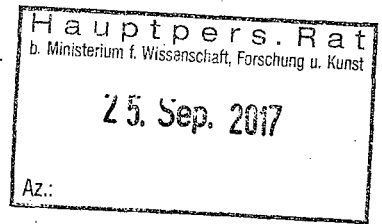




Mehrfertigung

Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT, FORSCHUNG UND KUNST



Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg
Postfach 10 34 53 · 70029 Stuttgart

An alle
Einrichtungen
im Geschäftsbereich des
Wissenschaftsministeriums

nachrichtlich
Landesamt für Besoldung und Versorgung
Baden-Württemberg

Stuttgart 21. September 2017
Name Ulrich Lukas
Durchwahl 0711 279-3115
Telefax 0711 279-3080
E-Mail poststelle@mwk.bwl.de
Gebäude Königstraße 46 (Mittnachtbau)
Aktenzeichen 13-0311.4/131/
(Bitte bei Antwort angeben)

 VwV-Freistellungsjahr

Anlagen
VwV-Freistellungsjahr
Mustervereinbarung LBV 41113

Sehr geehrte Damen und Herren,

anbei übersenden wir Ihnen die „Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst zur Teilzeitbeschäftigung in Form eines Freistellungs-jahrs“ vom 9. August 2017 (VwV-Freistellungsjahr).

Das Wissenschaftsministerium macht mit dieser Verwaltungsvorschrift von der gesetzlichen Ermächtigung in § 69 Absatz 5 LBG Gebrauch und führt für Beamtinnen und Beamte das Freistellungsjahr in seinem Geschäftsbereich ein.

Mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können - in Anlehnung an die VwV-Freistellungsjahr - Einzelvereinbarungen nach § 10 Absatz 6 des Tarifvertrags in Verbindung mit § 7b des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch geschlossen werden. Hierfür hat das Ministerium für Finanzen eine Mustervereinbarung herausgegeben (Vordruck LBV 41113f). Diese finden Sie in der Anlage sowie auf der Homepage des Landesamts für Besoldung und Versorgung.

Königstraße 46, 70173 Stuttgart, Telefon 0711 279-0, Telefax 0711 279-3080, poststelle@mwk.bwl.de,
www.mwk.baden-wuerttemberg.de, www.service-bw.de,

Behindertengerechte Parkplätze: Innenhof Mittnachtbau (Einfahrt Gymnasiumstraße), VVS-Anschluss: S - Stadtmitte, U - Schlossplatz



Die VwV-Freistellungsjahr tritt am 1. Oktober in Kraft. Sie wurde am 30. August 2017 im Gemeinsamen Amtsblatt veröffentlicht.

Mit freundlichen Grüßen



Ulrich Lukas
Ministerialrat

*Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst
zur Teilzeitbeschäftigung in Form eines Freistellungsjahres (VwV-Freistellungsjahr)*

Vom 9. August 2017 - Az.: 1-0311.4/131/3

Auf Grund von § 69 Absatz 5 des Landesbeamtengesetzes (LBG) vom 9. November 2010 (GBl. S. 793, 794), das zuletzt durch Artikel 2 der Verordnung vom 23. Februar 2017 (GBl. S. 99) geändert worden ist, wird bestimmt:

1. Geltungsbereich und Genehmigungsvoraussetzungen

1.1 Diese Verwaltungsvorschrift gilt für alle voll- und teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten des Landes im Geschäftsbereich des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst. Mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können in Anlehnung an diese Verwaltungsvorschrift entsprechende Einzelvereinbarungen nach § 10 Absatz 6 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder in Verbindung mit § 7b des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch nach Maßgabe der vom Ministerium für Finanzen herausgegebenen Mustervereinbarung abgeschlossen werden.

1.2 Das Freistellungsjahr nach § 69 Absatz 5 LBG kann an allen Dienststellen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst aufgrund der nachstehenden Bestimmungen nach pflichtgemäßem Ermessen bewilligt werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dienstliche Belange können einer Genehmigung insbesondere dann entgegenstehen, wenn die Bewilligungsdauer, die Verringerung oder die Verteilung der Arbeitszeit die Organisation oder den Arbeitsablauf in der Dienststelle wesentlich beeinträchtigen oder für den Dienstherrn unverhältnismäßige Kosten verursachen:

2. Berechtigter Personenkreis

2.1 Teilzeitbeschäftigung in der Form des Freistellungsjahrs nach § 69 Absatz 5 LBG können alle Beamtinnen und Beamte beantragen, die sich in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit befinden und in der Regel seit mindestens fünf Jahren in einer Landes- oder Kommunalverwaltung, jedoch nicht in einem

Ausbildungsverhältnis oder in einem Beamtenverhältnis auf Widerruf, beschäftigt sind.

2.2 Elternzeiten (§ 46 des Beamtenstatusgesetzes in Verbindung mit § 76 Nummer 2 LBG in Verbindung mit § 40 der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung - AzUVO), Zeiten der Beurlaubung zur Kinderbetreuung oder Pflege (§ 72 Absatz 1 LBG) und Pflegezeiten (§ 74 LBG in Verbindung mit § 48 und § 48b AzUVO) werden auf die Mindestbeschäftigungszeit nach Nummer 2.1 angerechnet. Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung (§ 69 Absatz 1 bis 4 LBG) stehen einer Vollzeitbeschäftigung gleich.

2.3 Die nachstehenden Regelungen gelten auch für Beamtinnen und Beamte, die sich bereits in einer Teilzeitbeschäftigung nach § 69 Absatz 1 oder Absatz 4 LBG befinden. Diese Teilzeitbeschäftigung muss jedoch den gesamten Bewilligungszeitraum für das Freistellungsjahr umfassen und ist der beantragten Kombination von Ansparphase und Freistellungszeitraum nach Nummer 3.4 zugrunde zu legen. Dabei darf der Mindestumfang der Beschäftigung nach § 69 Absatz 4 LBG im gesamten Bewilligungszeitraum nicht unterschritten werden.

3. Bewilligungszeitraum, Ansparphase und Freistellungszeitraum

3.1 Das Freistellungsjahr ist eine besondere, zeitlich befristete Form der Teilzeitbeschäftigung, die es ermöglicht, regelmäßig am Ende des Bewilligungszeitraums in vollem Umfang von der Arbeitszeit unter Weiterzahlung der anteiligen Bezüge freigestellt zu werden. Um dies zu erreichen, wird die tatsächliche Arbeitszeit ungleichmäßig über den Bewilligungszeitraum verteilt. In dem ersten Abschnitt (Ansparphase) wird ein Zeitguthaben erarbeitet, das in dem zweiten Abschnitt (Freistellungsphase) ausgeglichen wird. In dem gesamten Bewilligungszeitraum werden die Bezüge entsprechend dem gleichbleibenden Umfang der bewilligten Teilzeitbeschäftigung ausbezahlt.

3.2 Das Freistellungsjahr kann während der gesamten Dienstzeit einmal in Anspruch genommen werden. Ein zweites Freistellungsjahr ist nur möglich, wenn die Beamtin

oder der Beamte unwiderruflich erklärt, dass sich der Beginn des Ruhestands unmittelbar an den Freistellungszeitraum anschließen soll.

3.3 Die Dauer der Freistellungsphase umfasst einen zusammenhängenden Zeitraum von einem Jahr. Der Freistellungszeitraum kann nur in besonders gelagerten Einzelfällen weniger als ein Jahr (mindestens jedoch sechs Monate) betragen. Hauptberuflich tätigem wissenschaftlichen Personal der Hochschulen nach § 44 Absatz 1 des Landeshochschulgesetzes (LHG) kann wahlweise eine Freistellung von sechs Monaten oder einem Jahr gewährt werden. Eine Freistellungsphase von weniger als zwölf Monaten gilt ebenfalls als Freistellungsjahr im Sinne von Ziffer 3.2.

3.4 Für die Kombination von Ansparphase und Freistellungszeitraum können die nachfolgenden Varianten beantragt werden, dabei darf der Bewilligungszeitraum die Gesamtdauer von acht Jahren nicht überschreiten:

1 Jahr Freistellung

Variante	Dauer der Ansparphase	Dauer der Freistellung	Dies entspricht einem Beschäftigungsumfang von ... des bisherigen Beschäftigungsumfangs
2/3	2 Jahre	1 Jahr	66,7 %
3/4	3 Jahre	1 Jahr	75,0 %
4/5	4 Jahre	1 Jahr	80,0 %
5/6	5 Jahre	1 Jahr	83,3 %
6/7	6 Jahre	1 Jahr	85,7 %
7/8	7 Jahre	1 Jahr	87,5 %

6 Monate Freistellung (0,5 Jahre)

Variante	Dauer der Ansparphase	Dauer der Freistellung	Dies entspricht einem Beschäftigungsumfang von ... des bisherigen Beschäftigungsumfangs
2/3	1 Jahre	0,5 Jahr	66,7 %
3/4	1,5 Jahre	0,5 Jahr	75,0 %

4/5	2 Jahre	0,5 Jahr	80,0 %
5/6	2,5 Jahre	0,5 Jahr	83,3 %
6/7	3 Jahre	0,5 Jahr	85,7 %
7/8	3,5 Jahre	0,5 Jahr	87,5 %

Wird gemäß Nummer 3.3 Satz 2 ein anderer Zeitraum der Freistellung als sechs Monate oder ein Jahr gewährt, richtet sich die Ansparphase jeweils nach der Dauer des Freistellungszeitraums entsprechend dem zugrundeliegenden Rechenmodell.

3.5 Der Freistellungszeitraum soll unmittelbar im Anschluss an die Ansparphase in Anspruch genommen werden. Auf Antrag der Beamtin oder des Beamten kann der Beginn des Freistellungszeitraums auf einen späteren Zeitpunkt aufgeschoben werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

3.6 Bei Beamtinnen und Beamten mit Lehrverpflichtung darf der Freistellungszeitraum nicht innerhalb der Vorlesungszeit beginnen.

3.7 Soll der Freistellungszeitraum unmittelbar vor Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand gewährt werden, müssen Beamtinnen und Beamte unwiderruflich erklären, dass sie bei Bewilligung des Freistellungsjahrs mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand treten oder dass sie einen Antrag nach § 40 LBG oder nach § 39 LBG (bis zum Ablauf des Jahres 2028 in Verbindung mit Artikel 62 § 3 Absatz 1 des Dienstrechtsreformgesetzes) stellen werden.

3.8 Im Falle der Unterbrechung der Ansparphase oder der Freistellungsphase aus den in Nummer 2.2 genannten Gründen kann auf Antrag der Bewilligungszeitraum in der Regel um die Dauer der Abwesenheit ohne Dienstbezüge verlängert werden. Dies gilt bei fortlaufenden oder wiederholten, längeren Dienstunfähigkeiten in der Ansparphase entsprechend. Der Unterbrechungszeitraum umfasst dann die gesamte Krankheitsphase. In den Fällen nach Satz 1 stehen Anträge auf unterhältliche Teilzeitbeschäftigungen einer Unterbrechung nicht entgegen.

3.9 Übernimmt die Beamtin oder der Beamte ein Wahlamt (z.B. an Hochschulen als hauptamtliches Rektoratsmitglied oder als hauptamtliche Dekanin oder

hauptamtlicher Dekan) und ruht deshalb das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit, so wird die Ansparphase oder die Freistellungsphase ab dem Tag der Ernennung in das Beamtenverhältnis auf Zeit unterbrochen. Nach Beendigung des Beamtenverhältnisses auf Zeit kann die Anspar- oder die Freistellungsphase fortgeführt werden. Im parallel bestehenden Beamtenverhältnis auf Zeit ist eine Freistellung nach § 69 Absatz 5 LBG nicht möglich, und es können auch keine hierfür dienlichen Zeiten angespart werden.

3.10 Die Zeit der Teilzeitbeschäftigung ist nur zu dem Teil ruhegehaltsfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht (§ 21 Absatz 1 Satz 3 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg). Im Ergebnis verringert sich die ruhegehaltsfähige Dienstzeit um den Zeitraum der Freistellung.

4. Widerruf

Der Widerruf der Bewilligung richtet sich nach § 69 Absatz 6 bis 8 LBG. Auf die Möglichkeit eines Widerrufs nach diesen Vorschriften soll in der Bewilligung hingewiesen werden. Ist ein Ausgleich der vorgeleisteten Arbeitszeit nicht mehr möglich, besteht unter den Voraussetzungen von § 71 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg ein Anspruch auf Ausgleichszahlung.

5. Beförderungen

Beförderungen sind während des Bewilligungszeitraums nach Maßgabe der allgemeinen beamtenrechtlichen Bestimmungen möglich. Das Freistellungsjahr bleibt ohne nachteilige Auswirkung auf die berufliche Entwicklung der Beamtin oder des Beamten.

6. Zuständigkeit

Zuständig für die Entscheidung über Anträge nach dieser Verwaltungsvorschrift ist die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle. Bei der Dualen Hochschule Baden-Württemberg ist dies die Leiterin oder der Leiter der jeweiligen Studienakademie. Bei

Museen mit Doppelspitze ist dies diejenige Person in der Leitung, die für Entscheidungen in Personalangelegenheiten zuständig ist. Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle entscheidet über den Antrag nach pflichtgemäßem Ermessen. Die Zuständigkeit kann auf die Leiterin oder den Leiter der Personalverwaltung übertragen werden. Die Übertragung der Zuständigkeit auf die Leiterin oder den Leiter der Personalverwaltung ist für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nicht zulässig.

7. Antrag

Anträge auf Bewilligung des Freistellungsjahrs sind spätestens drei Monate vor Beginn der Ansparphase zu stellen. Anträge nach Nummer 3.5 auf ein Verschieben des Freistellungszeitraums sind spätestens sechs Monate vor dem Ende der Ansparphase zu stellen.

8. Beteiligung

Die Dienststelle beteiligt folgende Interessenvertretungen:

8.1 Die Beauftragte für Chancengleichheit nach § 30 Absatz 5 des Chancengleichheitsgesetzes, wenn beabsichtigt ist, bei einer Beamtin oder einem Beamten mit Familien- oder Pflegeaufgaben die Bewilligung des Freistellungsjahrs abzulehnen,

8.2 die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen der Informationspflicht nach § 4 Absatz 3 Satz 2 LHG,

8.3 den Personalrat auf Antrag der Beamtin oder des Beamten nach § 75 Absatz 3 Nummer 6 des Landespersonalvertretungsgesetzes, wenn beabsichtigt ist, die Bewilligung des Freistellungsjahrs abzulehnen; die Beamtin oder der Beamte ist zuvor von der beabsichtigten Ablehnung in Kenntnis zu setzen und auf die Möglichkeit, die Beteiligung des Personalrats zu beantragen, hinzuweisen,

8.4 die Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Absatz 2 des Neunten Buch Sozialgesetzbuch bei Anträgen von schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten und diesen Gleichgestellten.

9. Befristete Vertretung während des Freistellungsjahres

9.1 Während der Freistellungsphase können Ersatzkräfte zeitlich befristet beschäftigt werden.

9.2 Die jeweils im Staatshaushaltsgesetz (zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verwaltungsvorschrift in § 6a Absatz 1, Absatz 7 Nummer 4 und Absatz 10 beziehungsweise § 3 Absatz 14 des Staatshaushaltsgesetzes 2017) festgelegten Regelungen und die ergänzenden Regelungen der Verwaltungsvorschriften des Finanzministeriums zur Haushalts- und Wirtschaftsführung (VwV-Haushaltsvollzug) in der jeweils geltenden Fassung sind für die Bereiche der Personalausgabenbudgetierung beziehungsweise für die Bereiche außerhalb der Personalausgabenbudgetierung zu beachten.

10. Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verwaltungsvorschrift tritt am 1. Oktober 2017 in Kraft und am 30. September 2024 außer Kraft.

Zwischen
dem Land Baden-Württemberg

vertreten durch (Name und Anschrift der Anstellungsbehörde)

und

Frau/Herrn _____

Anschrift: _____

geboren am: _____ (Beschäftigte/Beschäftigter)

wird in Abänderung des Arbeitsvertrages vom _____

in der Fassung des Änderungsvertrages vom _____ folgender

Änderungsvertrag zur Durchführung eines Freistellungsjahres ¹⁾

auf der Grundlage _____

geschlossen:

§ 1

(1) Mit Frau/Herrn _____ wird zur Durchführung eines Freistellungsjahres eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung in Verbindung mit einem Langzeitkonto gemäß § 10 Abs. 6 TV-L vereinbart.

Der Bewilligungszeitraum für das Freistellungsjahr gliedert sich in eine

Ansparphase vom _____ bis _____ und eine

Freistellungsphase vom _____ bis _____ ²⁾

Während der Ansparphase richtet sich die Arbeitsleistung nach dem bisherigen arbeitsvertraglich vereinbarten Beschäftigungsumfang. Für die Dauer der Freistellungsphase ist keine Arbeitsleistung zu erbringen.

Der Entgeltanspruch für die in der Ansparphase zu erbringende Arbeitsleistung wird auf den gesamten Bewilligungszeitraum verteilt. Er reduziert sich deshalb entsprechend der durchschnittlich im Bewilligungszeitraum zu erbringenden Arbeitsleistung auf _____ vom Hundert des Anspruches. ³⁾

(2) Nach Ablauf dieser Vereinbarung gilt für das fortbestehende Arbeitsverhältnis wieder die davor arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit.

(3) Eine Änderung des in § 1 festgelegten Arbeitsumfanges während des Bewilligungszeitraums ist nicht möglich.

§ 2

(1) Für die Beschäftigte/den Beschäftigten wird ein Wertguthaben gemäß § 7b SGB IV eingerichtet. In das Wertguthaben werden die in der Ansparphase nicht ausbezahlten Entgeltbestandteile eingebracht und während der Freistellungsphase wieder entnommen. ⁴⁾

(2) Eine Anlage und Verzinsung des Wertguthabens findet nicht statt. Stattdessen nehmen die in das Wertguthaben eingebrachten dynamisch ausgestalteten Entgeltbestandteile an den allgemeinen Tarifierhöhungen teil.

§ 3

Ist die/der Beschäftigte während der Ansparphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung (§ 22 Abs. 1 TV-L) hinaus arbeitsunfähig erkrankt oder besteht aus anderen Gründen kein Anspruch auf Arbeitsentgelt, gilt Folgendes:

Für den Zeitraum in dem wegen Unterbrechung der Entgeltzahlung ein Wertguthaben nicht aufgebaut werden konnte, wird die Dauer der Freistellungsphase im entsprechenden Verhältnis verkürzt. Abweichend hiervon kann einvernehmlich vereinbart werden, dass an Stelle einer Verkürzung der Freistellungsphase die Ausfallzeit, in der wegen Unterbrechung der Entgeltzahlung ein Wertguthaben nicht aufgebaut werden konnte, von der/dem Beschäftigten nachgearbeitet wird und sich der Beginn der Freistellungsphase entsprechend hinausschiebt.

§ 4

(1) Bei einer vorzeitigen Beendigung dieser Vereinbarung ist das aufgelaufene nach § 2 Abs. 2 dynamisierte Wertguthaben unter Beachtung der aktuellen steuerlichen, sozialversicherungsrechtlichen und zusatzversorgungsrechtlichen Vorschriften an die Beschäftigte/den Beschäftigten auszu zahlen.

(2) Bei einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vor Ablauf des Bewilligungszeitraumes kann die/der Beschäftigte durch schriftliche Erklärung an Stelle einer Auszahlung nach Absatz 1 eine Übertragung des Wertguthabens gemäß § 7f SGB IV verlangen.

(3) Auf Antrag der/des Beschäftigten kann der Beginn der Freistellungsphase innerhalb des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses auf einen späteren Zeitpunkt aufgeschoben werden. ⁵⁾

(4) Eine andere Verwendung des Wertguthabens ist im Rahmen dieser Vereinbarung nicht vorgesehen.

§ 5

(1) Für jeden vollen Kalendermonat der Freistellungsphase vermindert sich der Urlaubsanspruch um ein Zwölftel (§ 26 Abs. 2 Buchst c TV-L). Soweit eine Inanspruchnahme des Urlaubs nach der Freistellungsphase im bestehenden Beschäftigungsverhältnis nicht mehr erfolgen kann, muss er noch vor Beginn der Freistellungsphase genommen werden.

(2) Auch während der Freistellungsphase sind dem Arbeitgeber Nebentätigkeiten gegen Entgelt nach § 3 Abs. 4 TV-L rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen.

§ 6

Es werden folgende Nebenabreden vereinbart: ⁶⁾

§ 7

Änderungen dieser Vereinbarung sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Bei Änderungen der gesetzlichen oder tariflichen Rahmenbedingungen, die sich auf die wesentlichen Bestandteile dieser Vereinbarung auswirken, verhandeln die Parteien über eine interessengerechte Vertragsanpassung. Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen Bestimmung eine dieser Bestimmung möglichst nahekommende wirksame Regelung zu treffen.

Die nachfolgenden Erläuterungen sind Bestandteil dieser Vereinbarung.

(Ort, Datum)

(Anstellungsbehörde)

(Unterschrift)

(Unterschrift der/des Beschäftigten)

Die in der Vereinbarung aufgeführten Fußnoten haben keine rechtliche Bedeutung; sie verweisen lediglich auf die Ausfüllhilfe.

Erläuterungen zum Änderungsvertrag Freistellungsjahr bzw. zur Wertguthabenvereinbarung für Arbeitnehmer

Vor § 1

Die als Grundlage genannte VwV beinhaltet insbesondere die allgemeinen Zugangsvoraussetzungen für die Anwendung des Freistellungsjahres im jeweiligen Verwaltungsbereich. Im Übrigen ist diese VwV nur nach Maßgabe dieser Vereinbarung sowie den Erläuterungen hierzu sowie im Rahmen der für Arbeitnehmer geltenden tariflichen und sonstigen Vorschriften entsprechend anzuwenden.

Zu § 1

Bei dieser Vereinbarung handelt es sich um eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung. Die Zahlung des Entgelts erfolgt grundsätzlich in dem Umfang, der dem Anteil der individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter entspricht (§ 24 Abs. 2 TV-L).

Beispiel 1:

Vor Abschluss der Vereinbarung bestand Vollbeschäftigung mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 39,5 Stunden. Für das Freistellungsjahrmodell wurde die Variante 4 Jahre Ansparphase, 1 Jahr Freistellungsphase gewählt. Die Arbeitsleistung wird während der Ansparphase weiterhin mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 39,5 Stunden erbracht. Der Entgeltanspruch für die geleistete Arbeit reduziert sich aber für den Bewilligungszeitraum nach der Formel $\text{Ansparphase} / \text{Bewilligungszeitraum} \times 100$ (hier: $4/5 \times 100$) auf 80 % (bezogen auf den vereinbarten Beschäftigungsumfang von 39,5 Stunden). Die fehlenden 20 % werden in das Wertguthaben eingebucht und sichern die Entgeltzahlung in der Freistellungsphase.

Beispiel 2:

Vor Abschluss der Vereinbarung bestand Teilzeitbeschäftigung mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 19,75 Stunden. Für das Freistellungsjahrmodell wurde die Variante 3 Jahre Ansparphase, 1 Jahr Freistellungsphase gewählt. Die Arbeitsleistung wird während der Ansparphase weiterhin mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 19,75 Stunden erbracht. Der Entgeltanspruch für die geleistete Arbeit reduziert sich aber für den Bewilligungszeitraum nach der Formel $\text{Ansparphase} / \text{Bewilligungszeitraum} \times 100$ (hier: $3/4 \times 100$) auf 75 % (bezogen auf den vereinbarten Beschäftigungsumfang von 19,75 Stunden). Die fehlenden 25 % werden in das Wertguthaben eingebucht und sichern die Entgeltzahlung in der Freistellungsphase.

Aus der Minderung des beitragspflichtigen Entgelts können sich sozialversicherungsrechtliche Änderungen für das Arbeitsverhältnis der/des Beschäftigten ergeben (z.B. Eintritt der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung bei bisher freiwillig oder privat Versicherten; Eintritt der Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Renten-, Kranken-, Pflege und Arbeitslosenversicherung wegen geringfügiger Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV bei bisher Pflichtversicherten, Eintritt in die sog. Gleitzzone nach § 20 Abs. 2 SGB IV).

Die Minderung des beitragspflichtigen Entgelts verringert grundsätzlich auch die Bemessungsgrundlage von Ansprüchen die vom Nettoarbeitsentgelt der/des Beschäftigten abhängig sind (z.B. Krankengeldzuschuss; Zuschuss zum Mutterschaftsgeld; Aufstockungsbetrag bei Altersteilzeitarbeit).

Aus der Minderung des beitragspflichtigen sowie umlagepflichtigen Entgelts in der gesetzlichen Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sowie der betrieblichen Altersversorgung ergibt sich eine entsprechende Minderung der Leistungsansprüche.

Es wird der/dem Beschäftigten empfohlen, sich bei den zuständigen Sozialversicherungsträgern, sowie der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder, rechtzeitig vor Abschluss dieser Verein-

barung über die möglichen sozialversicherungsrechtlichen und zusatzversorgungsrechtlichen Auswirkungen zu informieren.

Zur Vorabinformation der Beschäftigten über mögliche tarifrechtliche, sozialversicherungsrechtliche und zusatzversorgungsrechtliche Auswirkungen wird ergänzend auf die Ausführungen zu den Rechtsfolgen einer Teilzeitbeschäftigung im Informationsblatt des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft "Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Arbeitnehmerbereich des Landes" verwiesen, soweit sich aus dieser Vereinbarung nicht etwas anderes ergibt.

Zu § 2

Ein sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis bedingt grundsätzlich, dass einem gezahlten Entgelt auch eine Arbeitsleistung gegenüber steht. Bei einer Entgeltzahlung ohne entsprechende Arbeitsleistung wird ein sozialversicherungsrechtliches Arbeitsverhältnis nur für die Dauer eines Monats unterstellt (§ 7 Abs. 3 SGB IV). Nach Ablauf dieses Zeitmonats ist sozialversicherungsrechtlich das Beschäftigungsverhältnis als beendet anzusehen. Damit entfällt auch der Versicherungsschutz. Um diese Konsequenz zu vermeiden ist die vorgesehene Einrichtung eines Wertguthabens zwingend erforderlich (§ 7 Abs. 1a Nr. 2 SGB IV).

Die/Der Beschäftigte erhält einmal jährlich und zum Ende der Anspar- und Freistellungsphase eine Mitteilung über die Höhe des Wertguthabens. Sollte das Wertguthaben am Ende der Freistellungsphase nicht vollständig verbraucht sein, ist das verbleibende Wertguthaben an die Beschäftigte/den Beschäftigten auszuzahlen.

Zu § 3

Zu den Zeiten ohne Arbeitsentgelt gehören z.B. auch Zeiten einer Arbeitsbefreiung oder eines Urlaubs ohne Bezüge, einer Eltern- oder Pflegezeit, Zeiten einer Streikteilnahme, Zeiten der Nichtbeschäftigung aufgrund der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz, Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses.

Soweit sich nach § 3 eine Verkürzung der Freistellungsphase ergibt, erhalten die Vertragsparteien rechtzeitig vor Beginn der Freistellungsphase vom Landesamt für Besoldung und Versorgung eine entsprechende Mitteilung, damit über eine abweichende Vereinbarung nach § 3 letzter Satz entschieden werden kann.

Zu § 4 Abs. 2

Als Alternative zur Auszahlung sind gemäß § 7f SGB IV zwei Durchführungswege möglich:

a.) Das Wertguthaben wird auf den neuen Arbeitgeber übertragen, wenn dieser mit der/dem Beschäftigten eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV abgeschlossen und der Übertragung zugestimmt hat.

b.) Das Wertguthaben wird auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen, wenn das Wertguthaben einschließlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrages einen Betrag in Höhe des Sechsfachen der monatlichen Bezugsgröße übersteigt; die Rückübertragung ist ausgeschlossen.

Zu § 5 Abs. 1

Ein bestehender Urlaubsanspruch kann nach Maßgabe der allgemein geltenden Verfallsfristen auch während der Freistellungsphase untergehen. Eine Abgeltung des Urlaubsanspruchs im Zeitpunkt des Übergangs in die Freistellungsphase ist nicht zulässig.

Ausfüllhilfe zum Änderungsvertrag Freistellungsjahr bzw. zur Wertguthabenvereinbarung für Arbeitnehmer

- 1) Über die Einführung eines Freistellungsjahres für Beamte und für Arbeitnehmer entscheiden die Ressorts für ihren jeweiligen Geschäftsbereich (vgl. für Beamte § 69 Abs. 5 LBG). Soweit danach mit Arbeitnehmern ein Freistellungsjahr vereinbart werden darf, ist die zu Grunde liegende bzw. als Vorbild dienende VwV zu benennen (z.B. „VwV-Freistellung des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft vom 27. Mai 2015, veröffentlicht im GABl. vom 24.06.2015“).

Der Abschluss einer solchen Vereinbarung darf nur erfolgen, wenn das Landesamt für Besoldung und Versorgung für seinen Zuständigkeitsbereich das Vorliegen der allgemeinen z.B. sozialrechtlichen und steuerrechtlichen Voraussetzungen sowie die abrechnungstechnische Durchführbarkeit für die im Einzelfall beabsichtigte Wertguthabenvereinbarung bestätigt hat.

In das Wertguthaben können nur noch nicht fällige/ausbezahlte Bezügebestandteile eingebracht werden. Es ist deshalb eine Vorlaufzeit von mindestens zwei Monaten für die Umsetzung zu beachten.

- 2) Die Freistellungsphase schließt sich unmittelbar an die Arbeitsphase an (Ausnahme: die Freistellung soll unmittelbar vor dem Bezug einer späteren Altersrente liegen - vgl. ⁵⁾ und ⁶⁾ -).
- 3) Der hierfür maßgebende Prozentsatz (vgl. Beispiele in den Erläuterungen zu § 1) ist auf zwei Stellen nach dem Komma zu runden.
- 4) Diese Vereinbarung wird als Wertguthabenvereinbarung im Sinne der sozialrechtlichen Vorschriften abgeschlossen (§ 7 b SGB IV). Sie darf nach den sozialrechtlichen Vorgaben (Nr. 2 a.a.O.) nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszyklen verfolgen. Auf das Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 31. März 2009 wird hingewiesen.
- 5) Kommt insbesondere in Betracht für Zeiten, die unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem der Beschäftigte eine Rente wegen Alters nach dem SGB VI bezieht oder beziehen könnte. Eine entsprechende Erklärung über die beabsichtigte Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Bezug der Altersrente kann als Nebenabrede vereinbart werden. Auf die nach § 41 SGB VI ggf. erforderliche Bestätigung innerhalb der letzten 3 Jahre vor Renteneintritt wird hingewiesen. Handelt es sich um die Regelaltersrente ist eine solche Erklärung im Hinblick auf § 33 Abs. 1 Buchst a TV-L nicht erforderlich.
- 6) Nebenabreden dürfen nur vereinbart werden, soweit dies nachstehend vorgesehen oder mit dem Landesamt für Besoldung und Versorgung abgestimmt ist.

In Betracht kommen Erklärungen im Sinne einer beabsichtigten vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Bezug einer Altersrente - vgl. ⁴⁾ - oder eine Einschränkung von gegen Entgelt ausgeübter Nebentätigkeiten entsprechend den für Beamte geltenden Regelungen, soweit dies vereinbart werden soll.