

**Teilzeitbeschäftigung
und Beurlaubung
im Tarifbereich im Geschäftsbereich
des Ministeriums für Schule und Weiterbildung
Rd.Erl. des Ministeriums für Schule und Weiterbildung
v. 16. 6. 2008**

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

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

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) vom 9. November 1999 (SGV. NRW. 2031)1) sieht in den §§ 13 und 14 zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ebenfalls Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung vor. Ein Anspruch auf die Bewilligung einer Teilzeitbeschäftigung kann sich auch aus Artikel 1 des Gesetzes über die Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen (Teilzeit- und Befristungsgesetz) vom 21. Dezember 2000 (BGBI. I S. 1966), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19. April 2007 (BGBI. I S. 538) ergeben.

§ 11 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) erhält eine tarifliche Regelung, wonach vollbeschäftigten Bediensteten zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftiger Angehöriger ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung eingeräumt wird.

Zur Durchführung des vorgenannten Beschlusses und der tariflichen Regelungen werden die folgenden Hinweise gegeben:

I.

Nach den beamtenrechtlichen Regelungen können Beamtinnen und Beamte auf Antrag teilzeitbeschäftigt werden. Außerdem können sie aus arbeitsmarktpolitischen und familiären Gründen beurlaubt werden. Im Interesse einer einheitlichen Behandlung der Beschäftigten des Landes Nordrhein-Westfalen wird gebeten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - ungeachtet der tariflichen Ansprüche zur Einräumung von Teilzeitbeschäftigung bzw. zur Gewährung von Sonderurlaub - in sinngemäßer Anwendung der beamtenrechtlichen Regelungen - zu beurlauben bzw. in Teilzeit zu beschäftigen, soweit es mit den dienstlichen bzw. betrieblichen Belangen vereinbar ist.

II.

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

1 Beurlaubung

Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann nach § 28 TV-L Sonderurlaub unter Verzicht auf die Bezüge gewährt werden, wenn die dienstlichen bzw. betrieblichen Verhältnisse dies gestatten. Die Voraussetzungen, unter denen nach den einschlägigen Bestimmungen Beamtinnen und Beamten auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge gewährt werden kann, sind für die gesetzlich vorgesehene Dauer als ein wichtiger Grund im Sinne der tariflichen Regelung anzusehen. Die Ermessensausübung des § 28 TV-L orientiert sich insoweit an den für Beamtinnen und Beamte geltenden gesetzlichen Regelungen.

Bei der Ermessensentscheidung, ob die Gewährung des Sonderurlaubes nach den dienstlichen bzw. betrieblichen Verhältnissen für die beantragte Zeit möglich ist, ist das persönliche Interesse mit den dienstlichen Belangen abzuwägen. Dabei sind auch personalwirtschaftliche und verwaltungstechnische Gesichtspunkte zu berücksichtigen. Aus organisatorischen und haushaltsrechtlichen Gründen (z. B. wegen der Beschäftigung einer Aushilfskraft) ist die Dauer der Beurlaubung

kalendermäßig festzulegen. Die Tarifbeschäftigten sind darauf hinzuweisen, dass eine vorzeitige Beendigung nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich ist.

2 Rechtsfolgen der Beurlaubung

2.1 Entgelt

Nach § 16 Abs. 3 TV-L erfolgt der Aufstieg in die nächsthöhere Stufe nach Ablauf bestimmter Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei demselben Arbeitgeber. Die Unterbrechungszeit einer Beurlaubung bis zu jeweils 3 Jahren wird nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Bei Wiederaufnahme der Beschäftigung im Anschluss an diese unschädliche Unterbrechungszeit läuft die vor der Beurlaubung erreichte Stufenlaufzeit weiter.

Bei einer Beurlaubung von mehr als 3 Jahren erfolgt eine Rückstufung in die Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorausgeht. Diese Regelung gilt nicht für eine Unterbrechungszeit von mehr als 3 Jahren wegen Elternzeit oder eines Sonderurlaubs, bei dem der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat.

2.2 Beschäftigungszeit

Die Zeit der Beurlaubung gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 34 Abs. 3 TV-L. Ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen und familiären Gründen kann in diesen Fällen nicht anerkannt werden.

2.3 Krankenbezüge/Krankengeldzuschuss

Während der Beurlaubung ruhen die Rechte und Pflichten aus dem Beschäftigungsverhältnis. Die Tarifbeschäftigten haben daher keinen Anspruch auf Krankenbezüge und auch keinen Anspruch auf Krankengeldzuschuss.

2.4 Sterbegeld

Sind Tarifbeschäftigte zur Zeit ihres Todes nach § 28 TV-L beurlaubt, entsteht kein Anspruch auf Sterbegeld (§ 23 Abs. 3 TV-L).

2.5 Erholungsurlaub

Bei der Gewährung von Erholungsurlaub einschl. eines etwaigen Zusatzurlaubs ist die Kürzungsvorschrift der Protokollerklärung zu § 26 Abs. 1 Satz 7 TV-L zu beachten.

2.6 Jahressonderzahlung

Beurlaubte Tarifbeschäftigte haben bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen grundsätzlich einen Anspruch auf die Jahressonderzahlung. Im Übrigen gilt das Zwölftelungsprinzip, d. h. der Anspruch vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat der Beurlaubung ohne Entgelt (§ 20 Abs. 4 TV-L).

2.7 Vermögenswirksame Leistung

Für Kalendermonate, für die den Tarifbeschäftigten keine Bezüge zustehen, besteht kein Anspruch auf vermögenswirksame Leistung des Arbeitgebers (vgl. § 23 Abs. 1 TV-L).

2.8 Zusatzversorgung

Während der Zeit der Beurlaubung nach § 28 TV-L bleibt die Pflichtversicherung bei der VBL bestehen (§ 2 Abs. 1 Tarifvertrag Altersversorgung - ATV). Da während der Zeit der Beurlaubung ohne Bezüge kein laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gezahlt wird, ist in dieser Zeit auch keine Umlage zur VBL zu entrichten (vgl. §§ 15, 16 ATV).

Tarifbeschäftigte verlieren grundsätzlich nicht wegen der Beurlaubung einen etwaigen Anspruch auf eine Zusatzversorgung. Während der Zeit der Beurlaubung wächst jedoch die Zusatzversorgung grundsätzlich nicht weiter an, sofern sich aus § 9 ATV (soziale Komponenten) oder Satz 5 und 6 der Anlage 3 zum ATV keine Besonderheiten ergeben. Eine Anwartschaft auf Zusatzversorgung bleibt auch dann erhalten, wenn eine bis zum Eintritt des Versicherungsfalles dauernde Beurlaubung (sog. Altersurlaub) ausgesprochen wird. Es bestehen daher aus dieser Sicht keine Bedenken, einen Altersurlaub zu bewilligen.

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

3 Teilzeitbeschäftigung

Die arbeitsrechtlichen und die tarifvertraglichen Vorschriften lassen eine Teilzeitbeschäftigung auch ohne die im LBG genannten Voraussetzungen und zeitlichen Beschränkungen zu.

Die Teilzeitbeschäftigung kann derart befristet werden, dass das Arbeitsverhältnis nach Fristablauf mit dem gleichen, mit einem anderen Teilzeitumfang oder mit Vollbeschäftigung fortgesetzt wird. Bei unbefristeter Teilzeitbeschäftigung besteht auch nach Wegfall der für die Teilzeitbeschäftigung maßgeblichen Gründe kein Anspruch auf (künftige) Vollbeschäftigung.

Tarifbeschäftigte sollen jedoch bei der späteren Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

4 Rechtsfolgen der Teilzeitbeschäftigung

4.1 Entgelt

Teilzeitbeschäftigte Tarifbeschäftigte erhalten vom Tabellenentgelt (§ 15 TV-L) den Teil des Entgeltes, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit entspricht (§ 11 TV-L).

4.2 Beschäftigungszeit

Die Zeit einer Teilzeitbeschäftigung gilt als Beschäftigungszeit nach § 34 Abs. 3 TV-L.

4.3 Jubiläumsgeld

Nichtvollbeschäftigte Tarifbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe. Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden im vollen Umfang bei der Festsetzung des Jubiläumsgeldes zugrundeliegenden Beschäftigungszeit berücksichtigt (§ 34 Abs. 3 TV-L).

4.4 Jahressonderzahlung

Eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit in den Kalendermonaten Juli, August und September führt gemäß § 20 Abs. 3 TV-L zu einer entsprechenden Verringerung der Jahressonderzahlung.

4.5 Vermögenswirksame Leistung

Nichtvollbeschäftigte Tarifbeschäftigte erhalten in Anwendung des § 24 Abs. 2 TV-L von der vermögenswirksamen Leistung gemäß § 23 TV-L für vollbeschäftigte Arbeitnehmer den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

4.6 Zusatzversorgung

Teilzeitbeschäftigte Tarifbeschäftigte sind weiterhin von der Pflicht zur Versicherung bei der VBL erfasst. Nach dem neuen Zusatzversorgungssystem (Punktemodell) erfolgt die Leistungsbemessung ausschließlich auf der Basis des jeweiligen zusatzversorgungspflichtigen Entgelts. Da sich die Höhe des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts nach dem Umfang der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit richtet, wirkt sich der Beschäftigungsumfang auch bei der Leistungsbemessung im Punktemodell aus. Bei der Teilzeitbeschäftigung ist somit das verringerte zusatzversorgungspflichtige Entgelt Bemessungsgrundlage zur Ermittlung der Versorgungspunkte.

III.

Über die in Abschnitt II. gegebenen Ausführungshinweise zu den Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung bzw. Beurlaubung auf das Arbeitsverhältnis hinaus wird zu den tarifvertraglichen Kriterien auf Folgendes hingewiesen:

1 Zu § 11 Abs. 1 TV-L

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

1.1 Kind

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

1.2 Angehörige

Angehörige der Tarifbeschäftigten sind insbesondere Verlobte, Ehegatten, Verwandte und Verschwägerter gerader Linie, Geschwister, Kinder der Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Geschwister der Eltern sowie Pflegeeltern und Pflegekinder (vgl. dazu auch § 20 Abs. 5 Verwaltungsverfahrensgesetz vom 25. Mai 1976 - BGBI. I S. 1253). Partner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft gelten gem. § 11 Abs. 1 Lebenspartnerschaftsgesetz als Familienangehöriger des anderen Lebenspartners.

1.3 Pflegebedürftig

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

1.4 Dauer der Teilzeitbeschäftigung

Die grundsätzlich unbefristet zu vereinbarenden Teilzeitbeschäftigung ist auf Antrag der Tarifbeschäftigten auf höchstens bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann - bei Vorliegen der Voraussetzungen für die Teilzeitbeschäftigung - auf Antrag verlängert werden. Bei einer befristeten Teilzeitbeschäftigung sind die vorher vollbeschäftigten Tarifbeschäftigten nach Ablauf des - ggf. verlängerten - Befristungszeitraums wieder vollbeschäftigt. Der Wegfall der Voraussetzungen für die Vereinbarung einer unbefristeten oder befristeten Teilzeitbeschäftigung berührt die vereinbarte Ermäßigung der Arbeitszeit nicht. Auf Wunsch der Tarifbeschäftigten sind jedoch die dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten einer Abänderung der Vereinbarung zu überprüfen.

2 Zu § 11 Abs. 2 TV-L

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

3 Zu § 11 Abs. 3 TV-L

Nach der Regelung sollen teilzeitbeschäftigte Tarifbeschäftigte im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bei der Besetzung eines Vollzeit Arbeitsplatzes bevorzugt berücksichtigt werden, wenn sie für den zu besetzenden Arbeitsplatz die gleiche Eignung wie eine andere Bewerberin oder ein anderer Bewerber haben.

4 Zu § 28 TV-L

Voraussetzung für die Gewährung von unbezahlttem Sonderurlaub ist das Vorliegen eines „wichtigen Grundes“. Ein Sonderurlaub aus familiären Gründen kann auch weiterhin nach § 28 TV-L gewährt werden. Sonderurlaub aus familiären Gründen ist in sinngemäßer Anwendung der beamtenrechtlichen Regelungen zu gewähren, soweit es mit den dienstlichen bzw. betrieblichen Belangen vereinbar ist. Darüber hinaus bestehen keine Bedenken, unbezahlten Sonderurlaub für Tarifbeschäftigte in analoger Anwendung des § 12 der Verordnung über den Sonderurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Lande Nordrhein-Westfalen (Sonderurlaubsverordnung - SUrlV) zu gewähren (siehe Abschnitt I).

IV.

1 Versicherungsrechtliche Hinweise

1.1 Beurlaubung

Mit dem Beginn der Beurlaubung endet die Versicherungs- und Beitragspflicht. Der Versicherungsschutz der gesetzlichen Krankenversicherung bleibt noch bis zu einem Monat erhalten (§ 19 SGB V).

Tarifbeschäftigte können sich – soweit kein Anspruch auf Familienversicherung (§ 10 SGB V) besteht – für die Zeit des unbezahlten Sonderurlaubs in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichern. Dieses Recht besteht nur für Personen, die als Mitglieder aus der Versicherungspflicht ausgeschieden sind und in den letzten 5 Jahren vor dem Ausscheiden mindestens 24 Monate oder unmittelbar vor dem Ausscheiden ununterbrochen mindestens 12 Monate versichert waren (vgl. § 9 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Die Modalitäten über den Beginn dieser freiwilligen Versicherung und über die Höhe der zu entrichtenden Beiträge ergeben sich aus § 188 bzw. § 223 SGB V und den Regelungen der einzelnen Krankenkassen. Für eine solche Versicherung während eines unbezahlten Sonderurlaubs zahlt das Land weder einen Arbeitgeberbeitragsanteil zu dieser Versicherung noch einen Zuschuss zu einer privaten oder freiwilligen Krankenversicherung. Tarifbeschäftigte können sich für die Zeit des unbezahlten Sonderurlaubs auch in der gesetzlichen Rentenversicherung freiwillig versichern (§ 7 Abs. 1 SGB VI). Auch für solche Versicherungen werden keine Arbeitgeberbeitragsanteile oder Zuschüsse gewährt. Die Beiträge hat die oder der Versicherte selbst zu tragen (§ 171 SGB VI). Hinsichtlich eines Anspruchs auf Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung (Rente wegen Erwerbsminderung – § 43 SGB VI) wird darauf hingewiesen, dass die Zeit einer Beurlaubung ohne Bezüge zu einem Wegfall der Anspruchsvoraussetzungen zum Bezug der genannten Rente führen kann, da Versicherte grundsätzlich nur dann einen Anspruch auf diese Rente haben, wenn sie die Wartezeit erfüllen und in den letzten 5 Jahren vor Eintritt der Minderung der Erwerbsminderung 3 Jahre Pflichtbeiträge entrichtet haben (vgl. § 43 Abs. 1 SGB VI).

Die gesetzlichen Bestimmungen sehen unter bestimmten Voraussetzungen (§ 43 Abs. 4 SGB VI) die Verlängerung des Zeitraums von 5 Jahren vor. Hinsichtlich der Frage, ob diese Bestimmungen im Einzelfall Anwendung finden, kann allein der zuständige Rentenversicherungsträger Auskunft erteilen.

1.2 Teilzeitbeschäftigung

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

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

2 Nebentätigkeit

Nach § 3 Abs. 4 TV-L haben Tarifbeschäftigte Nebentätigkeiten gegen Entgelt ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen.

V.

1 Sonstiges

1.1 Beschäftigung von Tarifbeschäftigten in einem befristeten Arbeitsverhältnis auf Stellen beurlaubter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Sofern auf den Stellen vorübergehend beurlaubter oder teilzeitbeschäftigter Tarifbeschäftigter aushilfsweise Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen eingestellt werden, ist dafür Sorge zu tragen, dass das Land aus der

Beschäftigung befristet eingestellter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht zu einer Dauerbeschäftigung verpflichtet wird. Daher sind die tariflichen Bestimmungen des § 30 TV-L und die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zum Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse besonders sorgfältig zu beachten. Der konkrete Vertretungs- oder Aushilfsfall ist im Arbeitsvertrag anzugeben. Je länger ein Vertretungs- oder Aushilfsbedarf dauert, um so strengere Anforderungen sind an die Prognose zu stellen, der Bedarf werde wegen Rückkehr entfallen. Auf die Möglichkeiten, die das Haushaltsgesetz zur vorübergehenden Besetzung von Planstellen und Stellen beurlaubter Bediensteter bietet, wird in diesem Zusammenhang hingewiesen.

1.2 Beschäftigung von Tarifbeschäftigten während eines Erziehungsurlaubs

Wegen der Besonderheiten bei der Beschäftigung von Tarifbeschäftigten während einer Elternzeit wird auf den RdErl. v. 5. 7. 1990 - BASS 21 - 05 Nr. 8 - hingewiesen.

VI.

Bezogen auf die Beschäftigung von Lehrkräften im Tarifbeschäftigungsverhältnis werden folgende ergänzende Hinweise gegeben:

1. Bei befristet eingestellten Lehrerinnen und Lehrern ist der Zeitraum der Beurlaubung so zu bemessen, dass zwischen dem Ende der Beurlaubung und dem Ende des befristeten Arbeitsvertrages noch ein angemessener Zeitraum der Dienstleistung verbleibt.
2. Bei der vorübergehenden Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit einer Lehrerin oder eines Lehrers ist ein Zusatzvertrag (Änderungsvertrag) abzuschließen, in dem der Zeitraum der Teilzeitbeschäftigung sowie die in dieser Zeit maßgebenden wöchentlichen Pflichtstunden vereinbart werden. Die Lehrkraft ist darauf hinzuweisen, dass eine vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich ist.
3. Hinsichtlich des Beginns und der Beendigung von Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung sind die für beamtete Lehrerinnen und Lehrer jeweils geltenden Bestimmungen anzuwenden.

Dieser RdErl. tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft..

1)Das Landesgleichstellungsgesetz - LGG ist zuletzt geändert worden durch Gesetz vom 21. April 2009 (GV.NRW.S. 224).