

Information
für Beschäftigte
zum Sonderurlaub
unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts
gem. § 28 TV-L

<u>Inhaltsverzeichnis</u>	<u>Seite</u>
<u>I</u> <u>Zur Vorschrift des § 28 TV-L</u>	<u>3</u>
1. Allgemeines Hinweise	3
1.1 Sonderurlaub aus wichtigem Grund	3
1.2 Sonderurlaub ohne Angabe eines wichtigen Grundes	4
1.2.1 Sonderurlaub aus arbeitsmarktpolitischen Gründen	4
1.2.2 Sonderurlaub zur schnelleren Realisierung von Personalkosteneinsparungen	4
1.2.3 Sonderurlaub unter Verrechnung des zur Weihnachtszeit zustehenden Entgelts	5
1.2.4 Weitere Beurlaubungsgründe	6
<u>II</u> <u>Auswirkungen auf tarifliche Ansprüche</u>	<u>6</u>
1. Entgelt	6
2. Beschäftigungszeit (§ 34 TV-L)	6
3. Stufenaufstiege (§§ 16, 17 TV-L)	7
4. Jahressonderzahlung (§ 20 TV-L)	7
5. Entgelt im Krankheitsfall (§ 22 TV-L)	7
6. Jubiläum (§ 23 Abs. 2, § 29 Abs. 1 Buchst. d TV-L)	7
7. Sterbegeld (§ 23 Abs. 3 TV-L)	8
8. Erholungsurlaub (§ 26 TV-L) und Zusatzurlaub (§ 27 TV-L)	8
9. Beendigung befristeter Arbeitsverträge (§ 30 TV-L)	8
10. Kündigungsfristen, Eintritt der „Unkündbarkeit“ (§ 34 Abs. 1 und 2 TV-L)	8
11. Besitzstandsregelungen gemäß § 8 TVÜ-Länder (Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege) und § 9 TVÜ-Länder (Vergütungsgruppenszulagen)	8
12. Beihilfe (Protokollerklärung zu § 13 TVÜ-Länder)	9
<u>III</u> <u>Allgemeine Hinweise zur Sozialversicherung und zur Zusatzversorgung (VBL)</u>	<u>9</u>
1. Pflegezeitgesetz	9
2. Zu sonstigen Beurlaubungen	9
2.1. Auswirkungen auf die Kranken- und Pflegeversicherung	9
2.1.1 Arbeitnehmer/innen die der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung angehören	9
2.1.1.1 krankenpflegeversicherungspflichtige Arbeitnehmer/innen	9
2.1.1.2 freiwillig krankenversicherte Arbeitnehmer/innen	10
2.1.2 Arbeitnehmer/innen, die einem privaten Krankenversicherungsunternehmen angehören	10
2.2. Auswirkungen auf die gesetzliche Rentenversicherung	10
2.3. Auswirkungen auf die Zusatzversorgung (VBL)	11
<u>IV</u> <u>Antragsweg</u>	<u>11</u>

Mit diesem Informationsblatt möchten wir Sie auf die Möglichkeit aufmerksam machen, Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts zu beantragen. Dabei sollen Sie insbesondere über die wesentlichen tariflichen Auswirkungen informiert werden, die mit einer solchen Beurlaubung verbunden sind. Die Informationen geben die Auffassung Ihres Arbeitgebers über die bestehende Rechtslage wieder und enthalten keine Angebote auf etwaige übertarifliche Leistungen.

I. Zur Vorschrift des § 28 TV-L

1. Allgemeine Hinweise

Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts kann auf Antrag nach § 28 TV-L gewährt werden, wenn ein wichtiger Grund dafür vorliegt und die dienstlichen bzw. betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Während des Sonderurlaubs nach § 28 TV-L wird der Bestand des Arbeitsverhältnisses nicht berührt. Es wird darauf hingewiesen, dass während des Sonderurlaubs alle Hauptrechte und Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis, insbesondere die Pflicht des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung und die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung von Arbeitsentgelt, ruhen und dass der Sonderurlaub vor Ablauf des vereinbarten Beendigungszeitpunktes nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber beendet werden kann. Die Verpflichtung, eine Nebentätigkeit anzuzeigen bzw. deren Genehmigung zu beantragen, bleibt während eines Sonderurlaubs bestehen.

Nach Ablauf des Beurlaubungszeitraums haben Sie Anspruch auf Weiterbeschäftigung im Rahmen Ihres Arbeitsvertrages.

1.1 Sonderurlaub aus wichtigem Grund

Ob ein wichtiger Grund vorliegt, ist nach Ihrer Interessenlage zu beurteilen. Ihre Personalstelle bzw. die für Sie zuständige Serviceeinheit Personal hat über Ihren Antrag zu entscheiden, wobei die dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse genauso angemessen zu berücksichtigen sind wie Ihre Interessen an der Beurlaubung. Dies gilt auch bei einem Antrag auf Verlängerung eines bereits gewährten Sonderurlaubs.

Ein wichtiger Grund kann z. B. bei Erfüllung von Familienpflichten vorliegen. Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts kann bis zur Dauer von zwölf Jahren gewährt werden, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige sonstige Angehörige bzw. einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und zwingende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Dieser Sonderurlaub kann verlängert werden; der Antrag auf Verlängerung ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen.

Sonderurlaub zur Kinderbetreuung kann unmittelbar an eine Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz anschließen, aber ohne Angabe von Gründen auch später beginnen.

Die Voraussetzungen für einen Sonderurlaub zur Pflege eines sonstigen Angehörigen können auch erfüllt sein, wenn die pflegebedürftige Person nicht in Ihrem Haushalt lebt, sondern in ihrem eigenen Haushalt von Ihnen gepflegt wird. Es wird darauf aufmerksam gemacht, dass mit dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) ein besonderer Rechtsanspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung zur Pflege eines nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung bis zur Höchstdauer von längstens sechs Monaten gesetzlich verankert wurde. Die Pflegezeit kann in der Form der vollständigen oder teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung erfolgen. Wegen der bestehenden sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten wird empfohlen, sich ggf. mit der Pflegekasse in Verbindung zu setzen.

Auf die Regelungen des § 45 Abs. 5 Sozialgesetzbuch (SGB) V wird hingewiesen. Danach wird auch Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, die nicht Versicherte mit Anspruch auf Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung sind, u. a. ein längerfristiger Anspruch auf unbezahlte Freistellung zur Beaufsichtigung, Betreuung und Pflege ihres schwerstkranken Kindes gesichert.

1.2 Sonderurlaub ohne Angabe eines wichtigen Grundes

Darüber hinaus hat auch der Arbeitgeber Land Berlin insbesondere wegen notwendiger Personalkosteneinsparungen ein Interesse, dass Beschäftigte Sonderurlaub in Anspruch nehmen. Ihnen kann unter bestimmten Voraussetzungen in folgenden Fällen auch Sonderurlaub gewährt werden, wenn Sie keine Gründe für die Beurlaubung angeben:

- Sonderurlaub aus arbeitsmarktpolitischen Gründen,
- Sonderurlaub zur Realisierung von Personalkosteneinsparungen und
- Sonderurlaub unter Verrechnung des zur Weihnachtszeit zustehenden Entgelts.

1.2.1 Sonderurlaub aus arbeitsmarktpolitischen Gründen

Das Land Berlin möchte mit der Bewilligung dieses Sonderurlaubs einen Beitrag zur Verbesserung der arbeitsmarktpolitischen Situation in Berlin leisten. Der Zeitraum der Beurlaubung soll mindestens sechs Monate, er darf höchstens drei Jahre umfassen. Der Sonderurlaub kann Beschäftigten auch mehrfach gewährt werden.

1.2.2 Sonderurlaub zur schnelleren Realisierung von Personalkosteneinsparungen

Zur Realisierung von Personalkosteneinsparungen wird die Möglichkeit eingeräumt, sich bis zur Dauer von sechs Jahren ohne Unterbrechung beurlauben zu lassen, wenn der Ihnen gewährte Sonderurlaub z. B. mit einer Stelleneinsparung oder mit Einsparungen bei den Personalkosten verbunden ist. Ob diese Voraussetzungen in Ihrem Falle erfüllt sind, kann nur von Ihrer Personalstelle bzw. der für Sie zuständige Serviceeinheit Personal geprüft und festgestellt werden.

Die Dauer der Beurlaubung sollte mindestens sechs Monate betragen. Dieser Sonderurlaub kann auch mehrfach gewährt werden, sofern Personalkosten eingespart werden können.

Sonderurlaub zur schnelleren Realisierung von Personalkosteneinsparungen kann auch genehmigt werden, wenn Sie eine Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber als dem Land Berlin (außerhalb und innerhalb des öffentlichen Dienstes – z. B. Bund, Land Brandenburg –) aufnehmen möchten. Während der Beurlaubung ist grundsätzlich jede Tätigkeit erlaubt, sofern durch die Aufnahme der Tätigkeit keine Interessenkollision in Bezug auf die bisherige Tätigkeit entsteht. Dabei kann es sich sowohl um eine Tätigkeit als Arbeitnehmer bei einem privaten oder anderen öffentlichen Arbeitgeber, als auch um eine selbstständige oder freiberufliche Tätigkeit handeln. Die wöchentliche Arbeitszeit wird nicht begrenzt. Die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit während des Sonderurlaubs bedarf der vorherigen Zustimmung.

Die Beurlaubung liegt im dienstlichen bzw. betrieblichen Interesse des Landes Berlin im Sinne von § 34 Abs. 3 Satz 2 TV-L. Dies wird Ihnen vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich mitgeteilt; die Zeit der Beurlaubung gilt als Beschäftigungszeit nach § 34 TV-L.

1.2.3 Sonderurlaub unter Verrechnung des zur Weihnachtszeit zustehenden Entgelts

Zur Realisierung von Personalkosteneinsparungen wird den Beschäftigten des Landes Berlin – ausgenommen Lehrkräfte – die Möglichkeit angeboten, bis zu vier Wochen unbezahlte Freizeit zu nehmen, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Die Dauer des Sonderurlaubs kann in jedem Kalenderjahr zwischen einer und vier Wochen betragen, wobei der Sonderurlaub volle Wochen von jeweils sieben Kalendertagen – unabhängig von der Zahl der Arbeitstage – umfassen muss; es braucht sich jedoch nicht um Kalenderwochen (Montag bis Sonntag) zu handeln. Der Sonderurlaub kann auch gesplittet werden, beispielsweise in zweimal zwei Wochen.

Das monatliche Entgelt wird entsprechend der Dauer des Sonderurlaubs gekürzt (§ 24 Abs. 3 TV-L). Die Kürzung erfolgt auch für die in die Zeit des Sonderurlaubs fallenden sonst arbeitsfreien Tage.

Die auf den Beurlaubungszeitraum entfallenden Bezüge werden zunächst als Vorschuss weiter gezahlt und erst zeitnah mit der am Jahresende fälligen Jahressonderzahlung mit den im November zustehenden Bezügen verrechnet. Sie können auf den Vorschuss auch verzichten. In diesem Fall werden die Bezüge im Beurlaubungsmonat bzw. unverzüglich danach um den auf den Beurlaubungszeitraum entfallenden Betrag vermindert.

Die Beurlaubung liegt im dienstlichen bzw. betrieblichen Interesse des Landes Berlin im Sinne von § 34 Abs. 3 Satz 2 TV-L. Dies wird Ihnen vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich mitgeteilt; die Zeit der Beurlaubung gilt als Beschäftigungszeit nach § 34 TV-L.

Der Sonderurlaub hat in diesen Fällen keine Auswirkungen auf die beihilferechtlichen Ansprüche, soweit nach der Protokollerklärung zu § 13 TVÜ-Länder noch Beihilfeansprüche bestehen.

Für Teilzeitbeschäftigte, die nicht durchgehend in einer Fünf-Tage-Woche oder die in Form eines Sabbaticals arbeiten oder Altersteilzeitarbeit im Blockmodell leisten, gelten besondere Modalitäten. Es wird empfohlen, dass Sie sich vor Antragstellung mit Ihrer zuständigen Personalstelle bzw. Serviceeinheit Personal in Verbindung setzen.

1.2.4 Weitere Beurlaubungsgründe

Im Land Berlin gelten weitere Regelungen, wenn Sie z. B. Sonderurlaub zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit oder nach den Entsendungsrichtlinien in Anspruch nehmen möchten. Bitte setzen Sie sich stets mit Ihrer Personalstelle bzw. der für Sie zuständige Serviceeinheit Personal in Verbindung, wenn Sie sich beurlauben lassen möchten.

II Auswirkungen auf tarifliche Ansprüche

1. Entgelt

Der Sonderurlaub nach § 28 TV-L wird unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts gewährt.

Sofern der Entgeltanspruch wegen einem im Laufe eines Kalendermonats beginnenden oder endenden Sonderurlaubs nicht für einen vollen Kalendermonat besteht, werden im Ergebnis die Teilmonatsbeträge gezahlt, die auf den Anspruchszeitraum entfallen bzw. wird das Entgelt entsprechend gekürzt (§ 24 Abs. 3 TV-L). Dies gilt z.B. auch für die vermögenswirksame Arbeitgeberleistungen (§ 23 Abs. 1 TV-L).

2. Beschäftigungszeit (§ 34 TV-L)

Gemäß § 34 TV-L wird die Zeit eines Sonderurlaubs gem. § 28 TV-L nicht als Beschäftigungszeit berücksichtigt. Ausnahmsweise lässt die Tarifvorschrift dann die Anrechnung der Sonderurlaubszeiten zu, wenn der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat. Ein solches dienstliches/betriebliches Interesse wird z. B. bei Sonderurlaub zur Realisierung von Personalkosteneinsparungen anerkannt, nicht jedoch für Sonderurlaub aus arbeitsmarktpolitischen Gründen oder zu Betreuungszwecken.

Der Sonderurlaub kann somit Auswirkungen auf die tariflichen Leistungen haben, die von der Dauer der Beschäftigungszeit abhängen.

3. Stufenaufstiege (§§ 16, 17 TV-L)

Der Aufstieg in die nächsthöhere Stufe setzt grundsätzlich bestimmte Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe voraus.

Die Zeit eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches beziehungsweise betriebliches Interesse anerkannt hat, unterbricht die Stufenlaufzeit nicht, sondern wird in vollem Umfang auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

Wurde ein dienstliches beziehungsweise betriebliches Interesse nicht anerkannt, werden Unterbrechungen von bis zu jeweils drei Jahren zwar nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet, sind aber im Übrigen für die Stufenentwicklung unschädlich. Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren wird eine Rückstufung vorgenommen. Bei Wiederaufnahme der Beschäftigung werden Sie der nächstniedrigeren Stufe zugeordnet, also der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorausgeht. Untergrenze ist die Stufe, der Sie im Falle einer Neueinstellung zuzuordnen wäre. Die Laufzeit der neuen Stufe beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme.

4. Jahressonderzahlung (§ 20 TV-L)

Der Anspruch auf eine Jahressonderzahlung vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Sie wegen dem Sonderurlaub für keinen Tag Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts haben.

5. Entgelt im Krankheitsfall (§ 22 TV-L)

Anspruch auf Entgelt im Krankheitsfall besteht während eines Sonderurlaubs ohne Bezüge nicht, und zwar auch dann nicht, wenn die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit bereits vor dem Beginn der Beurlaubung begonnen hat und die Krankenbezugsfristen noch nicht abgelaufen sind. Sie können auch nicht verlangen, dass ein bereits festgesetzter Sonderurlaub verschoben oder ausgesetzt wird, wenn zum Zeitpunkt seines vereinbarten Beginns die Arbeitsunfähigkeit noch andauert. Der Sonderurlaub kann im Fall krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit auch nicht vorzeitig abgebrochen werden. Die Zeit eines unbezahlten Sonderurlaubs bleibt bei der Feststellung der Beschäftigungszeit unberücksichtigt, soweit der Arbeitgeber nicht vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches bzw. ein betriebliches Interesse anerkannt hat (§ 34 Abs. 3 S. 2 TV-L). Zeiten eines Sonderurlaubs, bei dem der Arbeitgeber vor dessen Antritt ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse nicht anerkannt hat, können Auswirkungen auf die Dauer der Zahlung des Krankengeldzuschusses haben (§ 34 Abs. 3 TV-L).

6. Jubiläum (§ 23 Abs. 2, § 29 Abs. 1 Buchst. d TV-L)

Wurde vor Antritt Ihres Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung durch Ihren Arbeitgeber nicht schriftlich anerkannt, zählt die Zeit der Beurlaubung nicht als Be-

schäftigungszeit (§ 34 TV-L); demzufolge können Sie während der Beurlaubung auch keinen Jubiläumszeitraum vollenden.

7. Sterbegeld (§ 23 Abs. 3 TV-L)

Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis aufgrund des Sonderurlaubs geruht hat, wird kein Sterbegeld gewährt.

8. Erholungsurlaub (§ 26 TV-L) und Zusatzurlaub (§ 27 TV-L)

Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines wegen dem Sonderurlaub ruhenden Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel.

9. Beendigung befristeter Arbeitsverträge (§ 30 TV-L)

Auf die Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrages hat ein Sonderurlaub keine Auswirkungen.

10. Kündigungsfristen, Eintritt der „Unkündbarkeit“ (§ 34 Abs. 1 und 2 TV-L)

Die Kündigungsfristen für die ordentliche Kündigung richten sich gem. § 34 Abs. 1 TV-L grundsätzlich nach der Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3 Satz 1 und 2 TV-L). Bei Zeiten des Sonderurlaubs, die nicht als Beschäftigungszeit zählen, verlängern sich während der Beurlaubung somit die Kündigungsfristen nicht. Außerdem schiebt sich der Eintritt der „Unkündbarkeit“ hinaus. Wird die Zeit des Sonderurlaubs ohne Bezüge jedoch als Beschäftigungszeit anerkannt, ergeben sich hinsichtlich der Kündigungsfristen und des Eintritts der „Unkündbarkeit“ keine Auswirkungen aufgrund der Beurlaubung.

11. Besitzstandsregelungen gemäß § 8 TVÜ-Länder (Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege) und § 9 TVÜ-Länder (Vergütungsgruppenzulagen)

Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege (Aufstiege) sind im TV-L nicht mehr vorgesehen. Beschäftigte, die aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O übergeleitet wurden und deren Höhergruppierungen nach bisherigem Recht nach der Überleitung des Arbeitsverhältnisses angestanden hätten, wurden Besitzstandsregelungen vereinbart. Besitzstandsregelungen wurden auch für die Gewährung von Vergütungsgruppenzulagen vereinbart, die zum Überleitungszeitpunkt bereits gezahlt wurden oder die nach bisherigem Recht nach der Überleitung des Arbeitsverhältnisses zu zahlen gewesen wären. Je nach Lage des Einzelfalls kann sich ein Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts negativ auf die Besitzstandsregelungen auswirken. Falls diese Besitzstandsregelungen in Ihrem Arbeitsverhältnis Anwendung finden, wird empfohlen, sich vor Beantragung des Sonderurlaubs über die konkreten Auswirkungen bei Ihrer Personalstelle bzw. Serviceeinheit Personal zu informieren.

12. Beihilfe (Protokollerklärung zu § 13 TVÜ-Länder)

Übergeleiteten Beschäftigte, die am Tage vor der Überleitung in den TV-L noch Anspruch auf Beihilfe hatten, stehen für Aufwendungen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen während des Sonderurlaubs grundsätzlich keine Beihilfen nach den Beihilferegelungen zu (eine Ausnahme gilt für Sonderurlaub unter Verrechnung des zur Weihnachtszeit zustehenden Entgelts, s. Teil I Tz 1.2.3).

III Allgemeine Hinweise zur Sozialversicherung und zur Zusatzversorgung (VBL)

1. Pflegezeitgesetz

Die nachfolgenden Ausführungen unter Tz 2 gelten nicht bei Inanspruchnahme der Pflegezeit von bis zu 6 Monaten nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG). Hier bestehen Sonderregelungen hinsichtlich

- a) der Versicherungs- und Beitragspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie
- b) der Gewährung von Beitragszuschüssen durch die Pflegekasse bzw. den Arbeitgeber des Pflegebedürftigen.

Detaillierte Auskünfte erteilt die Pflegekasse. Sollten Sie eine Pflegezeit in Anspruch nehmen wollen, wird empfohlen, sich dort näher beraten zu lassen.

2. Zu sonstigen Beurlaubungen

Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt gilt nach § 7 Abs. 3 SGB IV als fortbestehend, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fort dauert, grundsätzlich jedoch nicht länger als einen Monat. Danach endet die Versicherungs- und Beitragspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung.

2.1. Auswirkungen auf die Kranken- und Pflegeversicherung

2.1.1 Arbeitnehmer/innen die der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung angehören

2.1.1.1 krankenpflegeversicherungspflichtige Arbeitnehmer/innen

In der gesetzlichen Krankenversicherung und in der sozialen Pflegeversicherung bleiben die Mitgliedschaft (und damit auch der Versicherungsschutz) bis zur Dauer von einem Monat ohne Beitragsentrichtung aus laufendem Arbeitsentgelt erhalten (vgl. Vorbemerkung).

Bei einem einen Monat übersteigenden unbezahlten Sonderurlaub besteht unter bestimmten Voraussetzungen (vgl. § 9 i. V. m. § 188 Abs. 2 SGB V) die Möglichkeit der freiwilligen Weiterversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung. Der freiwillige Beitritt ist der Krankenkasse innerhalb von drei Monaten nach Beendigung der Mitgliedschaft anzuzeigen. Weitere Auskünfte erteilt die zuständige Krankenkasse.

Von der Möglichkeit der freiwilligen Weiterversicherung sollte regelmäßig Gebrauch gemacht werden, wenn kein anderweitiger Krankenversicherungsschutz (z. B. im Rahmen der Familienversicherung gemäß § 10 SGB V) besteht. Freiwillige Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung sind nach § 20 Abs. 3 SGB XI zugleich versicherungspflichtig in der sozialen Pflegeversicherung.

Zur Sicherstellung ununterbrochener Leistungsansprüche wird den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern dringend empfohlen, sich ggf. zur freiwilligen Weiterversicherung rechtzeitig mit ihrer Krankenkasse in Verbindung zu setzen.

2.1.1.2 freiwillig krankenversicherte Arbeitnehmer/innen

Die beurlaubten Arbeitnehmer/innen müssen sich mit ihrer Krankenkasse in Verbindung setzen, um die Einzelheiten der Fortsetzung ihres Versicherungsschutzes und ggf. die Auswirkungen auf die Höhe des freiwilligen Beitrags zu klären.

Beitragszuschüsse nach § 257 SGB V zur freiwilligen Krankenversicherung und nach § 61 SGB XI zur sozialen Pflegeversicherung werden für die Zeit des unbezahlten Sonderurlaubs nicht gewährt.

2.1.2 Arbeitnehmer/innen, die einem privaten Krankenversicherungsunternehmen angehören

Für die Zeit des unbezahlten Sonderurlaubs werden Beitragszuschüsse nach § 257 SGB V zur privaten Krankenversicherung und nach § 61 SGB XI zur privaten Pflegeversicherung nicht gewährt.

2.2. Auswirkungen auf die gesetzliche Rentenversicherung

In der gesetzlichen Rentenversicherung besteht grundsätzlich die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung (§ 7 Abs. 1 SGB VI). Die Arbeitnehmer/innen müssen sich zu diesem Zweck an die Deutsche Rentenversicherung wenden. Für die Zeit der freiwilligen Versicherung steht kein Arbeitgeberanteil zu.

Bei unbezahlten Sonderurlauben von bis zu einem Monat ist die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung nicht gegeben, weil die Beschäftigung nach § 7 Abs. 3 SGB IV für diesen Zeitraum ohne laufendes Arbeitsentgelt als fortbestehend gilt (vgl. Vorbemerkung). Da im Kalenderjahr des unbezahlten Sonderurlaubs ein geringeres Arbeitsentgelt bezogen wird, hat der unbezahlte Sonderurlaub ggf. eine entsprechende Verringerung der Rente zur Folge.

Den an einer längeren Beurlaubung interessierten Arbeitnehmer/innen wird daher dringend empfohlen, sich an die Deutsche Rentenversicherung zu wenden und sich dort hinsichtlich der Leistungsrechtlichen Auswirkungen (z.B. Rentenansprüche, medizinische Rehabilitationsmaßnahmen) näher beraten zu lassen.

2.3. Auswirkungen auf die Zusatzversorgung (VBL)

Die Pflichtversicherung zur VBL bleibt während eines Sonderurlaubs bestehen, es werden jedoch keine Umlagen bzw. Beiträge entrichtet, sodass in dieser Zeit keine zusätzlichen Versorgungspunkte erworben werden können. Ausnahmen hiervon können sich bei der Übernahme von Aufgaben der Entwicklungshilfe ergeben; Fragen hierzu richten Sie bitte an Ihre zuständige Personalstelle/Serviceeinheit Personal.

IV Antragsweg

Ihren (formlosen) Antrag auf Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts stellen Sie bitte rechtzeitig auf dem üblichen Dienstweg bei der für Sie zuständigen Personalstelle bzw. Serviceeinheit Personal. Bitte geben Sie in Ihrem Antrag an, wann der Sonderurlaub beginnen und enden soll und welcher Beurlaubungsgrund aus Ihrer Sicht vorliegt.