

Merkblatt

für Beschäftigte über die Auswirkungen eines unbezahlten Sonderurlaubs aufgrund der Tarifvorschriften nach dem TVöD bzw. TV-L

Beschäftigungszeit

Zeiten eines Sonderurlaubs rechnen nicht mit; einzige Ausnahme: Der Arbeitgeber erkennt vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches Interesse an.

Bis zu 14 Tagen liegt eine Arbeitsbefreiung vor, sie wirkt sich nicht auf die Beschäftigungszeit aus.

Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege

Besitzstandsregelungen zu Bewährungs- und Fallgruppenaufstiegen betreffen nur die früheren Angestellten. Sofern bei Beschäftigten aufgrund der Überleitungstarifverträge noch Besitzstandsregelungen greifen, können Sonderurlaube nach § 28 TV-L Auswirkungen haben, da die Zeit des Sonderurlaubs nicht angerechnet wird. Wegen der komplexen Regelungen zu dieser Thematik wenden Sie sich bitte an Ihre Personalstelle.

Arbeitsbefreiungen bis zu 14 Tagen wirken sich nicht aus.

Erholungsurlaub

Für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs um ein Zwölftel.

Jahressonderzahlung

Für jeden vollen Kalendermonat ohne Entgelt vermindert sich die Jahressonderzahlung um ein Zwölftel.

Jubiläumsgeld

Die Zahlung eines Jubiläumsgeldes ist abhängig von der Beschäftigungszeit und verschiebt sich durch einen Sonderurlaub.

Kinderbezogene Besitzstandszulagen

Unterbrechungen der Tätigkeit aufgrund eines unbezahlten Sonderurlaubs führen grundsätzlich zum Wegfall der kinderbezogenen Besitzstandszulage. Nur Sonderurlaube, für die der Arbeitgeber vor Antritt schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt hat, sowie für Sonderurlaube von weniger als einem Monat im Kalenderjahr und für Sonderurlaube aus familiären Gründen (Betreuung von minderjährigen Kindern oder nach ärztlichem

Attest pflegebedürftigen Angehörigen) sind unschädlich. In diesen Fällen wird nach Wiederaufnahme der Tätigkeit die Besitzstandszulage wieder gezahlt, sofern dann der Anspruch auf die Besitzstandszulage dem Grunde nach noch besteht und auch während des Sonderurlaubs ein ununterbrochener Anspruch auf Kindergeld bestanden hatte.

Nebentätigkeiten

Die tariflichen Regelungen zur Nebentätigkeit gelten auch während einer Arbeitsbefreiung oder eines Sonderurlaubs weiter (§ 3 Abs. 4 TV-L und § 3 Abs. 3 TVöD). Die Ausübung einer anderen Erwerbstätigkeit ist grundsätzlich nicht gestattet, es sei denn, der Sonderurlaub wurde zum Zwecke der anderen Tätigkeit (regelmäßig bis zu 6 Monaten) gewährt.

Ansonsten können Nebentätigkeiten während eines Sonderurlaubs aus familiären Gründen (Betreuung von minderjährigen Kindern oder nach ärztlichem Attest pflegebedürftigen Angehörigen) so ausgeübt werden, dass sie dem Zweck der Beurlaubung nicht zuwiderlaufen. Die Nebentätigkeit darf somit keinen Umfang einnehmen, dass nicht mehr der Betreuungszweck, sondern die Ausübung einer anderweitigen Tätigkeit im Vordergrund steht.

Beim Sonderurlaub aus sonstigen Gründen dürfen Nebentätigkeiten so ausgeübt werden, wie sie ohne den Sonderurlaub ausgeübt werden dürften. Bei vor dem Sonderurlaub Vollzeitbeschäftigten darf die Nebentätigkeit somit 8 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Vor dem Sonderurlaub unbefristet Teilzeitbeschäftigte könnten darüber hinaus Nebentätigkeiten im Umfang der Differenz zwischen der unbefristet vereinbarten Teilzeitbeschäftigung und einer Vollzeitbeschäftigung ausüben.

Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

Ein Sonderurlaub von weniger als 1 Monat wirkt sich grundsätzlich nicht auf die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Sozialversicherung aus. Zeiten eines längeren Sonderurlaubs beeinflussen allerdings wegen fehlender Entgeltzahlungen den Versicherungsverlauf in der gesetzlichen Sozialversicherung.

Mit dem Beginn des Sonderurlaubs endet zunächst die Versicherungs- und Beitragspflicht zu den Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung. Zwar besteht in der gesetzlichen Krankenversicherung nach dem Ende der Versicherungspflicht noch ein nachgehender Leistungsanspruch; dieser endet jedoch spätestens einen Monat nach dem Ausscheiden aus der Versicherungspflicht (§ 19 Abs. 2 SGB V).

Damit auch während des Sonderurlaubs der Krankenversicherungsschutz gewährleistet ist, wird empfohlen, sich rechtzeitig bei der zuständigen Krankenkasse über Möglichkeiten einer Versicherung zu informieren. Denkbar wären die Familienversicherung bzw. eine freiwillige Versicherung. Dabei ist ein Anspruch auf Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses ausgeschlossen.

Auch in der gesetzlichen Rentenversicherung besteht die Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung während der Zeit eines Sonderurlaubs. Auch für solche Versicherungen werden keine Arbeitgeberzuschüsse gezahlt. Die Beiträge hat der Versicherte selbst zu tragen. Je nach Länge des Sonderurlaubs kann ein Anspruch auf bestimmte Rentenarten (z. B. Rente

wegen verminderter Erwerbsfähigkeit) ausgeschlossen sein. Hinsichtlich der Frage, ob Rentenansprüche im Einzelnen ausgeschlossen sind, empfiehlt es sich, eine Auskunft des zuständigen Rentenversicherungsträgers einzuholen.

Stufenlaufzeit

Zeiten eines Sonderurlaubs von weniger als 1 Monat im Kalenderjahr und Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt hat, zählen für die Stufenlaufzeit mit.

Längerfristige Sonderurlaube ab 1 Monat zur Betreuung von minderjährigen Kindern oder von nach ärztlichem Attest pflegebedürftigen Angehörigen führen zu einer unschädlichen Unterbrechung bei der Stufenlaufzeit; d. h., die Stufenlaufzeit wird für die Dauer der Unterbrechung angehalten und läuft nach der Unterbrechung unverändert weiter.

Andere Zeiten einer Unterbrechung durch einen unbezahlten Sonderurlaub, bei denen familiäre Gründe keine Rolle spielen, sind bis zu einer Dauer von jeweils 3 Jahren unschädlich, sie werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Das heißt, auch in diesen Fällen wird die Stufenlaufzeit für die Dauer der Unterbrechung angehalten und läuft nach der Unterbrechung unverändert weiter.

Bei einer Unterbrechung durch Sonderurlaub von mehr als 3 Jahren, bei der keine familiären Gründe (die Betreuung minderjähriger Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger) für die Beurlaubung vorliegen, kann es nach Wiederaufnahme der Arbeit gemäß § 17 Absatz 3 Satz 3 TV-L/TVöD zu einem Stufenrückschritt kommen.

Vergütungsgruppenzulage

Besitzstandsregelungen zu Vergütungsgruppenzulagen betreffen nur die früheren Angestellten (z. B. technische Angestellte in Verg.-Gr. Ila Fallgruppe 8, Techniker in Verg.-Gr. Vb Fallgruppe 1, Meister in Verg.-Gr. Vb in unterschiedlichen Fallgruppen, Erzieher und Sozialpädagogen/ Sozialarbeiter). Sofern bei diesen Beschäftigten aufgrund der Überleitungstarifverträge noch Besitzstandsregelungen greifen, gilt Folgendes:

Für Besitzstandszulagen nach § 9 TVÜ-Länder (für Beschäftigte im TV-L) sind Sonderurlaube egal aus welchem Grund nicht schädlich. Wird nach dem Sonderurlaub die anspruchsbegründende Tätigkeit wieder aufgenommen, wird auch die Besitzstandszulage wieder gezahlt.

Für Besitzstandszulagen nach § 9 TVÜ-VKA (für Beschäftigte im TVöD) sind nur Sonderurlaube, für die der Arbeitgeber vor Antritt schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt hat, sowie Sonderurlaube von weniger als einem Monat im Kalenderjahr und Sonderurlaube aus familiären Gründen (Betreuung von minderjährigen Kindern oder nach ärztlichem Attest pflegebedürftigen Angehörigen) unschädlich. In diesen Fällen wird bei Wiederaufnahme der anspruchsbegründenden Tätigkeit auch die Besitzstandszulage nach § 9 TVÜ-VKA wieder gezahlt. Alle anderen Sonderurlaube aus sonstigen Gründen sind dagegen schädlich und führen zum endgültigen Wegfall der Besitzstandszulage nach § 9 TVÜ-VKA.

Wegen der sehr komplexen Regelungen wenden Sie sich in Zweifelsfragen bitte an Ihre Personalstelle.

Zusatzversorgung bei der VBL

Die Pflichtversicherung bei der VBL bleibt auch während der Zeit eines Sonderurlaubs bestehen. Da während des Sonderurlaubs kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gezahlt wird, sind auch keine Umlagen an die VBL zu entrichten. Die Zahl der individuellen Versorgungspunkte bei der VBL wächst während des Sonderurlaubs nicht weiter an und bleibt bis zum Eintritt des Versicherungsfalls (Rentenbeginn) erhalten.

Der Anspruch auf eine Betriebsrente der VBL wird nicht durch den Sonderurlaub beeinflusst, sondern hängt von den individuellen Voraussetzungen für die Gewährung einer Rente (Versicherungsfall, Wartezeit, Versorgungspunkte) ab. Auch bei der VBL gibt es die Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung. Nähere Auskünfte hierzu erteilt die VBL.

Zusatzversorgung mit Anspruch auf Leistungen nach dem Bremischen Ruhelohngesetz

Die Pflichtversicherung nach dem Bremischen Ruhelohngesetz (BremRLG) bleibt auch während der Zeit eines unbezahlten Sonderurlaubs bestehen. Da während dieser Zeit kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gezahlt wird, sind auch keine Umlagen nach dem BremRLG zu entrichten.

Da sich die Höhe der Leistungen nach dem BremRLG individuell berechnet, wird empfohlen, sich bei einem beabsichtigten unbezahlten Sonderurlaub bei der Performa Nord, Sachgebiet P 1, beraten zu lassen.