

# **Merkblatt**

## **über Auswirkungen eines kurzfristigen Sonderurlaubs von Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern bis zur Höchstdauer von vier Wochen gemäß § 50 Abs. 2 BAT/-O bzw. § 47a Abs. 2 und 3 BMT-G II /BMT-G-O (Verrechnung mit den im November zustehenden Bezügen) Sonderurlaub statt „Weihnachtsgeld“**

### **1. Allgemeines**

Durch die Reduzierung der Zuwendung nach Anwendungs- TV HU vom 27.02.2004 auf einheitlich 640.- € für vollbeschäftigte Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter reicht der Betrag der Zuwendungszahlung häufig nicht für den Ausgleich aus. Daher ergibt sich insbesondere bei längerem Sonderurlaub eine erhebliche Minderung des Zahlbetrages im November. Es ist nach der derzeitigen Regelung nicht möglich, die Verrechnung auf mehrere Monate zu verteilen.

Ein Anspruch, den pfändungsfreien Betrag ausgezahlt zu bekommen, besteht nicht.

### **2. Vergütungs- und Lohnzahlung**

Die monatliche Vergütung der Angestellten wird entsprechend der Dauer des Sonderurlaubs (§ 36 Abs. 2 BAT/-O) gekürzt; maßgeblich ist die Zahl der Kalendertage des jeweiligen Monats (z.B. 7/28, 7/30, 7/31). Die Kürzung erfolgt auch für die in die Zeit des Sonderurlaubs fallenden sonst arbeitsfreien Tage.

Bei Arbeiterinnen und Arbeitern wird der Monatslohn nach § 25 Abs. 2 Unterabs. 2 BMT-G II/ BMT-G-O gekürzt. Die Kürzung erfolgt grundsätzlich nur für Arbeitstage, die in den Zeitraum der Arbeitsbefreiung fallen (die Abrechnung erfolgt auf Stundenbasis).

Die Verrechnung erfolgt dann mit den Bezügen im Monat November.

### **3. Lebensaltersstufen/Lohndienstaltersstufen**

Der Sonderurlaub wirkt sich nicht auf die Festsetzung der Lebensaltersstufen bei der Grundvergütung bei Angestellten (§ 27 Abschn. A und B BAT/-O) aus.

Bei Arbeiterinnen und Arbeitern werden die Stufen des Monatstabellenlohns nach § 21 a BMT-G II/ BMT-G-O ebenfalls nicht durch den Sonderurlaub berührt.

### **4. Zulagen**

Die Höhe einer Gefahrenzulage, einer Erschwerniszulage sowie einer Schicht- oder Wechselschichtzulage kann sich bei Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern infolge des Sonderurlaubs zeitweise verringern oder gegebenenfalls auch entfallen (letzteres nur bei Inanspruchnahme des Sonderurlaubs für den ganzen Monat Februar).

## **5. Beschäftigungs- und Dienstzeit**

Der gesamte Zeitraum des Sonderurlaubs gilt bei Angestellten als Beschäftigungszeit (§ 19 BAT/-O) und bei BAT-Verträgen als Dienstzeit (§ 20 BAT) sowie bei Arbeiterinnen und Arbeitern als Beschäftigungszeit (§ 6 BMT-G II/BMT-G-O).

## **6. Aufstiegszeiten**

Die gesamte Zeit des Sonderurlaubs ist bei der Erfüllung der Bewährungszeit oder der Zeit einer Tätigkeit nach §§ 23 a und 23 b BAT/-O unschädlich, bleibt jedoch unberücksichtigt. Gleiches gilt bei der Erfüllung der Bewährungszeit oder der Zeit einer Tätigkeit gemäß § 2 Abs. 5 des BTV Nr. 2 zum BMT-G II/ BMT-G-O.

## **7. Jubiläumszuwendung**

Der Sonderurlaub wirkt sich bei Angestellten und Arbeiterinnen und Arbeitern weder auf die "Jubiläumszeit" noch auf die Höhe der Jubiläumszuwendung aus (§§ 39 BAT/-O, 37 BMT-G II/BMT-G-O).

## **8. Zuwendung, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistung**

Durch den Sonderurlaub gehen weder die Ansprüche dieser in besonderen Tarifverträgen geregelten Leistungen unter Berücksichtigung der §§ 4 und 5 Anwendungs-TV HU verloren, noch reduzieren sich die Ansprüche in der Höhe. Auch eine Beurlaubung im Bemessungsmonat (grundsätzlich September) mindert nicht den Zuwendungsanspruch. Dies trifft sowohl für Angestellte als auch für Arbeiterinnen und Arbeiter zu.

Ausnahme: Sonderurlaub für den gesamten Kalendermonat Februar mit 28 Tagen. In diesem Fall erfolgt eine Kürzung der vermögenswirksamen Leistungen und der Zuwendung um 1/12 des Gesamtanspruchs.

## **9. Kindergeld**

Kindergeld wird in voller Höhe weitergewährt (§ 62 ff EStG).

## **10. Erholungsurlaub**

Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs vermindert sich weder für Angestellte (§ 48 BAT/-O) noch für Arbeiter/innen, (§ 41 BMT-G II/BMT-G-O).

Ausnahme: Beurlaubung für den gesamten Monat Februar (bis 28 Kalendertage). In diesem Fall wird der Erholungsurlaub und ein ggf. zustehender Zusatzurlaub um 1/12 gekürzt.

## **11. Teilzeitbeschäftigung**

Der Sonderurlaub kann auch von Teilzeitbeschäftigten in Anspruch genommen werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei Teilzeitbeschäftigten, die nicht in der Fünf-Tage-Woche arbeiten, der Sonderurlaub in der Regel nur für die vollen Kalenderwochen gewährt wird, die jeweils einen gesamten Zyklus des Arbeitsrhythmus umfassen. Die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage bleibt unberührt.

In den Fällen, in denen der Arbeit-Freizeit-Zyklus die Höchstdauer des Sonderur-

laubs (28 Tage) überschreitet, sollte vor Beginn des Sonderurlaubs eine Änderung der Vereinbarung über die Arbeitszeitverteilung angestrebt werden. Die Arbeitszeit wäre so zu verteilen, dass während der Zeit des Sonderurlaubs nur die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit entfällt.

#### Sabbatical

Für Beschäftigte, die in Form eines Sabbaticals arbeiten, wird die Arbeitsphase zum Zwecke der Inanspruchnahme des Sonderurlaubs für dessen Dauer unterbrochen, da es sich trotz der Vorschusszahlung um einen Sonderurlaub ohne Bezüge handelt, der nicht als Ansparphase zu werten ist. Das Sabbatical wird um den Zeitraum des Sonderurlaubs hinausgeschoben, sodass das Gleichgewicht zwischen Arbeitsphase und Freizeitphase erhalten bleibt. Die Dauer der Arbeits- und Freizeitphase verändert sich nicht; die Lage der Arbeits- und ggf. der Freizeitphase verschiebt sich jedoch um die Dauer des Sonderurlaubs. Die Beschäftigten erhalten für den Zeitraum des Sonderurlaubs ihre Teilzeitbezüge als Vorschuss weiter. Dieser wird mit den Novemberbezügen verrechnet.

#### Altersteilzeitarbeit

Sonderurlaub während der Altersteilzeitarbeit ist bei den üblichen Teilzeitmodellen wie bei jedem anderem Teilzeitarbeitsverhältnis zu behandeln.

Bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell wirkt sich der Sonderurlaub auf die Zeiträume der Arbeits- und Freistellungsphase aus, da der Endzeitpunkt des Altersteilzeitarbeitsverhältnis grundsätzlich von vornherein feststeht (Zeitpunkt des Rentenbeginns). Ein Hinausschieben der Arbeits- und Freistellungsphase ist nicht möglich.

Dementsprechend wird hier die Arbeitsphase um die Hälfte des Zeitraumes des Sonderurlaubs hinausgeschoben mit der Folge, dass sich die Freistellungsphase um denselben Zeitraum verkürzt. Die Beschäftigten werden im Voraus hierüber informiert und müssen sich mit dieser Verfahrensweise einverstanden erklären.

Der für die Zeit des Sonderurlaubs gezahlte Vorschuss in Höhe der Altersteilzeitbezüge wird mit den Novemberbezügen verrechnet.

Ein möglicher Anspruch auf Altersrente nach Altersteilzeitarbeit im Sinne des § 237 SGB VI bleibt unberührt, solange der Sonderurlaub nicht für einen vollen Kalendermonat in Anspruch genommen wird. Dies ist - mit Ausnahme des Monats Februar - bei dieser Sonderurlaubsregelung nicht der Fall, da maximal 28 Tage Sonderurlaub beansprucht werden können.

## 12. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

**Wegen der Komplexität der Materie empfehlen wir Ihnen in jedem Fall, vor Abschluss einer Vereinbarung mit Ihren Versicherungsträgern Kontakt auf zu nehmen!**

### 12. a) Krankenversicherung/Pflegeversicherung

#### Hinweise für krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

In der gesetzlichen Krankenversicherung und in der sozialen Pflegeversicherung bleibt die Mitgliedschaft (und damit auch der Versicherungsschutz) bis zur Dauer von einem Monat ohne Beitragsentrichtung erhalten. Sofern die/der beurlaubte Arbeitnehmer/in nach Beendigung des Sonderurlaubs die Arbeit infolge von Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit nicht aufnehmen kann und keinen gesetzlichen oder tariflichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung mehr hat, muss die Frage des Anspruchs auf Krankengeld besonders geklärt werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die den Eintritt einer solchen Konstellation nicht ausschließen können, wird vorsorglich empfohlen, sich vor Inanspruchnahme des Sonderurlaubs von der zuständigen Krankenkasse beraten zu lassen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in den letzten sechs Monaten vor Ablauf des Sonderurlaubs nicht arbeitsunfähig waren, können nicht von dieser Konstellation betroffen werden.

Ein vorher bestehender Beihilfeanspruch (§ 40 BAT) wird durch die Beurlaubung nicht beeinträchtigt.

#### Hinweise für **freiwillig** krankenversicherte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die beurlaubten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen sich wegen der aus dem Bezug eines geminderten Arbeitsentgelts folgenden Herabsetzung ihres freiwilligen Beitrages zur Kranken- und Pflegeversicherung mit ihrer Krankenkasse in Verbindung setzen. Der vom Arbeitgeber gezahlte Zuschuss zum freiwilligen Krankenversicherungsbeitrag (§ 257 SGB V) und zur sozialen Pflegeversicherung (§ 61 SGB XI) wird für die Zeit des unbezahlten Sonderurlaubs anteilmäßig gekürzt.

Ein vorher bestehender Beihilfeanspruch (§ 40 BAT) wird durch die Beurlaubung nicht beeinträchtigt.

Durch die Verringerung des Jahresarbeitsentgelts kann jedoch im nächsten Kalenderjahr wieder Versicherungspflicht eintreten.

#### Hinweise für **privat** krankenversicherte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die wegen des Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht befreit und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, erhalten während des Sonderurlaubs keinen (anteiligen) Arbeitgeberzuschuss nach § 257 SGB V zur privaten Krankenversicherung und keinen (anteiligen) Arbeitgeberzuschuss nach § 61 SGB XI zur privaten Pflegeversicherung.

Ein vorher bestehender Beihilfeanspruch (§ 40 BAT) wird durch die Beurlaubung nicht beeinträchtigt.

Durch die Verringerung des Jahresarbeitsentgelts kann jedoch im nächsten Kalenderjahr wieder Versicherungspflicht eintreten.

### **12. b) Rentenversicherung**

Da im Kalenderjahr des unbezahlten Sonderurlaubs ein geringeres Arbeitsentgelt bezogen wird, kann der unbezahlte Sonderurlaub eine Verringerung der Rente zur Folge haben. Wenn jedoch der Höchstzeitraum nicht regelmäßig ausgeschöpft wird, dürfte die Minderung nur gering ausfallen. Nähere Auskunft kann Ihnen nur der Rentenversicherungsträger geben

### **12. c) Arbeitslosenversicherung**

Während des Sonderurlaubs sind keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zu entrichten. Das hat jedoch keinen Einfluss auf die Höhe des Arbeitslosengeldes, wenn es im Anschluss an den Sonderurlaub zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses kommen sollte.

### **13. Krankenbezüge**

Für den Fall der Erkrankung während des Sonderurlaubs haben Angestellte für diesen Zeitraum keinen Anspruch auf Krankenbezüge (§ 37 BAT/-O, § 71 BAT).

Das gilt gemäß § 34 BMT-G II/BMT-G-O entsprechend für Arbeiterinnen und Arbeiter.

### **14. Zusatzversorgung**

Der kurzfristige, unbezahlte Sonderurlaub wird praktisch kaum Auswirkungen auf die spätere Betriebsrente haben. Wird Sonderurlaub für den gesamten Kalendermonat Februar mit 28 Tagen in Anspruch genommen, kann dieser Monat jedoch nicht auf die Wartezeit von 60 Kalendermonaten (§ 34 VBL-Satzung) angerechnet werden.

Durch das geringere Jahresentgelt vermindern sich die für die Betriebsrentenhöhe maßgeblichen Entgeltpunkte. Wenn jedoch der Höchstzeitraum nicht regelmäßig ausgeschöpft wird, dürfte die Minderung nur gering ausfallen. Nähere Auskunft kann Ihnen nur die VBL geben

### **15. Nebentätigkeiten**

Die tariflichen Regelungen zur Nebentätigkeit gelten auch während eines Sonderurlaubes weiter (§11 BAT/-O, § 11 BMT-G II/BMT-G-O).

### **16. Besonderheiten für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis**

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Lehraufgaben können von dieser Regelung während der Vorlesungszeit nur Gebrauch machen, wenn durch den Sonderurlaub die Lehre nicht beeinträchtigt wird. Eine entsprechende, von der Beschäftigungsstelle (Fakultät, Institut, ZE, ZI, Abteilungsleiter/in) zu bestätigende Erklärung ist erforderlich.

Eine Verlängerung befristeter Beschäftigungsverhältnisse um die Zeit der Beurlaubung ist nicht möglich, weil die Verlängerungsmöglichkeiten im § 2 Abs. 5 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) bzw. bei Altverträgen des § 57c Abs. 6 des Hochschulrahmengesetzes (HRG) abschließend aufgeführt sind. Auch auf Grund von Vergleichen befristete Beschäftigungsverhältnisse können nicht verlängert werden.