II.
Beurlaubung

1. Rechtliche Grundlagen

1.1

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

1.2

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

2. Dauer der Beurlaubung

2.1

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

2.2

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

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

Eine durch die Elternzeit unterbrochene Beurlaubung verlängert sich nicht um die Zeit der Elternzeit, sondern endet mit Ablauf des (ursprünglichen) Bewilligungszeitraums. Sofern die Elternzeit über den bewilligten Urlaub nach § 28 TV-L hinaus dauert, endet dieser Urlaub vorzeitig mit Beginn der Elternzeit. In die Verfügung über die Bewilligung der Elternzeit soll der maßgebende Endzeitpunkt des Urlaubs nach § 28 TV-L aufgenommen werden.

2.3

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

3. Rechtsfolgen einer Beurlaubung

3.1 Beschäftigungszeit

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

3.2 Entgelt

Eine Beurlaubung bis zu jeweils drei Jahren wird zwar nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet, ist aber für die Stufenentwicklung unschädlich. Die vor der Unterbrechung erreichte Stufe wird angehalten und läuft nach Wiederaufnahme der Beschäftigung nahtlos dort weiter, wo die/der Beschäftigte innerhalb der Stufe aufgehört hat.

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

Im Übrigen erfolgt bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren eine Rückstufung. Bei Wiederaufnahme der Beschäftigung wird die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer der nächst niedrigeren Stufe zugeordnet, also der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorausgeht. Untergrenze ist die Stufe, die die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer im Fall einer Neueinstellung bei unterstellter Beendigung des Arbeitsverhältnisses zuzuordnen wäre. Die Laufzeit für die neue Stufe beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme.

3.3 Krankenbezüge

Während der Beurlaubung besteht kein Anspruch auf Krankenbezüge.

3.4 Beihilfe

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

3.5 Sterbegeld

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

3.6 Erholungsurlaub

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

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

3.7 Jahressonderzahlung

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

3.8 Vermögenswirksame Leistungen

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

3.9 Sozialversicherung

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

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann sich während der Zeit des unbezahlten Urlaubs in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichern. Dies gilt nur für Personen, die als Mitglieder aus der gesetzlichen Versicherungspflicht ausgeschieden sind und in den letzten fünf Jahren vor dem Ausscheiden mindestens 24 Monate oder unmittelbar vor dem Ausscheiden ununterbrochen mindestens zwölf Monate versichert waren (§ 9 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Beginn und Beitrittsmodalitäten richten sich nach § 188 SGB V.

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

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

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

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

3.10 Zusatzversorgung

Während der Zeit des Sonderurlaubs ohne Entgeltzahlung besteht das Arbeitsverhältnis und somit auch die Pflichtversicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) grundsätzlich fort. Da während der Zeit des Sonderurlaubs ohne Entgeltzahlung kein laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gezahlt wird, ist in dieser Zeit auch keine Umlage zur VBL zu entrichten.

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

Die Leistungsbemessung im Punktemodell erfolgt – abgesehen von den sozialen Komponenten und den Bonuspunkten – ausschließlich auf der Basis des jeweiligen zusatzversorgungspflichtigen Entgelts. Da während des Sonderurlaubs ohne Entgeltzahlung kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt anfällt, werden auch keine Versorgungspunkte für zusatzversorgungspflichtiges Entgelt erworben. Bei der VBL besteht aber die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung mit eigenen Beiträgen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers.

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

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