

**Merkblatt**  
**über Auswirkungen eines Sonderurlaubs**  
**von Angestellten und Arbeiter/innen**

Sonderurlaub bis zur Höchstdauer von vier Wochen gemäß  
§ 50 Abs. 2 BAT/BAT-O bzw. § 47 a Abs. 2 und 3 BMT-G II/BMT-G-O bzw.  
§ 41 MTV-Forsten bzw. § 34 MTV-Hauswarte/Heizer

**Beschäftigungs- und Dienstzeit**

Der gesamte Zeitraum des Sonderurlaubs gilt bei Angestellten als Beschäftigungs- und Dienstzeit (§ 19 BAT/BAT-O, § 20 BAT) sowie bei Arbeiterinnen/Arbeitern als Beschäftigungszeit (§ 6 BMT-G II/BMT-G-O bzw. § 6 MTV-Forsten bzw. § 5 MTV-Hauswarte/Heizer).

**Bewährungszeiten**

Die gesamte Zeit des Sonderurlaubs ist bei der Erfüllung der Bewährungszeit nach §§ 23 a und 23 b BAT/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 bzw. § 6 MTV-Forsten bzw. § 5 MTV-Hauswarte/Heizer.

**Lebensaltersstufen**

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

Bei Arbeiterinnen/Arbeitern werden die Stufen des Monatstabellenlohns nach § 21 a BMT-G II/ BMT-G-O bzw. die Stufen des Tabellenlohnes nach der Anlage 1 zum MTV-Forsten ebenfalls nicht durch den Sonderurlaub berührt.

**Lohn-/Vergütungszahlung**

Die monatliche Vergütung der Angestellten wird entsprechend der Dauer des Sonderurlaubs (§ 36 Abs. 2 BAT/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 BMT-G-Arbeiterinnen/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 (Abrechnung erfolgt auf Stundenbasis). Dies gilt sinngemäß für die vom MTV-Forsten erfassten Arbeiter. Bei Hauswarten und Heizern in stadteigenen

Wohnhäusern und Wohnhäusern ist für jeden Werktag von 1/26 des Monatslohnes auszugehen.

### **Zulagen**

Schicht- oder Wechselschichtzulagen können sich bei Angestellten infolge des Sonderurlaubs zeitweise verringern oder gegebenenfalls auch entfallen.

Gleiches gilt auch bei Arbeiterinnen/Arbeitern.

### **Krankenbezüge**

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

Das gilt gemäß § 34 BMT-G II/BMT-G-O bzw. § 28 MTV-Forsten bzw. § 21 MTV-Hauswarte/Heizer entsprechend für Arbeiter/innen.

### **Jubiläumszuwendung**

Der Sonderurlaub wirkt sich bei Angestellten und Arbeiterinnen/Arbeitern weder auf die "Jubiläumsdienstzeit" noch auf die Höhe der Jubiläumszuwendung aus (§§ 39 BAT/BAT-O, 37 BMT-G II/BMT-G-O) bzw. § 31 MTV-Forsten bzw. § 24 MTV-Hauswarte/Heizer.

### **Erholungsurlaub**

Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs vermindert sich weder für Angestellte (§ 48 BAT/BAT-O) noch für Arbeiter/innen (§ 41 BMT-G II/BMT-G-O/§ 35 MTV-Forsten/ § 29 MTV-Hauswarte/Heizer).

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

### **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 (§ 85 Abs. 1 Nr. 1 PersVG) bleibt unberührt.

In den Fällen, in denen der Arbeits-Freizeit-Zyklus die Höchstdauer des Sonderurlaubs (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.

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 Anspannphase zu werten ist. Das Sabbatical wird um den Zeitraum des Sonderurlaubs hinausgeschoben, so dass 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 Dezemberbezügen verrechnet.

Sonderurlaube während Altersteilzeit sind bei den üblichen Teilzeitmodellen wie bei jedem anderem Teilzeitarbeitsverhältnis zu behandeln.

Bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell wirkt sich der Sonderurlaub auf die Zeitspanne der Arbeits- und Freistellungsphase aus. Da der Endzeitpunkt des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses grundsätzlich von vornherein feststeht (Rentenbeginn/ Eintritt in den Ruhestand), ist ein Hinausschieben der Arbeits- **und** Freistellungsphase nicht möglich.

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

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

Ein möglicher Anspruch auf Altersrente nach Altersteilzeitarbeit im Sinne des § 38 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.

### **Zuwendung, Urlaubsgeld, verm. Leistung**

Durch den Sonderurlaub gehen weder die Ansprüche dieser in besonderen Tarifverträgen geregelten Leistungen 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 Arbeiter/innen zu.

Ausnahme: Sonderurlaub für den gesamten Kalendermonat Februar mit bis 28 Tage. In diesem Fall erfolgt eine Kürzung der Zuwendung und der vermögenswirksamen Leistungen um 1/12 des Gesamtanspruchs. Beim Urlaubsgeld tritt auch unter dieser Voraussetzung keine Änderung ein.

### **Kindergeld**

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

### **Nebentätigkeiten**

Die tariflichen Regelungen zur Nebentätigkeit gelten auch während einer Arbeitsbefreiung weiter (§ 11 BAT/BAT-O/§ 11 BMT-G II/BMT-G-O/§ 10 MTV-Forsten/§ 10 MTV-Hauswarte/Heizer).

## Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

### Hinweise für krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer/innen

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/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. Arbeitnehmer/innen, die in den letzten sechs Monaten vor Ablauf des Sonderurlaubs nicht arbeitsunfähig waren, können von dieser Konstellation nicht betroffen werden.

Der Beihilfeanspruch bleibt bestehen.

### Hinweise für freiwillig krankenversicherte Arbeitnehmer/innen

Die beurlaubten Arbeitnehmer/innen 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. Sofern die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung im Rahmen des Gehaltsabzugsverfahrens an die Betriebskrankenkasse des Landes Berlin (BKK Berlin) abgeführt werden, ist für den mit Arbeitsentgelt belegten Zeitraum des Monats, in dem der Sonderurlaub beansprucht wird, der anteilige freiwillige Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag und für die Zeit des unbezahlten Sonderurlaubs der gesetzliche Mindestbeitrag zur Kranken- und Pflegeversicherung zu entrichten. Der Mindestbeitrag ist nach entsprechender Aufforderung durch die BKK Berlin von den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern direkt an die BKK Berlin zu zahlen. 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.

Der Beihilfeanspruch bleibt bestehen.

### Hinweise für privat krankenversicherte Arbeitnehmer/innen

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

Der Beihilfeanspruch bleibt bestehen.

### Rentenversicherung

Da im Kalenderjahr des unbezahlten Sonderurlaubs ein geringeres Arbeitsentgelt bezogen wird, kann der unbezahlte Sonderurlaub eine nicht ins Gewicht fallende Verringerung der Rente zur Folge haben. Sofern Anspruch auf eine dynamische Versorgungsrente aus der

Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes (VBL) besteht, wirkt sich eine Verringerung der Rentenhöhe aber nicht unmittelbar nachteilig auf die Alterssicherung aus. Da die für die Alterssicherung maßgebende Gesamtversorgung aus der Rente und der Versorgungsrente der VBL besteht, führt ein geringerer Rentenbetrag daher innerhalb der für die Alterssicherung maßgebenden Gesamtversorgung zu einer Erhöhung der Versorgungsrente der VBL. Allerdings kann sich der unbezahlte Sonderurlaub unter bestimmten Voraussetzungen mindernd auf die Höhe der Gesamtversorgung auswirken (vg. hierzu den folgenden Abschnitt "Zusatzversorgung").

### **Zusatzversorgung**

Im Rahmen des VBL-Gesamtversorgungssystems ist davon auszugehen, dass die kurzfristige unbezahlte Arbeitsbefreiung praktisch kaum Auswirkungen auf die spätere Versorgungsrente haben wird, solange in jedem Kalendermonat mindestens für einen Tag zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zusteht und die VBL-Umlage gezahlt wird. (Wird die Arbeitsbefreiung für den gesamten Kalendermonat Februar mit 28 Tagen in Anspruch genommen, kann daher dieser Monat nicht auf die Wartezeit (§ 38 VBL-Satzung) angerechnet werden).

Auch hinsichtlich der Versicherungsrentenansprüche sind die zu erwartenden Nachteile minimal.

Bedeutsamere finanzielle Auswirkungen werden jedoch in den Fällen auftreten, in denen die unbezahlte Arbeitsbefreiung innerhalb der letzten drei Jahre vor Eintritt des Versicherungsfalles liegt. Die Verringerung des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts in diesem Zeitraum führt, da es die Grundlage für die VBL-Versorgungsrentenberechnung bildet, unmittelbar zur Verringerung des Versorgungsrentenanspruchs.

### **Arbeitslosenversicherung**

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