigentumswohnungen gewährt werden, gelten für teilzeitbeschäftigte Bedienstete dieselben Regelungen wie für vollbeschäftigte Bedienstete.

**9.2 Beurlaubung**

Die Abwicklung von Wohnungsfürsorgemitteln, die vor Beginn der Beurlaubung bewilligt wurden, wird durch eine Beurlaubung nicht berührt.

**10. Versorgung****10.1 Allgemeines**

Der Anspruch auf Ruhegehalt und die Höhe des Ruhegehaltes hängen ab von der Erfüllung einer Wartezeit (Nr. 10.2), der Höhe der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (Nr. 10.3), der Dauer der ruhegehaltfähigen Dienstzeit (Nr. 10.4) sowie ggf. der Anwendung des sog. Versorgungsabschlages (Nr. 10.5).

Seit dem 1. 8. 1984 (Inkrafttreten des Fünften Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 25. 7. 1984, BbG 1 S. 998) bewilligte Freistellungen führen zu einer Kürzung des Ruhegehaltssatzes (Versorgungsabschlag). Ausgenommen sind

- Beurlaubungen, bei denen spätestens am Ende der Urlaubszeit schriftlich anerkannt worden ist, daß der Urlaub öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dient,
  - Erziehungsurlaub,
  - die Zeit einer Kindererziehung bis zu einem Jahr, die in eine Freistellung aus Arbeitsmarkt- oder familiären Gründen nach den §§ 80 a, 87 a NBG/§§ 4 a, 4 b Nds. RiG fällt.
- Für Freistellungen, die vor dem 1. 8. 1984 bewilligt worden sind, gilt das bisherige Recht weiter, d. h. nur Teilzeitbeschäftigungen aus Arbeitsmarktgründen, die zwischen dem 15. 5. 1980 und dem 31. 7. 1984 bewilligt worden sind, führen zu einem besonderen Versorgungsabschlag nach bisherigem Recht. Bis zum 31. 7. 1984 ausgesprochene Bewilligungen, die nach diesem Tage verlängert oder wesentlich verändert werden, führen vom Tag des Wirksamwerdens der Änderung an ebenfalls zum Versorgungsabschlag.

Die folgenden Hinweise erläutern die versorgungsrechtlichen Folgen von nach dem 31. 7. 1984 bewilligten Freistellungen vom Dienst. Weitere Auskünfte erteilt für Beamte/Beamtinnen bzw. Richter/Richterinnen des Landes auf Anfrage das Niedersächsische Landesverwaltungsamt — Beamtenversorgung —, Postfach 1 07, 3000 Hannover 1, Tel.: (05 11) 1 08-1, im übrigen die zuständige Pensionsbehörde.

**10.2 Auswirkungen auf die Wartezeit für den Erwerb des Ruhegehaltsanspruchs (§ 4 BeamtVG)**

Ein Ruhegehalt wird nach § 4 Abs. 1 Satz 1 des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG) grundsätzlich erst nach Ableistung einer Dienstzeit von fünf Jahren (Wartezeit) gewährt. Teilzeitbeschäftigungen (als Beamter/Beamtin, Richter/Richterin, Angestellter/Angestellte oder Arbeiter/Arbeiterin im öffentlichen Dienst) sind nur zu dem Teil in die Wartezeit einzurechnen, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht. Die Mutterschutzfrist nach § 3 Abs. 1 der Mutterschutzverordnung sowie ein Erziehungsurlaub unter völliger Freistellung vom Dienst bis zu dem Tag, an dem das Kind sechs Monate alt wird, sind in vollem Umfang zu berücksichtigen. Wurde Erziehungsurlaub durch Herabsetzung der Arbeitszeit auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit gewährt, werden der Erziehungsurlaub und die Teilzeitbeschäftigung insgesamt

bis zu dem vorgenannten Tag unter Zugrundelegung der Arbeitszeit vor Beginn des Erziehungsurlaubs auf die Wartezeit angerechnet. Zeiten eines sonstigen Urlaubs aus Arbeitsmarkt- oder familiären Gründen sind nicht zu berücksichtigen. Fällt in die Zeit einer Freistellung nach §§ 80 a, 87 a NBG/§§ 4 a, 4 b Nds. RiG eine Kindererziehungszeit, so ist diese Zeit bis zu dem Tag zu berücksichtigen, an dem das Kind sechs Monate alt wird.

**10.3 Auswirkungen auf die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (§ 5 BeamtVG)**

Ergibt sich bei Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze oder vorheriger Zuruhrsetzung auf eigenen Antrag nicht die Endstufe der Besoldungsgruppe, so ist den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen das Grundgehalt der erreichten Dienstaltersstufe zugrunde zu legen. Insofern kann eine nicht anrechnungsfähige Freistellung die Höhe der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge beeinflussen.

**10.4 Auswirkungen auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit (§§ 6, 10 BeamtVG)**

Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung sind nur zu dem Teil ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht (§ 6 Abs. 1 Satz 3, § 10 Abs. 1 Satz 3 BeamtVG). Zeiten eines Urlaubs ohne Bezüge aus Arbeitsmarkt- und familiären Gründen sind nicht ruhegehaltfähig. Die Zeit eines Erziehungsurlaubs unter völliger Freistellung vom Dienst sowie eine Kindererziehungszeit, die mit Freistellungen aus Arbeitsmarkt- oder familiären Gründen (§§ 80 a, 87 a NBG/§§ 4 a, 4 b Nds. RiG) zusammenfällt, sind jedoch bis zu dem Tag in vollem Umfang ruhegehaltfähig, an dem das Kind sechs Monate alt wird. Wurde Erziehungsurlaub durch Herabsetzung der Arbeitszeit auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit gewährt, werden der Erziehungsurlaub und die Teilzeitbeschäftigung bis zu dem vorgenannten Tag insgesamt unter Zugrundelegung der Arbeitszeit vor Beginn des Erziehungsurlaubs auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit angerechnet.

**10.5 Auswirkungen auf den Ruhegehaltssatz (§ 14 Abs. 1 Satz 1 BeamtVG)**

Nach dem 31. 7. 1984 bewilligte Freistellungen führen — mit Ausnahme der in Nr. 10.1 Abs. 1 genannten Zeiten eines Erziehungsurlaubs und einer sonstigen Kindererziehung — bei Eintritt des Versorgungsfalles zu einem Versorgungsabschlag, Maßgebend ist der Tag der Bekanntgabe der Verfügung an den Bediensteten.

Der Versorgungsabschlag ist die Kürzung des im Einzelfall ohne Berücksichtigung des Höchstsatzes (75 v. H.) erreichbaren Ruhegehaltssatzes. Für die Durchführung des Versorgungsabschlages wird der ohne die Freistellungen erreichbare Ruhegehaltssatz in dem Verhältnis vermindert, in dem die tatsächliche ruhegehaltfähige Dienstzeit (Ist-Lebensarbeitszeit) zu der ruhegehaltfähigen Dienstzeit (Soll-Lebensarbeitszeit) steht. Die ruhegehaltfähige Dienstzeit ist nach Jahren und Tagen zu ermitteln.

Für die Errechnung des Ruhegehaltssatzes ergeben die ersten 10 Dienstjahre einen Ruhegehaltssatz von 35 v. H. Dieser steigt für jedes weitere Dienstjahr bis zum 25. Dienstjahr um 2 v. H., danach weiter um 1 v. H. Hierbei gilt ein Rest von mehr als 182 Tagen als ein weiteres volles Dienstjahr.

Einen Überblick über die versorgungsrechtlichen Auswirkungen von Freistellungen nach dem 31. 7. 1984 auf der Basis voller Dienstjahre gibt die als Anlage abgedruckte Tabelle.

**10.6 Zusammentreffen von Versorgungsabschlüssen nach bisherigem und neuem Recht**

War bereits vor dem 1. 8. 1984 Teilzeitbeschäftigung aus Arbeitsmarktgründen bewilligt worden, so findet für diese Zeit der Versorgungsabschlag nach bisherigem Recht (= alter Abschlag) weiter Anwendung. Werden nach dem 31. 7. 1984 weitere Freistellungen bewilligt, so ist der Versorgungsabschlag hierfür (= neuer Abschlag) gesondert zu berechnen. Anschließend wird aus beiden Abschlägen ein einheitlicher gekürzter Ruhegehaltssatz gebildet.

Der alte Abschlag wird in der Weise ermittelt, daß der Ruhegehaltssatz, der sich auf Grund der Ist-Lebensarbeitszeit ohne die Höchstatzbegrenzung ergibt, für jedes volle Jahr des Unterschieds zwischen der Soll-Lebensarbeitszeit und der Ist-Lebensarbeitszeit um 0,5 v. H. gekürzt wird. Der Höchst-Ruhegehaltssatz darf jedoch nicht über- und der Satz von 35 v. H. nicht unterschritten werden.



Mit Rücksicht auf den ebenfalls noch durchzuführenden neuen Versorgungsabschluss ist zur Vermeidung von Doppelkürzungen bei der Soll-Lebensarbeitszeit die bis zum 31. 7. 1984 bewilligte Teilzeitarbeit aus Arbeitsmarktgründen ungekürzt, die nach diesem Zeitpunkt bewilligte Freistellung in dem Verhältnis, in dem die ermäßigte zur regelmäßigen Arbeitszeit steht, zu berücksichtigen. Zeiten des Urlaubs bleiben außer Ansatz. Für die Ist-Lebensarbeitszeit ist die ruhegehaltfähige Dienstzeit maßgebend.

Der neue Abschlag wird in gleicher Weise, wie in Nr. 10.5 dargestellt worden ist, ermittelt. Weil jedoch die Auswirkungen des alten Versorgungsabschlages zu berücksichtigen sind, ist für die Ermittlung der maßgeblichen Zeiten folgendes zu beachten:

- Für die ruhegehaltfähige Dienstzeit sind sowohl die bis zum 31. 7. 1984 bewilligten Teilzeitschäftigungen als auch die nach diesem Zeitpunkt bewilligten Freistellungen anteilig zu berücksichtigen. Urlaubszeiten bleiben unberücksichtigt, soweit sie nicht ausdrücklich als ruhegehaltfähig anerkannt worden sind.
- Für die Soll-Lebensarbeitszeit werden die bis zum 31. 7. 1984 bewilligten Freistellungen anteilig berücksichtigt bzw. bleiben unberücksichtigt (Urlauszeiten). Nach diesem Tag ausgesprochene Freistellungen sind in vollem Umfang anzusetzen.

Zur Ermittlung des einheitlichen gekürzten Ruhegehaltssatzes wird der sich auf Grund des neuen Abschlags ergebende Vomhundertsatz (vgl. Nr. 10.5) um den alten Abschlag (vgl. diese Nummer) vermindert. Der sich hiernach ergebende gekürzte Ruhegehaltssatz darf 35 v. H. nicht unter- sowie 75 v. H. bzw. den erdienten Ruhegehaltssatz nicht überschreiten.

10.7 Auswirkungen auf den Ausgleich bei besonderen Arbeitsgrenzen (§ 48 BeamTVG)

Beamten/Beamtinnen des Vollzugsdienstes, des Einsatzdienstes der Feuerwehr und im Flugverkehrskontrolldienst, die nach einer mindestens zwanzigjährigen Vollzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst und nach Vollendung des 55. Lebensjahres (§ 80 a Abs. 1 Nr. 2 NBG) bei Eintritt in den Ruhestand ohne Dienstbezüge beurlaubt sind, wird der Ausgleich nach § 48 Abs. 1 BeamTVG nicht gewährt.

11. Freiwillige Rentenversicherung

Scheiden Beamte/Beamtinnen oder Richter/Richterinnen unversorgt aus dem Beamten- oder Richterverhältnis aus, so sind sie gemäß § 1232 RVO/§ 9 AVG in der gesetzlichen Rentenversicherung nachzuversichern. Die Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge (auch eines Erziehungsurlaubs unter völliger Freistellung vom Dienst) bleibt dabei unberücksichtigt. Dadurch entstehende Beitragslücken können nach Durchführung der Nachversicherung von dem/der Ausgeschiedenen in der Regel nicht mehr durch Entrichtung freiwilliger Beiträge geschlossen werden.

Wenn im Falle einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge mit einem unversorgten Ausscheiden aus dem Beamten- bzw. Richterverhältnis zu rechnen ist, ist es deshalb angezeigt, sich ggf. wegen einer Beratung an den zuständigen Träger der gesetzlichen Rentenversicherung zu wenden. Beurlaubte Beamte/Beamtinnen oder Richter/Richterinnen sind zur freiwilligen Versicherung nach § 1233 Abs. 1 RVO/§ 10 Abs. 1 AVG berechtigt, auch wenn zuvor nicht für 60 Kalendermonate Beiträge entrichtet wurden.

Anlage (zu Abschn. II Nr. 10.5)

Table with 3 columns: Erreichbare ruhegehaltfähige Dienstzeit, Erreichbarer Ruhegehaltssatz (v.H.), and a 16-column grid of values representing months of full-time release (volle Freistellungsjahre).

1) Einschl. einer nach dem 31. 7. 1984 bewilligten Freistellungszeit. 2) Ohne Berücksichtigung der Höchstsatzbegrenzung.

Anlage 2

Merkblatt für Angestellte und Arbeiter/Arbeiterinnen über Möglichkeiten, Voraussetzungen und Auswirkungen von Teilzeitarbeit und Beurlaubungen ohne Bezüge aus Arbeitsmarktgründen und familiären Gründen einschl. Erziehungsurlaub

Stand: 1. 1. 1987

I. Welche Möglichkeiten der Freistellung gibt es? (Rechtsgrundlagen und Voraussetzungen)

1. Teilzeitarbeit

1.1 Im Hinblick auf die gegenwärtige Arbeitsmarktlage besteht ein dringendes Interesse daran, daß die vorhandenen arbeits- und tarifrechtlichen Möglichkeiten für eine Teilzeitarbeit verstärkt genutzt und zusätzliche teilzeitgeeignete Arbeitsplätze geschaffen werden. Die Dienststellen des Landes werden daher Anträgen auf Teilzeitarbeit entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen.

Für die Einstellung von Bewerbern/Bewerberinnen in den Landesdienst gelten die Richtlinien zur weiteren Förderung der Teilzeitschäftigung im öffentlichen Dienst (Anlage zum RdErl. des MI vom 11. 7. 1985, Nds. MBl. S. 607 — Gültl. 90/210, und RdErl. des MI vom 2. 6. 1987, Nds. MBl. S. 622 — Gültl. 90/223).

1.2 Teilzeitarbeit kann in der herkömmlichen Form (Teilzeitschäftigung) oder in der Form der Arbeitsplatztteilung (Jobsharing) geleistet werden. Über die Voraussetzungen für eine Teilzeitarbeit in der Form der Arbeitsplatztteilung informiert Sie im einzelnen der Gem. RdErl. vom 4. 7. 1984 (Nds. MBl. S. 671 — Gültl. MI 90/207).

1.3 Die Vereinbarung von Teilzeitarbeit bindet beide Vertragsparteien. Eine Änderung im Umfang der Teilzeitarbeit oder die Rückkehr zur Vollbeschäftigung ist also nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich.

1.4 Angestellten dürfen nur solche Nebentätigkeiten genehmigt werden, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen.

Arbeiter/Arbeiterinnen dürfen Nebentätigkeiten gegen Entgelt nur ausüben, wenn der Arbeitgeber seine Zustimmung erteilt hat (§ 13 MTL II). Nichtvollbeschäftigten Arbeitern/Arbeiterinnen ist die Zustimmung in der Regel zu erteilen (Nr. 3 der SR 2 k MTL II).

1.5 Über die tarifrechtlichen, sozialversicherungs- und zusatzversicherungsrechtlichen Auswirkungen einer Teilzeitarbeit werden Sie eingehend im nachfolgenden Abschnitt II informiert. Die dortigen Ausführungen gelten für die vom Geltungsbereich des BAT erfaßten Angestellten, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beträgt (§ 3 q BAT), sowie für nichtvollbeschäftigte Arbeiter/Arbeiterinnen, die ohne Rücksicht auf die zeitliche Dauer ihrer Beschäftigung vom Geltungsbereich des MTL II erfaßt werden (§ 2 Abs. 1 k MTL II).

2. Beurlaubung ohne Bezüge aus Arbeitsmarktgründen und familiären Gründen

2.1 Angestellte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Bezüge Sonderurlaub erhalten, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten (§ 50 Abs. 2 Satz 1 BAT).

Entsprechendes gilt für Arbeiter/Arbeiterinnen (§ 54 a Satz 1 MTL II).

2.2 Bei Angestellten und Arbeitern/Arbeiterinnen ist ein wichtiger Grund für einen Sonderurlaub unter Verzicht auf die Bezüge i. S. der tariflichen Vorschriften (§ 50 Abs. 2 BAT, § 54 a MTL II) immer dann anzuerkennen, wenn bei Beamten die Voraussetzungen für eine Beurlaubung aus Arbeitsmarktgründen (§ 80 a NBG) sowie aus familiären Gründen (§ 87 a NBG) gegeben wären. In solchen Fällen werden die Dienststellen des Landes Anträgen auf Sonderurlaub nach § 50 Abs. 2 BAT bzw. nach § 54 a MTL II entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen.

2.3 Wenn die Voraussetzungen für einen Sonderurlaub sowohl aus Arbeitsmarktgründen als auch aus familiären Gründen erfüllt sind, können beide Sonderurlaube nacheinander in Anspruch genommen werden. Die Sonderurlaube dürfen jedoch insgesamt eine Dauer von neun Jahren nicht überschreiten.

2.4 Aus organisatorischen und haushaltsmäßigen Gründen (z. B. wegen der Beschäftigung einer Aushilfskraft) muß die Dauer der Beurlaubung ohne Bezüge kalendermäßig festgelegt werden. Eine vorzeitige Beendigung des Urlaubs ist nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich.

2.5 Während einer nach § 50 Abs. 2 BAT bzw. nach § 54 a MTL II ausgesprochenen Beurlaubung ohne Bezüge aus Arbeitsmarktgründen und/oder aus familiären Gründen kann weder Arbeitsbefreiung (z. B. nach § 52 BAT, § 33 MTL II) noch Sonderurlaub (z. B. nach dem Gem. RdErl. vom 28. 1. 1985, Nds. MBl. S. 107 — Gültl. MF 38/214) gewährt werden.

2.6 Ohne Bezüge beurlaubte Angestellte bzw. Arbeiter/Arbeiterinnen dürfen während des Freistellungszeitraumes keine entgeltliche Tätigkeit aufnehmen und eine genehmigungsfreie entgeltliche Nebentätigkeit i. S. des § 74 NBG nur in dem Umfang ausüben, wie sie diese bei Vollzeitbeschäftigung ohne Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten ausüben könnten. Wird diese Verpflichtung schuldhaft verletzt, so wird die Beurlaubung widerrufen.

2.7 Über die tarifrechtlichen, sozialversicherungs- und zusatzversicherungsrechtlichen Auswirkungen einer Beurlaubung ohne Bezüge aus Arbeitsmarktgründen und/oder aus familiären Gründen werden Sie eingehend im nachfolgenden Abschnitt III informiert. Die dortigen Ausführungen gelten für die vom Geltungsbereich des BAT erfaßten Angestellten, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beträgt (§ 3 q BAT), sowie für Arbeiter/Arbeiterinnen, die ohne Rücksicht auf die zeitliche Dauer ihrer Beschäftigung vom Geltungsbereich des MTL II erfaßt werden.

3. Erziehungsurlaub

3.1 Angestellte und Arbeiter/Arbeiterinnen haben einen Rechtsanspruch auf Erziehungsurlaub nach Maßgabe des Bundeserziehungsgeldgesetzes (BERZGG) vom 6. 12. 1985 (BGBl. I S. 2154), geändert durch Art. 8 des Gesetzes vom 19. 12. 1986 (BGBl. I S. 2586).

Über die Möglichkeiten und Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub informiert Sie im einzelnen der RdErl. des MF vom 26. 6. 1986 (Nds. MBl. S. 817 — Gültl. 36/48).

3.2 Erziehungsurlaub kann nicht gewährt werden, wenn Angestellte oder Arbeiter/Arbeiterinnen bereits aus anderen Gründen (z. B. Sonderurlaub aus Arbeitsmarktgründen oder familiären Gründen) beurlaubt sind, während dieser Zeit ein Kind geboren wird und die (fiktive) Schutzfrist nach der Einbindung und die (fiktive) Zeit des Erziehungsurlaubs insgesamt in die Zeit eines solchen Sonderurlaubs fallen. Ein bewilligter und bereits angetreter Sonderurlaub aus familiären Gründen kann auch nicht in einen Erziehungsurlaub umgewandelt werden.

3.3 Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs grundsätzlich weder ordentlich noch außerordentlich kündigen (§ 18 BERZGG). Die für den Arbeitschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle — das sind in Niedersachsen die Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter/Bergämter — können in besonderen Fällen ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Der besondere Kündigungsschutz gilt entsprechend für eine während des Erziehungsurlaubs ausgeübte Teilzeitarbeit.

3.4 Über die tarifrechtlichen, sozialversicherungs- und zusatzversicherungsrechtlichen Auswirkungen eines Erziehungsurlaubs werden Sie eingehend im Abschnitt IV informiert. Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden die Auswirkungen eines Erziehungsurlaubs getrennt dargestellt

- für Fälle einer Freistellung von der Arbeit (Regelfall) sowie
- bei während des Erziehungsurlaubs ausnahmsweise zulässiger Teilzeitarbeit mit weniger als 19 Stunden wöchentlich bei demselben Arbeitgeber (vgl. § 15 Abs. 5 i. V. m. § 1 Abs. 1 Nr. 4 und § 2 Abs. 1 BERZGG).



Nds. MBl. Nr. 25/1987

## II. Wie wirkt sich Teilzeitarbeit bei Angestellten und Arbeitern/Arbeiterinnen auf das Arbeitsverhältnis aus?

### 1. Beschäftigungs- und Dienstzeit

1.1 Die Ermäßigung der Arbeitszeit bei Angestellten bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ist ohne nachteilige Auswirkung auf die Beschäftigungszeit und auf die Dienstzeit (§ 19 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 2, § 20 Abs. 1 BAT). Die von der Beschäftigungszeit abhängigen tariflichen Ansprüche (Kündigungsfristen, Unkündbarkeit) sowie die von der Dienstzeit abhängigen tariflichen Ansprüche (Bezugsdauer von Krankenbezügen, Jubiläumszuwendung) werden durch eine Teilzeitarbeit mithin nicht geschmälert.

1.2 Bei Arbeitern/Arbeiterinnen wird die Teilzeitarbeit im Verhältnis der vereinbarten Wochenarbeitszeit zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten als Beschäftigungszeit berücksichtigt (§ 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 2 MTL II).

Demgegenüber gelten Zeiten der beruflichen Tätigkeit voll als Dienstzeit, unabhängig davon, ob Teilzeitarbeit oder Vollzeitzeitarbeit geleistet wurde (§ 7 Abs. 1 und 2 MTL II).

### 2. Bewährungszeiten

2.1 Bei Angestellten werden Zeiten einer Beschäftigung mit mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten voll auf die Bewährungszeit für den Bewährungsaufstieg angerechnet (§ 23 a BAT). Beträgt die Arbeitszeit weniger als drei Viertel, aber mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, so werden diese Zeiten zur Hälfte auf die Bewährungszeit angerechnet (§ 23 a Nr. 6 BAT).

Für die in Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 1 a und 1 b zum BAT geforderte Zeit einer Berufsausübung oder Bewährungszeit bzw. Zeit einer Tätigkeit werden Zeiten mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit in voller Höhe angerechnet (Abschn. V des RdErl. des MF vom 9. 12. 1974, Nds. MBl. 1975 S. 20 — Gültl. 38/147). Das gilt auch für Lehrkräfte (Nr. 3.1. des RdErl. des MK vom 11. 4. 1986, Nds. MBl. S. 424 — Gültl. 26/251).

2.2 Bei Arbeitern/Arbeiterinnen werden Zeiten mit mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit voll, Zeiten mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zur Hälfte auf die Bewährungszeit angerechnet (Nr. 5 Abschn. C der Vorbemerkungen zum Lohngruppenverzeichnis zum MTL II).

### 3. Vergütung, Lohn, Zulagen, Überstunden, Sozialzuschlag

3.1 Angestellte erhalten von der Vergütung (§ 26 BAT), die für entsprechende vollbeschäftigte Angestellte festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. Das gilt grundsätzlich entsprechend für die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen (§ 34 BAT).

Für Überstunden wird Überstundenvergütung gezahlt. Überstunden sind die Arbeitsstunden, die die regelmäßige Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten (allgemein 40 Wochenstunden) überschreiten (§ 17 Abs. 1 BAT). Für Arbeitsstunden, die die keine Überstunden im vorstehenden Sinne sind und die die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit überschreiten, wird der auf eine Stunde entfallende Anteil der Vergütung eines entsprechenden Vollbeschäftigten gezahlt (§ 34 Abs. 1 Satz 2 BAT). Lehrkräfte erhalten Mehrarbeitsvergütung (Nr. 3 SR 2 I BAT i. V. m. Absatz 7 des Gem. RdErl. vom 29. 11. 1974, Nds. MBl. 1975 S. 25 — Gültl. MK 20/31).

3.2 Arbeiter/Arbeiterinnen erhalten vom Monatsregelohn den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit entspricht (§ 30 Abs. 2 Satz 1 MTL II).

Für Überstunden wird der Zeitzuschlag für Überstunden gezahlt (§ 19 Abs. 2 MTL II). Überstunden sind die Arbeitsstunden, die die regelmäßige Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten (allgemein 40 Wochenstunden) überschreiten (§ 19 Abs. 2 MTL II).

Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden im vorstehenden Sinne sind und die die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit überschreiten, wird der auf eine Stunde entfallende Anteil des Monatsregelohnes eines entsprechenden Vollbeschäftigten gezahlt (§ 30 MTL II).

Neben dem Lohn erhalten Arbeiter/Arbeiterinnen als Sozialzuschlag den Betrag, den Angestellte nach § 29 BAT als kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlags der Tarifklasse II erhalten würden (§ 41 MTL II). Bei einer Teilzeitarbeit erhalten

Arbeiter/Arbeiterinnen von dem Sozialzuschlag den Teil, der dem Maß der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit entspricht (§ 30 Abs. 2 i. V. m. § 41 Abs. 1 Satz 3 MTL II). Ein zeiteinteiliger Sozialzuschlag wird auch gewährt, wenn die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beträgt.

Der Sozialzuschlag ist jedoch der Person, der Kindergeld gewährt wird oder ohne Berücksichtigung des § 8 BKGG vorrangig zu gewähren wäre, dann in voller Höhe zu zahlen, wenn

— einer der im öffentlichen Dienst stehenden Anspruchsberechtigten (i. S. des § 29 Abschn. B Abs. 6 Satz 1 BAT) vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist,

— mehrere Anspruchsberechtigte (i. S. des § 29 Abschn. B Abs. 6 Satz 1 BAT) mit jeweils mindestens der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind.

Die Zulage an Arbeiter/Arbeiterinnen nach dem Tarifvertrag über eine Zulage an Arbeiter vom 17. 5. 1982 gilt als Teil des Monatsregelohnes und unterliegt insoweit den gleichen Kürzungsvorschriften wie dieser (§ 2 Abs. 1 Unterabs. 3 des Tarifvertrages).

### 4. Kindergeld

Das Kindergeld wird den berechtigten Angestellten und Arbeitern/Arbeiterinnen auch bei einer Teilzeitarbeit in voller Höhe gezahlt.

### 5. Krankenbezüge

Als Krankenbezüge wird entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit bei Angestellten die Urlaubsvergütung, bei Arbeitern/Arbeiterinnen der Urlaubslohn gegebenenfalls zuzüglich des Sozialzuschlags gezahlt (§ 37 BAT, § 42 MTL II).

### 6. Erholungsurlaub, Zusatzurlaub, Sonderurlaub

6.1 Bei Angestellten wirkt sich eine Teilzeitarbeit auf den Erholungsurlaub nicht aus, wenn sich die Verteilung der Arbeitszeit nicht ändert. Wird die Arbeitszeit dagegen regelmäßig auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt, wird der Urlaub zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs um  $\frac{1}{5}$  des bei einer Fünftagewoche zustehenden Urlaubs für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag gekürzt (§ 48 Abs. 4 Unterabs. 3, 5 BAT).

#### Beispiel:

Eine 42jährige Angestellte mit einem Urlaubsanspruch in der Fünftagewoche von 30 Arbeitstagen arbeitet dienstplanmäßig an 3 Tagen in der Woche. Sie hat also wöchentlich 2 und jährlich (52 Wochen  $\times$  2) = 104 zusätzliche arbeitsfreie Tage. Der Urlaubsanspruch für

das Urlaubsjahr beträgt somit  $30 - \frac{104 \times 30}{250} = 17,52$

Arbeitstage, die (da der Bruchteil über 0,49 liegt) auf 18 Arbeitstage aufgerundet werden (§ 48 Abs. 4 Unterabs. 5 BAT).

6.2 Zusatzurlaub für Wechselschicht-, Schicht- und Nachtarbeit wird auch nicht vollbeschäftigten Angestellten gewährt, wenn entsprechende Arbeitsleistungen tatsächlich erbracht werden (§ 48 a Abs. 8 BAT).

6.3 Der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Angestellte bestimmt sich, da § 49 Abs. 2 BAT keinen längeren Zusatzurlaub vorsieht, nach § 47 des Schwerbehindertengesetzes. Auch nichtvollbeschäftigte schwerbehinderte Angestellte haben Anspruch auf einen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

6.4 Sonderurlaub wird auch nicht vollbeschäftigten Angestellten gewährt, sofern ein tariflicher Anspruch (z. B. für ein verordnetes Kur- oder Heilverfahren gemäß § 50 Abs. 1 BAT unter Fortzahlung der Vergütung) besteht oder sonstige Gründe eine Beurlaubung — gegebenenfalls auch ohne Fortzahlung der Vergütung — erfordern.

6.5 Die Nrn. 6.1 bis 6.4 gelten für nicht vollbeschäftigte Arbeiter/Arbeiterinnen entsprechend (§ 48 Abs. 8 Unterabs. 3, 5, § 48 a Abs. 8, § 49 Abs. 5 sowie § 54 a MTL II).

### 7. Jubiläumszuwendung

7.1 Angestellte, die vom Geltungsbereich des BAT erfaßt werden (§ 3 q BAT), erhalten die Jubiläumszuwendung (§ 39 BAT) zum gleichen Zeitpunkt und in derselben Höhe wie vollbeschäftigte Angestellte.

Nds. MBl. Nr. 25/1987

7.2 Arbeiter/Arbeiterinnen mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden erhalten die Jubiläumszuwendung (§ 45 MTL II) zum gleichen Zeitpunkt und in derselben Höhe wie vollbeschäftigte Arbeiter/Arbeiterinnen.

Arbeiter/Arbeiterinnen mit einer vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit von 20 Stunden oder weniger erhalten die Jubiläumszuwendung nur zur Hälfte (Nr. 5 Abs. 2 SR 2 k MTL II), jedoch zum gleichen Zeitpunkt wie die Arbeiter/Arbeiterinnen nach Absatz 1.

### 8. Beihilfen

8.1 Angestellten und Arbeitern/Arbeiterinnen stehen Beihilfen unter den gleichen Voraussetzungen und in derselben Höhe zu wie bei einer Vollbeschäftigung.

8.2 Keine Beihilferechtigung besteht für Angestellte und für Arbeiter/Arbeiterinnen, deren regelmäßige Arbeitszeit weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers beträgt.

### 9. Sterbegeld

Als Sterbegeld wird den Anspruchsberechtigten für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere zwei Monate die zeitanteilige Vergütung (§ 26 BAT) bzw. der zeitanteilige Monatsregelohn (§ 21 Abs. 4 MTL II) des/der Verstorbenen gewährt (§ 41 BAT, § 47 MTL II).

### 10. Übergangsgeld

10.1 Angestellte, die im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis teilzeitbeschäftigt sind, haben keinen Anspruch auf Übergangsgeld, weil nur vollbeschäftigte Angestellte ein Übergangsgeld erhalten können (§ 62 Abs. 1 BAT).

Scheiden Angestellte aus einer Vollbeschäftigung aus, werden bei der Bemessung des Übergangsgeldes jedoch Zeiten einer ohne Unterbrechung vorhergegangenen Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten voll berücksichtigt (§ 63 Abs. 3 BAT).

10.2 Entsprechendes gilt für teilzeitbeschäftigte Arbeiter/Arbeiterinnen (§ 65 MTL II). Am Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vollbeschäftigter Arbeiter/Arbeiterinnen, die vorübergehend teilzeitbeschäftigt waren, müssen wegen der zeitanteiligen Beschäftigungszeit nach § 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 2 MTL II gegebenenfalls eine Minderung des Übergangsgeldes hinnehmen (§ 66 Abs. 1 MTL II).

### 11. Zuwendung

Die Teilzeitarbeit führt sowohl bei Angestellten als auch bei Arbeitern/Arbeiterinnen zu einer zeitanteiligen Verringerung des Grundbetrages der jährlichen Zuwendung (§ 2 Abs. 1 der Tarifverträge über eine Zuwendung für Angestellte bzw. für Arbeiter).

Der Kindererhöhungsbetrag der Zuwendung beträgt bei Angestellten bzw. Arbeitern/Arbeiterinnen, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in dem maßgebenden Kalendermonat weniger als drei Viertel, mindestens aber die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beträgt, 37,50 DM; bei Arbeitern/Arbeiterinnen mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiters beträgt der Kindererhöhungsbetrag der Zuwendung 25 DM.

### 12. Urlaubsgeld

Angestellten und Arbeitern/Arbeiterinnen wird von dem Urlaubsgeld der Teil gezahlt, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten — am Stichtag 1. Juli geltenden — durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht (§ 2 Abs. 1 Unterabs. 2 der Tarifverträge über ein Urlaubsgeld für Angestellte bzw. für Arbeiter).

### 13. Vermögenswirksame Leistungen

Bei nicht vollbeschäftigten Angestellten bzw. Arbeitern/Arbeiterinnen beträgt die vermögenswirksame Leistung monatlich 6,50 DM.

Erreicht die Grundvergütung zuzüglich des Ortszuschlags der Stufe 2 oder die Gesamtvergütung, die entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten zu zahlen wäre, monatlich nicht den Grenzbetrag von 1 900 DM, so beträgt die vermögenswirksame Leistung monatlich 13 DM. Gleiches gilt für

Arbeiter/Arbeiterinnen, wenn der Monatstabellenlohn eines entsprechenden Vollbeschäftigten monatlich den Grenzbetrag von 1 900 DM nicht erreicht (§ 1 Abs. 3 der Tarifverträge über vermögenswirksame Leistungen).

### 14. Mutterschutz

Bei einer Teilzeitarbeit richtet sich der Mutterschutz wie bei einer Vollbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG). Das während der Schutzfristen nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG zustehende Mutterschaftsgeld und der Zuschuß zum Mutterschaftsgeld richten sich nach dem Arbeitseinkommen.

Wegen der Auswirkungen eines Erziehungsurlaubs, der ab 1. 1. 1986 den bisherigen Mutterschaftsurlaub ersetzt hat, vgl. die Informationen im nachfolgenden Abschnitt IV.

### 15. Wohnungsfürsorge

Soweit Wohnungsfürsorgemittel für die Förderung von Eigenheimen, Kleinstwohnungen und eigen genutzten Eigentumswohnungen gewährt werden, gelten für in Teilzeitarbeit beschäftigte Bedienstete dieselben Regelungen wie für vollbeschäftigte Bedienstete.

### 16. Sozialversicherung

16.1 Bei Zweifelsfragen wegen der Auswirkungen einer Teilzeitarbeit auf die späteren Ansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung wird empfohlen, eine Auskunft bei dem zuständigen Rentenversicherungsträger, bei den Beratungsstellen, den Versicherungsämtern bzw. Versicherungskassen einzuholen. Zur allgemeinen Information wird auf folgendes hingewiesen:

16.2 Arbeitnehmer, die seit mindestens fünf Jahren

— als Angestellte beschäftigt,

— wegen Überschreitens der Jahresarbeitsverdienstgrenze nicht krankensicherungsspflichtig oder nach § 173 b RVO von der Krankensicherungsspflicht befreit und

— bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert

sind, werden ab 1. 8. 1986 auf Antrag von der Versicherungsspflicht zur Krankenversicherung nach § 165 Abs. 1 Nr. 2 RVO befreit, wenn sie dadurch versicherungspflichtig werden, daß ihre Arbeitszeit auf die Hälfte oder weniger als die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vergleichbarer vollbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes herabgesetzt wird (§ 173 f Abs. 1 Satz 1 und 3 RVO). Dies gilt auch für Angestellte, die im Anschluß an ihr bisheriges Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis aufnehmen, das die vorgenannten Voraussetzungen erfüllt (§ 173 f Abs. 1 Satz 2 RVO). Arbeitnehmer, die wegen der Umstellung ihres Arbeitsverhältnisses in ein Teilzeitarbeitsverhältnis krankensicherungsspflichtig werden und von der Befreiungsmöglichkeit keinen Gebrauch machen wollen, können ihren Versicherungsvertrag bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen zum Ende des Monats kündigen, in dem die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung eintritt (§ 173 f Abs. 3 Satz 1 RVO). Das Kündigungsrecht besteht auch, wenn ein Angehöriger wegen der Umstellung des Arbeitsverhältnisses in ein Teilzeitarbeitsverhältnis krankensicherungsspflichtig wird und für einen bei einem Krankenversicherungsunternehmen Versicherten Anspruch auf Familienhilfe erwirbt (§ 173 f Abs. 3 Satz 2 RVO).

Teilzeitbeschäftigte, die von der Versicherungsspflicht zur Krankenversicherung nach § 173 f RVO befreit worden sind, haben einen Anspruch auf einen Zuschuß zum Krankenversicherungsbeitrag nach § 405 RVO.

16.3 In der gesetzlichen Rentenversicherung ergeben sich für Zeiten einer Teilzeitarbeit wegen geringerer Arbeitsentgelte und Beiträge auch geringere Werteneinheiten für die Rentenberechnung, also geringere Renteneinheiten.

16.4 Zeiten einer Teilzeitarbeit wirken sich wegen der geringeren Arbeitsentgelte und Beiträge auf die Bemessung und Zusammensetzung des Arbeitslosengeldes (§§ 111, 112 AFG) und der Arbeitslosenhilfe (§§ 134, 136 AFG) aus.

### 17. Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

17.1 Teilzeitbeschäftigte Angestellte und Arbeiter/Arbeiterinnen haben nach Maßgabe des Versorgungs-Tarifvertrages vom 4. 11. 1986 gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung (§ 46 BAT, § 44 Abs. 1 MTL II).



Nds. MBl. Nr. 25/1987

Bei Zweifeln wegen der Auswirkungen einer Teilzeitarbeit auf die späteren Ansprüche in der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung wird empfohlen, eine Auskunft bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL), Hans-Thoma-Straße 19, 7500 Karlsruhe 1, einzuholen. Zur allgemeinen Information der bei der VBL pflichtversicherten Angestellten und Arbeiter/Arbeiterinnen wird auf folgendes hingewiesen:

17.2 Voraussetzung für die Pflichtversicherung bei der VBL ist u. a., daß die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit bei Angestellten bzw. Arbeitern/Arbeiterinnen mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beträgt (§ 26 der VBL-Satzung). Die Versicherungsspflicht bei der VBL wird daher in solchen Fällen einer Teilzeitarbeit nicht befreit.

17.3 Beim Übergang auf eine Teilzeitarbeit mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten (z. B. im Regelfall weniger als 20 Wochenstunden) endet die Pflichtversicherung bei der VBL, so daß später nur ein Anspruch auf eine nicht dynamische Versicherungsrente entstehen kann (§ 5 Buchst. b Versorgungs-TV, § 26 Abs. 1 Buchst. b, §§ 34 und 37 Abs. 1 Buchst. b, § 44 der VBL-Satzung).

17.4 Ist mit bei der VBL pflichtversicherten Angestellten oder Arbeitern/Arbeiterinnen nach dem 31. 12. 1981 arbeitsvertraglich eine durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vereinbart worden, die weniger als die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten betragen hat, lassen sich die Auswirkungen auf die Gesamtversorgung, die sich im Regelfall aus der gesetzlichen Sozialversicherungsrente und der (Zusatz-)Versorgungsrente zusammensetzt, nach Maßgabe des § 43 a der VBL-Satzung vereinfacht wie folgt darstellen:

— Zeiten einer Vollbeschäftigung werden mit dem Wert (Beschäftigungsquotient) 1,0, Zeiten einer Teilzeitarbeit nach dem 31. 12. 1981 z. B. mit der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers werden mit dem Wert (Beschäftigungsquotient) 0,5 berücksichtigt.

— Aus den für die einzelnen Versicherungsabschnitte festgestellten Werten (Beschäftigungsquotienten) wird ein Produkt in der Weise ermittelt, daß die einzelnen Beschäftigungsquotienten mit der Anzahl der auf den jeweiligen Versicherungsabschnitt entfallenden Monate, für die Umlagen zur VBL entrichtet worden sind, zu multiplizieren sind.

— Die Einzelergebnisse sind zu addieren, und die Summe ist durch die Anzahl der Monate, für die Umlagen zur VBL entrichtet worden sind, zu dividieren. Das Ergebnis ist der Gesamtbeschäftigungsquotient.

— In Fällen der Teilzeitarbeit ist sodann die Summe der gesamtversorgungsfähigen Monate (§ 42 Abs. 4 Satz 1 der VBL-Satzung) entsprechend dem Gesamtbeschäftigungsquotienten herabzusetzen. Das Ergebnis ist die gesamtversorgungsfähige Zeit. Beträgt die gesamtversorgungsfähige Zeit auch dann noch 420 Monate (= 35 Jahre), wenn sie entsprechend dem Gesamtbeschäftigungsquotienten herabgesetzt worden ist, wird die Gesamtversorgung nicht gekürzt; in allen anderen Fällen vermindert sich die Gesamtversorgung.

### III. Wie wirkt sich eine Beurlaubung ohne Bezüge aus Arbeitsmarktgründen und/oder familiären Gründen bei Angestellten und Arbeitern auf das Arbeitsverhältnis aus?

#### 1. Beschäftigungs- und Dienstzeit

1.1 Bei Angestellten gilt die Zeit des Sonderurlaubs nur dann als Beschäftigungs- bzw. Dienstzeit (§§ 19, 20 BAT), wenn ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung besteht. Eine Beurlaubung ohne Bezüge aus Arbeitsmarktgründen und/oder aus familiären Gründen entspricht nicht dienstlichen oder betrieblichen Interessen i. S. des § 50 Abs. 2 Satz 2 BAT und kann deshalb nicht als Beschäftigungs- bzw. Dienstzeit angerechnet werden.

1.2 Auch bei Arbeitern/Arbeiterinnen gilt die Zeit des Sonderurlaubs mangels eines dienstlichen oder betrieblichen Beurlaubungsinteresses nicht als Beschäftigungszeit nach § 6 MTL II (§ 54 a Satz 2 MTL II) und damit auch nicht als Dienstzeit i. S. des § 7 MTL II.

#### 2. Bewährungszeiten

2.1 Bei Angestellten muß die Bewährungszeit nach § 23 a BAT ununterbrochen zurückgelegt sein. Nur Unterbrechungen bis zu längstens sechs Monaten sowie die in § 23 a Nr. 4 BAT sonst aufgeführten anderen Unterbrechungen sind unbeschädlich. Bewährungszeiten vor einer Beurlaubung von mehr als sechs Monaten gehen daher grundsätzlich verloren.

Wenn in den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 1 a und 1 b zum BAT keine ununterbrochene Tätigkeit oder Berufsausübung gefordert ist, bleiben die vor einer Beurlaubung zurückgelegten Zeiten erhalten (Abschn. V des RdErl. des MF vom 9. 12. 1974, Nds. MBl. 1975 S. 20 — Gültl. 38/147). Dies gilt auch für Lehrkräfte (Nr. 3.1 des RdErl. des MK vom 11. 4. 1986, Nds. MBl. S. 424 — Gültl. 26/251).

2.2 Bei Arbeitern/Arbeiterinnen sind Unterbrechungen der Bewährungszeit von jeweils bis zu sechs Monaten unbeschädlich (Nr. 5 Abschn. B der Vorbemerkungen zum Lohngruppenverzeichnis zum MTL II).

Bewährungszeiten vor einer Beurlaubung von mehr als sechs Monaten gehen daher grundsätzlich verloren.

#### 3. Vergütung, Lohn

3.1 Für die Zeit der Beurlaubung ohne Bezüge besteht kein Anspruch auf Vergütung oder Lohn; es ergeben sich aber folgende tarifliche Auswirkungen:

3.2 Bei Angestellten wird das Aufsteigen in den Lebensalterstufen der Grundvergütung nach § 27 BAT durch die Beurlaubung ohne Bezüge nicht beeinträchtigt. Angestellte erhalten deshalb nach Ablauf der Beurlaubung die Vergütung, die ihnen auch ohne die Beurlaubung zustünde.

3.3 Bei Arbeitern/Arbeiterinnen ist die stufenweise Erhöhung des Monatsabwärtelohnes nach § 24 Satz 2 MTL II an die Vollendung der jeweiligen Dienstzeit (§ 7 MTL II) angeknüpft. Da die Zeit der Beurlaubung ohne Bezüge auf die Dienstzeit nicht angerechnet wird, geht die Zeit der Beurlaubung für das Anwachsen des Monatsabwärtelohnes verloren.

#### 4. Kindergeld

Der Anspruch auf Kindergeld wird durch eine Beurlaubung ohne Bezüge nicht berührt. Kindergeld wird während des Urlaubs den Beurlaubten weiter von der bisher zuständigen Bezugsstelle gezahlt, sofern nicht der andere Elternteil zum Berechtigten bestimmt wird und dadurch u. U. eine andere Bezugsstelle des öffentlichen Dienstes oder ein Arbeitsamt zuständig wird.

#### 5. Krankenbezüge

Für Angestellte und für Arbeiter/Arbeiterinnen besteht für den Fall der Erkrankung während der Beurlaubung ohne Bezüge kein Anspruch auf Krankenbezüge (BAG, Urteil vom 17. 11. 1977 — 5 AZR 599/76 — AP Nr. 8 zu § 9 BUrlG).

#### 6. Erholungsurlaub, Zusatzurlaub, Sonderurlaub

Der Erholungsurlaub einschl. eines etwaigen Zusatzurlaubs vermindert sich um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat einer Beurlaubung ohne Bezüge (§ 48 Abs. 3 BAT, § 48 Abs. 10 MTL II).

Während einer Beurlaubung ohne Bezüge kann weder Arbeitsbefreiung (z. B. nach § 52 BAT, § 33 MTL II) noch Sonderurlaub (z. B. nach dem Gem. RdErl. vom 28. 1. 1985, Nds. MBl. S. 107 — Gültl. MF 38/214) gewährt werden.

#### 7. Jubiläumswendigung

Zeiten einer Beurlaubung ohne Bezüge gelten bei Angestellten und bei Arbeitern/Arbeiterinnen nicht als Beschäftigungszeit (§ 19 BAT, § 6 MTL II) und damit auch nicht als Dienstzeit (§ 20 Abs. 1 BAT, § 7 Abs. 1 MTL II), so daß eine Berücksichtigung solcher Zeiten für die Jubiläumswendigung (§ 39 BAT, § 45 MTL II) nicht in Betracht kommt.

#### 8. Beihilfen

Für die Zeit der Beurlaubung ohne Bezüge besteht keine Beihilfeberechtigung. Für die während dieser Zeit entstandenen Aufwendungen kann daher eine Beihilfe auch nicht nach

Nds. MBl. Nr. 25/1987

Beendigung der Beurlaubung gewährt werden. Beihilfeanträge, die sich auf vor dem Urlaub entstandene Aufwendungen beziehen, können — im Rahmen der Jahresfrist — auch während der Beurlaubung gestellt werden.

#### 9. Sterbegeld

Stirbt ein Angestellter während einer Beurlaubung ohne Bezüge, steht kein Sterbegeld zu (§ 41 Abs. 1 BAT). Entsprechendes gilt für die ohne Bezüge beurlaubten Arbeiter/Arbeiterinnen (§ 47 Abs. 1 MTL II).

#### 10. Übergangsgeld

10.1 Angestellte erhalten bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 62 BAT ein Übergangsgeld auch dann, wenn sie während der Beurlaubung ohne Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden (§ 63 Abs. 1 Satz 2 BAT).

10.2 Entsprechendes gilt für Arbeiter/Arbeiterinnen bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 65 MTL II (§ 66 Abs. 2 Satz 2 MTL II).

#### 11. Zuwendung

Angestellte bzw. Arbeiter/Arbeiterinnen haben — bei Vorliegen der übrigen Anspruchsvoraussetzungen der Zuwendungstarifverträge — einen Anspruch auf die Zuwendung, da sie nicht „zur Ausübung einer entgeltlichen Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit“ (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 der Zuwendungstarifverträge) beurlaubt sind. Werden infolge der Beurlaubung Bezüge nicht während des gesamten Kalenderjahres gewährt, wird für jeden Monat ohne Bezüge der Grundbetrag der Zuwendung um ein Zwölftel gekürzt (§ 2 Abs. 2 der Zuwendungstarifverträge).

#### 12. Urlaubsgeld

Ohne Bezüge beurlaubte Angestellte bzw. Arbeiter/Arbeiterinnen erhalten kein tarifliches Urlaubsgeld, sofern sie nicht mindestens für einen Teil des Monats Juli Anspruch auf Bezüge haben (§ 1 Abs. 1 Nr. 3 der Urlaubsgeldtarifverträge).

#### 13. Vermögenswirksame Leistungen

Für die Zeit einer Beurlaubung ohne Bezüge erhalten Angestellte und Arbeiter/Arbeiterinnen keine vermögenswirksamen Leistungen (§ 1 Abs. 4 der Tarifverträge über vermögenswirksame Leistungen).

#### 14. Wohnungsfürsorge

Die Abwicklung von Wohnungsfürsorgemitteln, die vor Beginn der Beurlaubung bewilligt wurden, wird durch einen Sonderurlaub ohne Bezüge nicht berührt.

#### 15. Sozialversicherung

15.1 Bei Zweifelsfragen wegen der Auswirkungen einer Beurlaubung ohne Bezüge auf die späteren Ansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung wird empfohlen, eine Auskunft bei dem zuständigen Rentenversicherungsträger, bei den Beratungsstellen, den Versicherungsämtern bzw. Versicherungsältesten einzuholen. Zur allgemeinen Information wird auf folgendes hingewiesen:

15.2 Mit dem Beginn der Beurlaubung ohne Bezüge endet die Versicherungs- und Beitragspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. In der gesetzlichen Krankenversicherung bleibt die Mitgliedschaft von Versicherungspflichtigen jedoch noch für drei Wochen erhalten (§ 311 Nr. 1 RVO).

15.3 Angestellte bzw. Arbeiter/Arbeiterinnen können sich für die Zeit des unbezahlten Sonderurlaubs in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig weiterversichern (§ 313 RVO). Auch in der gesetzlichen Rentenversicherung besteht die Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung (§ 10 Abs. 1 AVG, § 1233 Abs. 1 RVO). Das Land trägt bei einer freiwilligen Versicherung für die Zeit der Beurlaubung keinen Arbeitgeber-Beitragsteil und leistet auch keinen Arbeitgeber-Zuschuß zur freiwilligen oder privaten Krankenversicherung nach § 405 RVO.

15.4 Nach den Rechtsänderungen im Haushaltbegleitgesetz 1984 vom 22. 12. 1983 (BGBl. I S. 1532) werden Renten wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit künftig grundsätzlich nur noch zuerkannt, wenn Versicherte in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Minderung der Erwerbsfähigkeit mindestens drei Jahre eine versicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt haben. Die Zeit einer Beurlaubung ohne Bezüge

ge könnte daher u. U. zu einem Wegfall der Anspruchsvoraussetzungen für die Renten wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit führen. Angestellten und Arbeitern/Arbeiterinnen, die an der Aufrechterhaltung ihres Invaliditätsschutzes interessiert sind, wird empfohlen, sich zur Vermeidung von Nachteilen mit dem für sie zuständigen Rentenversicherungsträger in Verbindung zu setzen.

#### 16. Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

16.1 Zur Frage etwaiger Auswirkungen einer Beurlaubung ohne Bezüge auf die späteren Ansprüche in der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung wird empfohlen, eine Auskunft bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL), Hans-Thoma-Straße 19, 7500 Karlsruhe 1, einzuholen. Zur allgemeinen Information der bei der VBL pflichtversicherten Angestellten und Arbeiter/Arbeiterinnen wird auf folgendes hingewiesen:

16.2 Die von der VBL festzustellende Gesamtversorgung (§ 41 der VBL-Satzung), die sich im Regelfall aus der gesetzlichen Sozialversicherungsrente und der (Zusatz-)Versorgungsrente zusammensetzt, wird auf der Grundlage der gesamtversorgungsfähigen Zeit (§ 42 der VBL-Satzung) und des gesamtversorgungsfähigen Entgelts (§ 43 der VBL-Satzung) errechnet.

Die Gesamtversorgung beträgt im Regelfall bis zur Vollen-

— 10 Jahren (Socket)	= 35 v. H.
— nach 25 Jahren (15 Jahre Steigerung um jährlich 2 v. H. auf)	= 65 v. H.
— nach 35 Jahren (10 Jahre Steigerung um jährlich 1 v. H. auf höchstens)	= 75 v. H.

des gesamtversorgungsfähigen Entgelts.

Die Gesamtversorgung wird jedoch im Regelfall auf die nachfolgend genannten Vornhundertsätze eines fiktiven Nettoarbeitsentgelts begrenzt:

Gesamtversorgungsfähige Zeit	
— bis zu 10 Jahren (Socket)	= 45,00 v. H.
— nach 25 Jahren (15 Jahre Steigerung um jährlich 2,33 v. H. auf)	= 79,95 v. H.
— nach 35 Jahren (10 Jahre Steigerung um jährlich 1 v. H. auf höchstens)	= 89,95 v. H.

16.3 Die Pflichtversicherung bei der VBL bleibt während der Zeit der Beurlaubung ohne Bezüge bestehen, wenn die Beurlaubung vor Eintritt des Versicherungsfalles endet und Angestellte bzw. Arbeiter/Arbeiterinnen ihren Dienst wieder aufnehmen (für die Sonderfälle des sog. Altersurlaubs vgl. Nr. 17.5). Diese Bediensteten werden also bei der VBL nicht abgemeldet (§ 7 Abs. 2 Versorgungs-TV, § 26 Abs. 3 der VBL-Satzung). Umlagen des Arbeitgebers fallen jedoch nicht an, weil kein Entgelt zu zahlen ist. Die Zeit der Beurlaubung wird nicht oder im Falle der freiwilligen Weiterversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung nur zur Hälfte als gesamtversorgungsfähige Zeit angerechnet.

16.4 Sind pflichtversicherte Angestellte bzw. Arbeiter/Arbeiterinnen nach dem 31. 12. 1985 ununterbrochen länger als zwölf Monate ohne Bezüge beurlaubt worden, führt dies zu einer anteiligen Kürzung der gesamtversorgungsfähigen Zeit und damit gegebenenfalls zu einer Verminderung der späteren Gesamtversorgung (§ 43 a der VBL-Satzung).

Eine Kürzung der gesamtversorgungsfähigen Zeit bzw. der Gesamtversorgung entfällt jedoch, wenn Pflichtversicherte während der Beurlaubung auf Grund eines anderen Arbeitsverhältnisses bei ihrer oder bei einer anderen Zusatzversicherungseinrichtung, mit der die VBL ein Überleitungsabkommen abgeschlossen hat, pflichtversichert gewesen sind (§ 43 a Abs. 1 Satz 2 der VBL-Satzung).

Die Kürzung entfällt ferner, wenn der Arbeitgeber vor Antritt des Urlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt und während des Urlaubs monatliche Sonderzahlungen geleistet hat (§ 43 a Abs. 7 der VBL-Satzung). Eine Beurlaubung ohne Bezüge aus Arbeitsmarktgründen und/oder aus familiären Gründen entspricht jedoch nicht dienstlichen oder betrieblichen Interessen im vorstehenden Sinne.



16.5 Zu den Zusatzversorgungsrechtlichen Auswirkungen eines Langzeiturlaubs bzw. eines Altersurlaubs auf die Pflichtversicherung vertritt die VBL folgende Auffassung:

#### 16.5.1 Langzeiturlaub

Werden Angestellte bzw. Arbeiter/Arbeiterinnen, die normalerweise ihr Arbeitsverhältnis beenden würden, nur deshalb beurlaubt, damit der Anspruch auf die Gesamtversorgung erhalten bleibt, ist also die Rückkehr in das alte Arbeitsverhältnis von vornherein nicht mehr beabsichtigt, so endet die Pflichtversicherung mit dem Beginn des Langzeiturlaubs. Aus der dann entstehenden beitragsfreien Versicherung erwächst an Stelle des Anspruchs auf eine dynamische Versorgungsrente nur noch ein Anspruch auf die in der Regel erheblich geringere statische Versicherungsrente.

Die Pflichtversicherung bei der VBL und damit die Anwartschaft auf eine dynamische Versorgungsrente wird jedoch dann gewahrt, wenn die Beurlaubung vor Eintritt des Versicherungsfalles endet und der Dienst beim alten Arbeitgeber wieder aufgenommen wird. In diesen Fällen bleibt die Pflichtversicherung auch für die Dauer des Langzeiturlaubs weiterhin bestehen.

#### 16.5.2 Altersurlaub

Die Pflichtversicherung bleibt auch dann aufrechterhalten, wenn nach dem 31. 12. 1985 eine bis zum Eintritt des Versicherungsfalles dauernde Beurlaubung (Altersurlaub) ausgesprochen wird.

Hiernach ist es unbedingt erforderlich, alle sogenannten Altersurlauben, die vor dem 1. 1. 1986 vereinbart worden sind, umgehend vorzeitig zu beenden. Im Anschluß an die vorzeitige Beendigung des Urlaubs muß entweder ein neuer Altersurlaub ausgesprochen oder aber die Arbeit wieder aufgenommen werden. Nur dadurch wird nach Auffassung der VBL die Pflichtversicherung und damit die Anwartschaft auf eine dynamische Versorgungsrente gewahrt.

### IV. Wie wirkt sich ein Erziehungsurlaub bei Angestellten und Arbeitern/Arbeiterinnen auf das Arbeitsverhältnis aus?

#### 1. Beschäftigungs- und Dienstzeit

##### 1.1 Erziehungsurlaub unter Freistellung von der Arbeit

Die Zeit des Erziehungsurlaubs zählt als Beschäftigungszeit und damit auch als Dienstzeit (§§ 19, 20 BAT bzw. §§ 6, 7 MTL II).

##### 1.2 Erziehungsurlaub mit Teilzeitarbeit

Es sind die Beschäftigungszeit und die Dienstzeit i. S. der §§ 19, 20 BAT bzw. der §§ 6, 7 MTL II zugrunde zu legen, die sich ergeben würden, wenn die vor Eintritt des Erziehungsurlaubs ausgeübte Beschäftigung fortgesetzt worden wäre, also die Beschäftigungszeit und die Dienstzeit aus dem ruhenden Arbeitsverhältnis. Eine zulässige Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs wirkt sich somit nicht mindernd auf die anrechenbaren Beschäftigungs- und Dienstzeiten aus.

#### 2. Bewährungszeiten

##### 2.1 Erziehungsurlaub unter Freistellung von der Arbeit

Die Bewährungszeit muß — von bestimmten Ausnahmen abgesehen — grundsätzlich ohne Unterbrechung abgeleistet werden. Die Unterbrechung der Bewährungszeit durch einen Erziehungsurlaub führt nicht zum Verlust der vorher abgeleisteten Bewährungszeit.

Die Zeit des Erziehungsurlaubs selbst wird jedoch nicht als Bewährungszeit bei Angestellten nach § 23 a BAT und bei Arbeitern/Arbeiterinnen nach Nr. 5 Abschnitt B der Vorbemerkungen zu allen Lohngruppen des Lohngruppenverzeichnisses des MTL II berücksichtigt.

Ebenso ist die Zeit des Erziehungsurlaubs nicht anzurechnen auf die bei Angestellten in den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 1 a und 1 b zum BAT vorgesehenen Zeiten einer Bewährung oder Tätigkeit. Für Arbeiter/Arbeiterinnen gilt dies entsprechend für die in Tätigkeitsmerkmalen des Lohngruppenverzeichnisses zum MTL II geforderte Zeit der Ausübung einer bestimmten Tätigkeit.

##### 2.2 Erziehungsurlaub mit Teilzeitarbeit

Die Bediensteten sind bezüglich der Unterbrechung von Bewährungszeiten bzw. der Nichtanrechnung als Bewährungszeit so zu behandeln, als hätten sie den Erziehungsurlaub unter Freistellung von der Arbeit in Anspruch genommen (vgl. Nr. 2.1). Hieraus folgt, daß eine Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs nicht als Bewährungszeit nach den einschlägigen tariflichen Vorschriften berücksichtigt wird.

#### 3. Vergütung, Lohn

##### 3.1 Erziehungsurlaub unter Freistellung von der Arbeit

Für die Zeit des Erziehungsurlaubs wird aus dem fortbestehenden Arbeitsverhältnis keine Vergütung bzw. kein Lohn gezahlt. Allerdings wird bei Angestellten das Aufsteigen in den Lebensalterstufen nach § 27 Abschnitt A BAT und bei Arbeitern/Arbeiterinnen das Aufsteigen in den Dienstzeitsstufen nach § 24 MTL II durch den Erziehungsurlaub nicht gehemmt. Nach Ablauf des Erziehungsurlaubs wird also die Grundvergütung bzw. der Monats Tabellenlohn gewährt, die/der ohne die Beurlaubung zu zahlen gewesen wäre.

Für Monate, für die wegen des Erziehungsurlaubs Angestellten keine Vergütung/Urlaubsvergütung/Krankenbezüge bzw. Arbeitern/Arbeiterinnen kein(e) Monatsregel-lohn/Urlaubslohn/Krankenlohn/Krankenbeihilfe gezahlt wird, stehen auch keine unständigen Bezügebestandteile aus Arbeitsleistungen vor Beginn des Erholungsurlaubs zu (§ 36 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 4 BAT/§ 31 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 4 MTL II).

Die unständigen Bezügebestandteile sind nach Beendigung des Erziehungsurlaubs zu zahlen.

##### 3.2 Erziehungsurlaub mit Teilzeitarbeit

Bei Angestellten ist für die Festsetzung der Grundvergütung die Lebensalterstufe nach § 27 Abschnitt A BAT, bei Arbeitern/Arbeiterinnen ist für die Festsetzung des Monats-tabellelohnes die Dienstzeitsstufe nach § 24 MTL II zugrunde zu legen, die bei unveränderter Fortsetzung der vor Eintritt des Erziehungsurlaubs ausgeübten Beschäftigung maßgebend gewesen wäre.

Unständige Bezügebestandteile (vgl. Nr. 3.1) sind nach Beendigung des Erziehungsurlaubs zu zahlen.

#### 4. Kindergeld

##### 4.1 Erziehungsurlaub unter Freistellung von der Arbeit

Der Anspruch auf Kindergeld wird nicht berührt. Die Zahlung erfolgt weiterhin durch die bisher zuständige Bezüge-stelle des öffentlichen Dienstes, sofern nicht der andere Elternteil zum Berechtigten bestimmt wird und dadurch u. U. eine andere Bezüge-stelle des öffentlichen Dienstes oder ein Arbeitsamt zuständig wird.

##### 4.2 Erziehungsurlaub mit Teilzeitarbeit

Nr. 4.1 gilt entsprechend.

#### 5. Krankenbezüge

##### 5.1 Erziehungsurlaub unter Freistellung von der Arbeit

Während des Erziehungsurlaubs werden aus dem fortbestehenden Arbeitsverhältnis keine Krankenbezüge (§ 37 BAT, § 42 MTL II) gezahlt.

##### 5.2 Erziehungsurlaub mit Teilzeitarbeit

##### 5.2.1 Angestellte (§ 37 BAT)

Bei Arbeitsunfähigkeit während der Teilzeitarbeit können die Krankenbezüge über die gesetzliche Sechswochenfrist hinaus nach Maßgabe der Bezugsfristen des § 37 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 BAT gezahlt werden. Dabei ist die Dienstzeit (§ 20 BAT) zugrunde zu legen, die sich ergäbe, wenn die vor Eintritt des Erziehungsurlaubs ausgeübte Beschäftigung fortgesetzt worden wäre. Der Bemessung der Krankenbezüge sind die Bezüge aus der Teilzeitarbeit zugrunde zu legen. Für die Berechnung des Aufschlags (§ 37 Abs. 3 i. V. m. § 47 Abs. 2 BAT) gilt der Beginn der Teilzeitarbeit als Beginn des Arbeitsverhältnisses.

Für die Anwendung des § 37 BAT nach dem Ende des Erziehungsurlaubs ist eine während der Teilzeitarbeit eingetretene Arbeitsunfähigkeit zu berücksichtigen. Wegen der Bemessung der Krankenbezüge in diesem Fall gelten die Hinweise zur Berechnung der Urlaubsvergütung (vgl. Nr. 6.2 Abs. 3).

Der gesetzliche Anspruch auf Krankenbezüge für die Dauer von sechs Wochen (§ 616 BGB, § 37 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 BAT) sowohl während der Teilzeitarbeit als auch nach Ablauf des Erziehungsurlaubs während des danach fortgesetzten Arbeitsverhältnisses bleibt unberührt.

#### Beispiel:

Eine vollbeschäftigte Angestellte mit einer Dienstzeit von drei Jahren, die während ihres am 12. 11. 1986 endenden Erziehungsurlaubs eine Teilzeitarbeit mit 18 Stunden wöchentlich ausübt, wird am 24. 9. 1986 arbeitsunfähig und nimmt erst am 19. 1. 1987 ihre Arbeit wieder auf. Nach § 37 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 BAT besteht ein Anspruch auf Krankenbezüge für insgesamt zwölf Wochen, also vom 24. 9. 1986 bis einschl. 16. 12. 1986. Nach § 37 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 BAT hat die Angestellte jedoch vom Ende des Erziehungsurlaubs an Anspruch auf Krankenbezüge für sechs Wochen, also vom 13. 11. 1986 bis einschl. 24. 12. 1986. Der Bemessung der Krankenbezüge sind für die Zeit vom 24. 9. 1986 bis einschl. 12. 11. 1986 die Bezüge aus der Teilzeitarbeit, für die Zeit vom 13. 11. 1986 bis einschl. 24. 12. 1986 die Bezüge aus der Vollbeschäftigung zugrunde zu legen.

##### 5.2.2 Arbeiter/Arbeiterinnen (§ 42 MTL II)

Bei Arbeitsunfähigkeit während der Teilzeitarbeit gilt § 42 MTL II. Dabei kann jedoch für die Bezugsdauer des Krankengeldzuschusses nach § 42 Abs. 6 und 7 MTL II die Beschäftigungszeit (§ 6 MTL II) zugrunde gelegt werden, die sich ergäbe, wenn die vor Eintritt des Erziehungsurlaubs ausgeübte Beschäftigung fortgesetzt worden wäre. Der Bemessung der Krankenbezüge sind die Bezüge aus der Teilzeitarbeit zugrunde zu legen. Für die Berechnung des Zuschlags (§ 42 Abs. 4 Unterabs. 1 Satz 2 und Abs. 1 Unterabs. 3 i. V. m. § 48 Abs. 2 Buchst. b MTL II) gilt der Beginn der Teilzeitarbeit als Beginn des Arbeitsverhältnisses.

Für die Anwendung des § 42 MTL II nach dem Ende des Erziehungsurlaubs ist eine während der Teilzeitarbeit eingetretene Arbeitsunfähigkeit zu berücksichtigen. Wegen der Bemessung des Krankenlohnes in diesem Fall gelten die Hinweise zur Berechnung des Urlaubslohnes (vgl. Nr. 6.2 Abs. 3).

Der gesetzliche Anspruch auf Krankenlohn für die Dauer von sechs Wochen (§ 1 Abs. 1 des Lohnfortzahlungsgesetzes, § 42 Abs. 4 Unterabs. 1 MTL II) sowohl während der Teilzeitarbeit als auch nach Ablauf des Erziehungsurlaubs während des danach fortgesetzten Arbeitsverhältnisses bleibt unberührt. Das Beispiel für Angestellte gilt für Arbeiter/Arbeiterinnen entsprechend (vgl. Nr. 5.2.1).

#### 6. Erholungsurlaub

##### 6.1 Erziehungsurlaub unter Freistellung von der Arbeit

Der Erholungsurlaub, der Angestellten und Arbeitern/Arbeiterinnen für das Urlaubsjahr zusteht (§ 48 BAT/§ 48 MTL II), ist für jeden vollen Kalendermonat des Erziehungsurlaubs um ein Zwölftel zu kürzen.

Soweit der nach der Kürzung verbleibende Erholungsurlaub vor Beginn des Erziehungsurlaubs nicht gewährt wurde, ist er im laufenden Urlaubsjahr oder ohne Rücksicht auf die Übertragungsfristen des § 47 Abs. 7 BAT/§ 53 Abs. 1 MTL II im nächsten Urlaubsjahr nachzugewähren.

Haben Angestellte und Arbeiter/Arbeiterinnen vor Beginn des Erziehungsurlaubs mehr Erholungsurlaub erhalten, als ihnen unter Berücksichtigung der Kürzungsvorschrift des § 17 Abs. 1 BerzGG zugestanden hätte, ist der nach dem Ende des Erziehungsurlaubs zustehende Erholungsurlaub um die zuviel gewährten Urlaubstage zu kürzen (§ 17 Abs. 4 BerzGG).

##### 6.2 Erziehungsurlaub mit Teilzeitarbeit

Soweit während des Erziehungsurlaubs eine Teilzeitarbeit ausgeübt wird, ist keine Kürzung des Erholungsurlaubs vorzunehmen, da der sich nach § 48 BAT bzw. nach § 48 MTL II ergebende, vor Eintritt des Erziehungsurlaubs noch nicht erfüllte Urlaubsanspruch auch während der Teilzeitarbeit erfüllt werden kann.

Soweit der Erholungsurlaub während der Teilzeitarbeit genommen wird, bemißt sich die Höhe der Urlaubsvergütung bzw. des Urlaubslohnes nach den aus der Teilzeitarbeit zustehenden Bezügen.

Für die Berechnung des Aufschlags (§ 47 Abs. 2 BAT) bzw. des Zuschlags (§ 48 Abs. 2 Buchst. b MTL II) gilt der Beginn der Teilzeitarbeit als Beginn des Arbeitsverhältnisses.

Die Urlaubsvergütung bzw. der Urlaubslohn für einen nach dem Ende des Erziehungsurlaubs genommenen Erholungsurlaub ist so zu berechnen, als ob während des Erziehungsurlaubs keine Teilzeitarbeit ausgeübt worden wäre.

Bei Angestellten bleiben also die während der Teilzeitarbeit gegebenenfalls zustehenden unständigen Bezügebestandteile (§ 47 Abs. 2 Unterabs. 2 BAT) sowie die Kalendermonate, für die nur Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge aus einer Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs zugestanden haben, bei der Berechnung des Monatsdurchschnitts (vgl. Protokollnotiz Nr. 2 zu § 47 Abs. 2 BAT) unberücksichtigt.

Bei Arbeitern/Arbeiterinnen bleiben die während der Teilzeitarbeit gegebenenfalls zustehenden unständigen Lohnbestandteile (§ 48 Abs. 3 MTL II) und die während dieser Zeit entlohten Arbeitsstunden außer Ansatz.

#### 7. Urlaubsabgeltung

##### 7.1 Erziehungsurlaub unter Freistellung von der Arbeit

Endet das Arbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs oder wird das Arbeitsverhältnis im Anschluß an den Erziehungsurlaub nicht fortgesetzt, ist ein noch nicht gewährter Erholungsurlaub bei Angestellten nach § 51 Abs. 2 BAT, bei Arbeitern/Arbeiterinnen nach § 54 MTL II abzugelten.

##### 7.2 Erziehungsurlaub mit Teilzeitarbeit

Endet das ruhende Arbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs oder wird das Arbeitsverhältnis im Anschluß an den Erziehungsurlaub nicht fortgesetzt, gilt folgendes:

Soweit der Urlaubsanspruch auf die Zeit vor Eintritt des Erziehungsurlaubs entfällt, wird die Urlaubsabgeltung bei Angestellten nach der Urlaubsvergütung bemessen, die zustehen würde, wenn die vor Eintritt des Erziehungsurlaubs ausgeübte Beschäftigung fortgesetzt und in dem Kalendermonat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Erholungsurlaub genommen worden wäre.

Der auf die Zeit der Teilzeitarbeit entfallende Urlaubsanspruch ist mit der Urlaubsvergütung nach den aus der Teilzeitarbeit zustehenden Bezügen abzugelten.

Bei Arbeitern/Arbeiterinnen wird entsprechend verfahren.

#### Beispiel:

Eine 25jährige vollbeschäftigte Angestellte, deren Kind am 14. 1. 1986 geboren ist, beantragt für die Zeit nach Ablauf des Beschäftigungsverbots gemäß § 6 Abs. 1 MuSchG Erziehungsurlaub vom 11. 3. bis zum 13. 11. 1986 (Vollendung des 10. Lebensmonats des Kindes). Zugleich vereinbart sie mit ihrem Arbeitgeber, daß sie während des Erziehungsurlaubs eine Teilzeitarbeit mit 18 Stunden wöchentlich ausübt. Mit Ablauf des Erziehungsurlaubs scheidet die Angestellte aus dem Arbeitsverhältnis aus. Sie hat im Jahre 1986 keinen Erholungsurlaub erhalten. Die aus der Vollbeschäftigung berechnete Urlaubsvergütung beträgt 3 000 DM, die aus der Teilzeitarbeit berechnete Urlaubsvergütung beträgt 1 350 DM. Die Angestellte arbeitet jeweils an 5 Tagen in der Woche.

Der Gesamturlaubsanspruch für 1986 beträgt nach § 48 Abs. 1 i. V. m. Abs. 5 Satz 1 und Abs. 5 b BAT

$$26 \times \frac{10}{12} = 21,67, \text{ aufgerundet } 22 \text{ Urlaubstage.}$$

Von den insgesamt 317 Kalendertagen des Beschäftigungsverhältnisses im Jahre 1986 (1. 1. bis 13. 11. 1986) entfallen 69 Tage auf die Vollbeschäftigung, 248 auf die Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs. Für die Berechnung des Abgeltungsbetrages sind die Urlaubstage entsprechend aufzuteilen, d. h., auf die Vollbeschäftigung entfallen

$$22 \times \frac{69}{317} = 4,8 \text{ Urlaubstage,}$$

auf die Teilzeitarbeit

$$22 \times \frac{248}{317} = 17,2 \text{ Urlaubstage.}$$

Der Abgeltungsbetrag errechnet sich daher nach § 51 Abs. 2 Satz 1 BAT wie folgt:

$$a) \frac{3\,000 \times 4,8 \times 3}{65} = 664,62 \text{ DM}$$

$$b) \frac{1\,350 \times 17,2 \times 3}{65} = 1\,071,69 \text{ DM}$$

$$\text{insgesamt} = 1\,736,31 \text{ DM.}$$

insgesamt = 1 736,31 DM.

#### 8. Jubiläumszuwendung

##### 8.1 Erziehungsurlaub unter Freistellung von der Arbeit

Für die Jubiläumszuwendung ist die Dienstzeit nach § 20 BAT/§ 7 MTL II maßgebend. Die Zeit des Erziehungsurlaubs wird als Dienstzeit angerechnet (vgl. Nr. 1.1). Vollenden Angestellte oder Arbeiter/Arbeiterinnen während des Erziehungsurlaubs eine in § 39 Abs. 1 BAT/§ 45 Abs. 1 MTL II bezeichnete Dienstzeit, ist die Jubiläumszuwendung bei Wiederaufnahme der Arbeit zu gewähren.



**8.2 Erziehungsurlaub mit Teilzeitarbeit**

Auf Grund der Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs besteht kein eigenständiger Anspruch auf Jubiläumszuwendung. Ein Anspruch auf Jubiläumszuwendung besteht jedoch auf Grund des während des Erziehungsurlaubs fortbestehenden ruhenden Arbeitsverhältnisses, wobei die Zeit des Erziehungsurlaubs nach Maßgabe der Nr. 1.2 als Dienstzeit angerechnet wird.

**9. Beihilfen****9.1 Erziehungsurlaub unter Freistellung von der Arbeit**

Für die Zeit des Erziehungsurlaubs besteht keine Beihilferechtigung auf Grund der kraft Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG) geltenden Beihilfetarifverträge vom 26. 5. 1964 (vgl. Anlagen A und B zum RdErl. des MF vom 15. 9. 1964, Nds. MBl. 1964 S. 832 — GültL 37/80).

Der MF hat sich jedoch damit einverstanden erklärt, daß die genannten Beihilfetarifverträge außertariflich auch für die Zeit des Erziehungsurlaubs bis zur Vollendung des zehnten bzw. — ab 1. 1. 1988 — des zwölften Lebensmonats des Kindes angewendet werden, so daß unter den dort genannten Voraussetzungen während der Zeit des Erziehungsurlaubs auch Beihilfen gewährt werden können.

**9.2 Erziehungsurlaub mit Teilzeitarbeit**

Auf Grund einer Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs besteht kein Beihilfenanspruch. Beihilfen können jedoch außertariflich auf Grund des während des Erziehungsurlaubs fortbestehenden ruhenden Arbeitsverhältnisses gewährt werden (vgl. Nr. 9.1).

**10. Sterbegeld****10.1 Erziehungsurlaub unter Freistellung von der Arbeit**

Es besteht ein Anspruch auf Sterbegeld, weil es sich bei dem Erziehungsurlaub nicht um eine Beurlaubung nach § 50 Abs. 2 BAT/§ 54 a MTL II handelt (vgl. § 41 Abs. 1 BAT/§ 47 Abs. 1 MTL II).

**10.2 Erziehungsurlaub mit Teilzeitarbeit**

Auf Grund der Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs besteht kein eigenständiger Anspruch auf Sterbegeld. Ein Anspruch auf Sterbegeld besteht jedoch auf Grund des während des Erziehungsurlaubs fortbestehenden ruhenden Arbeitsverhältnisses (vgl. Nr. 10.1).

**11. Übergangsgeld****11.1 Erziehungsurlaub unter Freistellung von der Arbeit**

Die Gewährung von Übergangsgeld bei Ausscheiden auf Grund eigener Kündigung oder durch Auflösungsvertrag zum Ablauf des Erziehungsurlaubs kommt nach den tarifvertraglichen Vorschriften nur für Angestellte oder für Arbeiterinnen in Betracht, die wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen haben (§ 62 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b BAT/§ 65 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b MTL II). Die Kündigung muß innerhalb von drei Monaten nach der Niederkunft erklärt bzw. der Auflösungsvertrag muß innerhalb dieser Frist abgeschlossen sein. Die Kündigung bzw. der Auflösungsvertrag kann jedoch zu einem späteren Zeitpunkt (hier: zum Ende des Erziehungsurlaubs) wirksam werden.

Bei Angestellten zählt die Zeit des Erziehungsurlaubs für die Bemessung der Dauer des Übergangsgeldes nicht mit, da § 63 Abs. 3 Unterabs. 1 Satz 1 BAT schlechthin Zeiten ausnimmt, für die wegen Beurlaubung — gleich auf welcher Grundlage — keine Bezüge gezahlt werden. Bei Arbeiterinnen zählt die Zeit des Erziehungsurlaubs hingegen mit, weil § 66 Abs. 1 MTL II auf die Beschäftigungszeit abstellt, von der lediglich ein Sonderurlaub nach § 54 a MTL II ausgenommen ist.

Ist Übergangsgeld im Anschluß an einen Erziehungsurlaub zu gewähren (Absatz 1), so wird es nach der Vergütung bzw. dem Lohn bemessen, der ohne den Erziehungsurlaub am Tage vor dem Ausscheiden zugestanden hätte.

**11.2 Erziehungsurlaub mit Teilzeitarbeit**

Auf Grund der Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs besteht kein eigenständiger Anspruch auf Übergangsgeld. Ein Anspruch auf Übergangsgeld kann jedoch nach Maßgabe der Erläuterungen zu Nr. 11.1 bestehen.

**12. Zuwendung****12.1 Erziehungsurlaub unter Freistellung von der Arbeit**

Der Erziehungsurlaub berührt nicht die Anspruchsvoraussetzungen nach § 1 Abs. 1 der Zuwendungstarifverträge. Auf die Höhe der Zuwendung wirkt sich ein Erziehungsurlaub bis zur Vollendung des zehnten Lebensmonats (ab 1988: des zwölften Lebensmonats) des Kindes nicht mindernd aus.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund eigener Kündigung oder durch Auflösungsvertrag zum Ende des Erziehungsurlaubs kann die Anspruchsvoraussetzung nach § 1 Abs. 2 der Zuwendungstarifverträge erfüllt werden, wenn die Angestellte/Arbeiterin wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

**12.2 Erziehungsurlaub mit Teilzeitarbeit**

Angestellte haben auf Grund der Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs keinen eigenständigen Anspruch auf eine Zuwendung, weil sie auf Grund ihrer Arbeitszeit nicht vom Geltungsbereich des Zuwendungstarifvertrages für Angestellte erfaßt werden. Ein Anspruch auf eine Zuwendung kann jedoch nach Maßgabe der Erläuterungen zu Nr. 12.1 bestehen.

Soweit Arbeiter/Arbeiterinnen auf Grund der Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs eine Zuwendung erhalten, ist sie auf die aus dem während des Erziehungsurlaubs fortbestehenden ruhenden Arbeitsverhältnis zustehende Zuwendung anzurechnen (§ 3 des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Arbeiter des Bundes und der Länder vom 12. 10. 1973).

**13. Urlaubsgeld****13.1 Erziehungsurlaub unter Freistellung von der Arbeit**

Angestellte und Arbeiter/Arbeiterinnen erhalten bei Erfüllung der sonstigen Anspruchsvoraussetzungen nach dem Urlaubsgeldtarifverträgen das Urlaubsgeld, wenn sie mindestens für einen Teil des Monats Juli des laufenden Jahres Anspruch auf Bezüge haben. Ist diese Voraussetzung nur wegen der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nicht erfüllt, genügt es, wenn ein Anspruch auf Bezüge für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres bestanden hat. Ist auch diese Voraussetzung nur wegen der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nicht erfüllt, steht Urlaubsgeld dennoch zu, wenn die Arbeit in unmittelbarem Anschluß an den Ablauf des Erziehungsurlaubs — aber noch in demselben Kalenderjahr — wieder aufgenommen wird. Dabei ist es unschädlich, wenn die Arbeit am ersten Arbeitstag nach Ablauf des Erziehungsurlaubs lediglich wegen Arbeitsunfähigkeit oder Erholungsurlaubs noch nicht aufgenommen werden konnte, sofern sie sich noch in demselben Kalenderjahr aufgenommen wird. Wird die Arbeit nicht wieder aufgenommen — z. B. wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder wegen eines Sonderurlaubs unter Verzicht auf die Bezüge — oder wird sie erst im folgenden Kalenderjahr wieder aufgenommen, besteht kein Anspruch auf Urlaubsgeld.

**13.2 Erziehungsurlaub mit Teilzeitarbeit**

Auf Grund der Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs besteht kein Anspruch auf Urlaubsgeld. Im übrigen gelten die Erläuterungen zu Nr. 13.1 entsprechend.

**14. Vermögenswirksame Leistungen****14.1 Erziehungsurlaub unter Freistellung von der Arbeit**

Nach den Tarifverträgen über vermögenswirksame Leistungen steht während der Zeit des Erziehungsurlaubs eine vermögenswirksame Leistung nicht zu für Kalendermonate, für die weder Vergütung/Lohn noch Urlaubsvergütung/Urlaubslohn noch Krankenbezüge gezahlt werden.

**14.2 Erziehungsurlaub mit Teilzeitarbeit**

Auf Grund der Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs besteht kein Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen.

**15. Sozialversicherung****15.1 Allgemeines**

Bei Zweifelsfragen wegen der Auswirkungen eines Erziehungsurlaubs auf die späteren Ansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung wird empfohlen, eine Auskunft bei dem zuständigen Rentenversicherungsträger, bei den Beratungs-

stellen, den Versicherungsämtern bzw. Versicherungskassen einzuholen. Zur allgemeinen Information wird auf folgendes hingewiesen:

**15.2 Erziehungsurlaub unter Freistellung von der Arbeit**

Während des Bezuges von Erziehungsgeld bleibt der Versicherungsschutz in der gesetzlichen Krankenversicherung und in der Arbeitslosenversicherung beitragsfrei aufrechterhalten (§ 311 Nr. 2 und § 383 Satz 1 RVO i. d. F. des § 22 Nr. 4 bzw. 6 BzErzGG und § 107 Satz 1 Nr. 5 Buchst. c AFG i. d. F. des § 27 BzErzGG).

Der Anspruch auf Krankengeld ruht für die Zeit, in der der Versicherte Erziehungsurlaub erhält (§ 189 Abs. 2 RVO i. d. F. des § 22 Nr. 3 BzErzGG). Das Ruhen tritt jedoch nicht ein, wenn die Arbeitsunfähigkeit vor Beginn des Erziehungsurlaubs eingetreten ist.

Nach dem am 1. 1. 1986 in Kraft getretenen Gesetz zur Neuordnung der Hinterbliebenenrenten sowie zur Anerkennung von Kindererziehungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung vom 11. 7. 1985 (BGBl. I S. 1450) wird die Zeit bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres eines Kindes in der gesetzlichen Rentenversicherung der Mutter oder dem Vater als rentenbegründende und rentensteigernde Versicherungszeit angerechnet.

**15.3 Erziehungsurlaub mit Teilzeitarbeit**

Ergänzend zu Nr. 15.2 ist auf folgendes hinzuweisen:

Für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die in der privaten Krankenversicherung versichert sind und die während eines Erziehungsurlaubs wegen der Ausübung einer unschädlichen Teilzeitarbeit krankenversicherungspflichtig werden, sieht das Bundeserziehungsgeldgesetz zwei Möglichkeiten vor:

— Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen können sich für diese Zeit auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen (§ 173 a Abs. 1 RVO). Diese Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen können, wenn sie sich befreien lassen, auch während des Erziehungsurlaubs und der damit verbundene Teilzeitarbeit ihren privaten Krankenversicherungsschutz beibehalten. Mit Ablauf des Erziehungsurlaubs endet die Befreiung von der Versicherungspflicht. Von diesem Zeitpunkt an gelten die gesetzlichen Regelungen. Während der Teilzeitarbeit haben die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen einen Anspruch auf einen Zuschuß zu ihrem Krankenversicherungsbeitrag gemäß § 405 RVO.

— Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen können den Versicherungsvertrag mit ihrer privaten Krankenversicherung zum Ende des Monats kündigen, in dem die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung eintritt. Das Kündigungsrecht besteht auch, wenn ein Angehöriger durch Aufnahme einer nicht vollen Erwerbstätigkeit während des Erziehungsurlaubs krankenversicherungspflichtig wird und für einen bei einem Krankenversicherungsunternehmen Versicherten Anspruch auf Familienhilfe erwirbt (§ 173 e Abs. 2 RVO).

Nach § 189 Abs. 2 RVO i. d. F. des § 22 Nr. 3 BzErzGG ruht der Anspruch auf Krankengeld nicht für die Zeit, in der der Versicherte Erziehungsurlaub erhält und eine zulässige Teilzeitarbeit ausübt. In diesen Fällen ist das Krankengeld aus dem Arbeitsentgelt zu berechnen, das durch Ausübung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs erzielt wurde.

**16. Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversicherung****16.1 Allgemeines**

Wegen der Auswirkungen eines Erziehungsurlaubs auf die späteren Ansprüche in der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversicherung wird empfohlen, eine Auskunft bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL), Hans-Thoma-Straße 19, 7500 Karlsruhe 1, einzuholen.

Zur allgemeinen Information der bei der VBL pflichtversicherten Angestellten und Arbeiter/Arbeiterinnen wird auf folgendes hingewiesen:

**16.2 Erziehungsurlaub unter Freistellung von der Arbeit**

Durch einen Erziehungsurlaub wird eine bei der VBL bestehende Pflichtversicherung nicht berührt. Grundsätzlich sind jedoch vom Arbeitgeber keine Umlagen an die VBL abzuführen.

Der Erziehungsurlaub führt für sich genommen bei der späteren Berechnung der Gesamtversorgung nicht zur Anwendung des § 43 a der VBL-Satzung, weil diese Sonderrege-

lung nur gilt, wenn Pflichtversicherte ununterbrochen länger als zwölf Monate ohne Arbeitsentgelt beurlaubt worden sind (vgl. Abschn. III Nr. 16.4). § 43 a der VBL-Satzung greift allerdings auch für die Zeit eines Erziehungsurlaubs ein, wenn sich an diesen eine Beurlaubung ohne Bezüge nach § 50 Abs. 2 BAT/§ 54 a MTL II unmittelbar anschließt (vgl. hierzu die Hinweise im Abschn. III) und die Zeiten der Beurlaubung insgesamt zwölf Monate überschreiten. Entsprechendes gilt, wenn einem Erziehungsurlaub eine Beurlaubung ohne Bezüge nach § 50 Abs. 2 BAT/§ 54 a MTL II unmittelbar vorhergeht. Dies führt zu einer Verminderung der gesamtversorgungsfähigen Zeit und damit gegebenenfalls zu einer Verminderung der späteren Gesamtversorgung.

Mit dem Erziehungsurlaub zusammenfallende, in der gesetzlichen Rentenversicherung angerechnete Versicherungszeiten gelten als gesamtversorgungsfähige Zeit (§ 42 Abs. 2 der VBL-Satzung). Mit dem Erziehungsurlaub zusammenfallende, in der gesetzlichen Rentenversicherung angerechnete Versicherungszeiten gelten jedoch in voller Höhe als gesamtversorgungsfähige Zeit, wenn es sich um Zeiten der Kindererziehung nach § 2 a AVG, § 1227 a RVO, § 29 a RKG handelt (§ 43 a Abs. 2 der VBL-Satzung).

Erhalten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen während des Erziehungsurlaubs eine Zuwendung (vgl. Nr. 12.1), ist hieraus vom Arbeitgeber eine Umlage zu entrichten, weil es sich bei der Zuwendung um ein zusatzversicherungspflichtiges Entgelt handelt. Die Zuwendung wird dem letzten vorhergehenden Umlagemonat zugeordnet.

Erhält eine Arbeitnehmerin bei Beendigung des Erziehungsurlaubs eine Teilzuwendung (vgl. Nr. 12.1), ist ebenfalls eine Umlage an die VBL abzuführen, wenn der Arbeitgeber den Übertritt zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes, der an der VBL beteiligt ist, gebilligt hat.

**16.3 Erziehungsurlaub mit Teilzeitarbeit**

Die Teilzeitarbeit wird vom Geltungsbereich der Versorgungsstarifverträge nicht erfaßt, so daß auf Grund der Teilzeitarbeit keine eigenständige Alters- und Hinterbliebenenversicherung bei der VBL erworben werden kann.

Teilzeitbeschäftigte bleiben jedoch auf Grund des fortbestehenden ruhenden Arbeitsverhältnisses bei der VBL pflichtversichert. Umlagen auf Grund der Teilzeitarbeit sind jedoch nicht zu entrichten.

Das Arbeitsentgelt auf Grund der Teilzeitarbeit ist kein laufendes Arbeitsentgelt i. S. des Versorgungsstarifvertrages in Fällen, in denen aus dem fortbestehenden ruhenden Arbeitsverhältnis eine Zuwendung bzw. eine Teilzuwendung zusteht (vgl. Nr. 16.2).

**17. Absenkung der Eingangsvergütung**

Bei Angestellten, deren Vergütung nach dem RdErl. des MF vom 20. 2. 1985 (Nds. MBl. S. 188 — GültL 38/216) abzusenken ist, wird die Zeit des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz oder nach den entsprechenden beamtenrechtlichen Vorschriften bis zur Vollendung des zehnten Lebensmonats (ab 1988: des zwölften Lebensmonats) des Kindes auf die drei- bzw. vierjährige Absenkungszeit angerechnet.