

Sonderurlaub-Jahressonderzahlung

Information für Beschäftigte der Landesverwaltung Thüringen, die einen Sonderurlaub bis zur Höchstdauer von vier Wochen statt Jahressonderzahlung anstreben

Überblick

- 1. Tarifvertragliche Grundlage**
- 2. Personenkreis**
- 3. Personalwirtschaftliche Voraussetzungen**
- 4. Dauer des Sonderurlaubs**
- 5. Auswirkungen auf finanzielle Leistungen**
 - 5.1 Entgeltzahlung**
 - 5.2 Stufenzuordnung**
 - 5.3 Kinderbezogene Besitzstandszulage nach § 11 TVÜ-Länder**
 - 5.4 Vergütungsgruppenzulage im Rahmen der Besitzstandsregelung des § 9 TVÜ-Länder**
 - 5.5 Entgelt im Krankheitsfall**
 - 5.6 Jubiläumszuwendung**
 - 5.7 Jahressonderzahlung**
 - 5.8 Vermögenswirksame Leistungen**
 - 5.9 Kindergeld**
- 6. Auswirkungen auf andere Rechte**
 - 6.1 Beschäftigungszeit**
 - 6.2 Erholungsurlaub**
- 7. Auswirkungen auf die Sozialversicherung und die betriebliche Altersversorgung (VBL)**
 - 7.1 Krankenversicherung/Pflegeversicherung/Rentenversicherung/Arbeitslosenversicherung**
 - 7.2 Betriebliche Altersversorgung (VBL)**
- 8. Altersteilzeit und Sabbatical**

Anlagen

- 1 Checkliste „Sonderurlaub bis zur Höchstdauer von vier Wochen statt Jahressonderzahlung“**
- 2 Muster einer Vereinbarung**

1. Tarifliche Grundlage

Die Gewährung von Sonderurlaub ohne Fortzahlung des Entgelts ist gemäß § 28 TV-L bei Vorliegen eines wichtigen Grundes möglich.

Für die Beschäftigten der Landesverwaltung wird die Möglichkeit eröffnet, Sonderurlaub bis zur Höchstdauer von vier Wochen in Anspruch zu nehmen. Das auf diesen Zeitraum entfallende Entgelt ist grundsätzlich erst im Monat November einzubehalten, in dem die Jahressonderzahlung gezahlt wird.

Für einen Sonderurlaub unter Wegfall des Entgelts bis zu vier Wochen liegt ein wichtiger Grund im Sinne der vorstehend bezeichneten Vorschriften vor, weil der Sonderurlaub der Personalkosteneinsparung dient. Vor Antritt des Sonderurlaubs ist deshalb auch das dienstliche Interesse an der Beurlaubung schriftlich anzuerkennen.

2. Personenkreis

Die Regelung gilt für alle unbefristet sowie bis zur Dauer von mindestens einem Jahr befristet Beschäftigten des Landes Thüringen, sofern ein Anspruch auf eine jährliche Jahressonderzahlung besteht.

3. Personalwirtschaftliche Voraussetzungen

Anträge auf Sonderurlaub sollen zur Personalkosteneinsparung nur noch in besonders begründeten Ausnahmefällen abgelehnt werden. Ein Ausnahmefall ist an Hand der Personalsituation des jeweiligen Ressorts zu begründen.

Die Angebote gelten grundsätzlich auch für das Hochschulpersonal mit Lehraufgaben sowie für Lehrer, Erzieher und Sonderpädagogische Fachkräfte. Zur Aufrechterhaltung des Lehr- bzw. Schulbetriebes kann jedoch das zuständige Ministerium für diesen Personenkreis gesonderte Regelungen mit Zustimmung des Thüringer Finanzministeriums erlassen.

4. Dauer des Sonderurlaubs

Der Sonderurlaub kann insgesamt bis zu 4 Wochen/28 Kalendertagen in bis zu vier Urlaubsblöcken gewährt werden. Ein Urlaubsblock umfasst sieben aufeinander folgende Kalendertage.

Im Hinblick auf die in § 20 Abs. 2 TV-L enthaltene prozentuale Staffelung der Jahressonderzahlung wird empfohlen, Beschäftigten der Entgeltgruppen 12 bis 14 höchstens drei Wochen und Beschäftigten der Entgeltgruppen 14 bis 15 Ü höchstens zwei Wochen Sonderurlaub zu gewähren. Damit soll im Interesse der Beschäftigten für die Zukunft eine erhebliche Absenkung des Entgelts für den Monat November verhindert werden.

Hinweis: Bei einer Ausschöpfung des gesamten Vier-Wochen-Zeitraumes ist die Höhe des für diesen Zeitraum gezahlten Vorschusses höher als die am Ende des Jahres ausgezahlte Zuwendung.

5. Auswirkungen auf finanzielle Leistungen

Während des Sonderurlaubs bleibt das Arbeitsverhältnis in seinem Bestand unberührt.

5.1 Entgeltzahlung

Das auf den Urlaubszeitraum entfallende Entgelt wird grundsätzlich von dem im November des laufenden Urlaubsjahres zustehenden Entgelt einbehalten. Soweit das nicht möglich ist (z. B. vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Befristung) ist die Einbehaltung spätestens mit der letzten Entgeltzahlung vorzunehmen.

5.2 Stufenzuordnung

Hat der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt (vgl. Tz. 1), steht die Zeit des Sonderurlaubs einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Absatz 3 Satz 1 TV-L gleich (§ 17 Abs. 3 Satz 1 Buchstabe d TV-L)

5.3 Kinderbezogene Besitzstandszulage nach § 11 TVÜ-Länder

Entsprechend der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 11 Abs. 1 Satz 1 TVÜ gilt der Sonderurlaub aus dienstlichen/betrieblichen Gründen bzw. aufgrund von Familienpflichten auf schriftlichen Antrag als unschädlicher Unterbrechungstatbestand. Im Übrigen wird auf die Durchführungshinweise des Thüringer Finanzministeriums zum TVÜ-Länder vom 14. Januar 2019 (siehe Ziffer 11.2) hingewiesen.

5.4 Vergütungsgruppenzulagen im Rahmen der Besitzstandsregelungen des § 9 TVÜ-Länder

Für alle Fälle der Besitzstandszulagen (§ 9 Abs. 1, 2 und 3 Buchst. b) gilt, dass diese nur so lange gezahlt werden, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird. Unterbrechungen wegen eines Sonderurlaubs beenden grundsätzlich den Anspruch.

Entsprechend den Durchführungshinweisen des Thüringer Finanzministeriums zum TVÜ-Länder vom 14. Januar 2019 (siehe Ziffer 9) können jedoch Unterbrechungen der Entgeltzahlung wegen unbezahlten Sonderurlaubs gemäß § 28 TV-L, bei dem der Arbeitgeber vor Antritt schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat, als unschädlich angesehen werden.

5.5 Entgelt im Krankheitsfall

Für den Fall der Erkrankung während des Sonderurlaubs haben Beschäftigte aus dem Beschäftigungsverhältnis zum Land für diesen Zeitraum keinen Anspruch auf Entgelt im Krankheitsfall (§ 22 TV-L).

5.6 Jubiläumszuwendung

Der Sonderurlaub wirkt sich weder auf die Jubiläumsdienstzeit (§ 34 Abs. 3 TV-L) noch auf die Höhe der Jubiläumszuwendung (§ 23 Abs. 2 TV-L) aus.

5.7 Jahressonderzahlung

Durch den Sonderurlaub gehen die Ansprüche auf Jahressonderzahlung nicht verloren. Bei Sonderurlaub für den gesamten Monat Februar mit 28 Tagen erfolgt eine Kürzung des Anspruchs um 1/12.

5.8 Vermögenswirksame Leistungen

Vermögenswirksame Leistungen werden für Kalendermonate gewährt, für die dem/der Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht.

5.9 Kindergeld

Kindergeld wird während des Sonderurlaubs in voller Höhe durch die Kindergeldkasse weitergewährt (§§ 62 ff EStG).

6. Auswirkungen auf andere Rechte

6.1 Beschäftigungszeit

Der gesamte Zeitraum der Arbeitsbefreiung gilt bei Beschäftigten als Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3 TV-L).

6.2 Erholungsurlaub

Die Dauer des Erholungsurlaubs vermindert sich für die Beschäftigten (§ 26 TV-L) nicht. Bei Sonderurlaub für den gesamten Monat Februar mit 28 Tagen erfolgt eine Kürzung des Anspruchs um 1/12.

7. Auswirkungen auf die Sozialversicherung und die betriebliche Altersversorgung (VBL)

7.1 Krankenversicherung/Pflegeversicherung/Rentenversicherung/Arbeitslosenversicherung

Für alle Bereiche der Sozialversicherung gilt die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt für einen Monat als fortbestehend, wenn das Beschäftigungsverhältnis andauert (vgl. Tz. 5).

Ein Arbeitgeberzuschuss für freiwillig gesetzlich bzw. privat Versicherte nach § 257 SGB V bzw. § 61 SGB XI wird anteilmäßig gekürzt.

7.2 Betriebliche Altersversorgung (VBL)

Die Pflichtversicherung bei der VBL bleibt während der Zeit der Beurlaubung ohne Entgelt grundsätzlich bestehen.

Beiträge zur freiwilligen Versicherung bei der VBL können auf Wunsch des/der Beschäftigten vom Thüringer Landesamt für Finanzen -Abteilung Bezüge nach Information durch die personalführende Dienststelle abgeführt werden.

Die Durchführung der Entgeltumwandlung bei der VBL oder einer Direktversicherung wird durch den Sonderurlaub nicht beeinträchtigt.

8. Altersteilzeit und Sabbatical

Während der Arbeitsphase des Blockmodells in der Altersteilzeit sind bei Inanspruchnahme des Sonderurlaubs ohne Entgelt folgende Hinweise zu beachten:

Die Altersteilzeit im Blockmodell besteht aus einer Arbeits- und einer Freistellungsphase. Für die Freistellungsphase, in der keine Pflicht zur Arbeitsleistung besteht, besteht nach der ge-

setzlichen Regelung des § 7 Abs. 1 a S. 1 Viertes Sozialgesetzbuch (SGB IV) eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt, wenn vor oder nach einer Freistellungsphase eine entsprechende Arbeitsleistung erzielt wird (Wertguthaben). Diese Regelung stellt sicher, dass auch in der Freistellungsphase der Sozialversicherungsschutz besteht.

Voraussetzung dafür ist jedoch, dass ein entsprechendes Wertguthaben in Form von Arbeitsleistung besteht. Der/die Beschäftigte muss demnach in der Weise vorgearbeitet haben, dass die Arbeits- und Freistellungsphase die gleiche Länge aufweisen.

Bei einem Sonderurlaub statt Jahressonderzahlung verkürzt sich jedoch die Arbeitsphase, so dass es insoweit an einer entsprechenden Vorleistung des/der Beschäftigten fehlt.

Beispiel:

Ein Beschäftigter schließt eine Vereinbarung einer vierjährigen Altersteilzeit (der Einfachheit halber – 208 Wochen) im Blockmodell ab (jeweils 104 Wochen Arbeits- und Freistellungsphase). In der Arbeitsphase nimmt er einen unbezahlten Sonderurlaub von vier Wochen.

Folge:

Die Arbeitsphase verkürzt sich auf 100 Wochen. Da die Freistellungsphase weiterhin eine Länge von 104 Wochen aufweist, fehlt es an einer entsprechenden Vorleistung (einem entsprechenden Wertguthaben) von 104 Wochen. Um den Sozialversicherungsschutz in der Freistellungsphase nicht zu gefährden, müsste die Arbeitsphase um zwei Wochen verlängert und die Freistellungsphase gleichzeitig um zwei Wochen verkürzt werden (beide Phasen: jeweils 102 Wochen). **Der unbezahlte Sonderurlaub von vier Wochen stellt sich im Ergebnis als ein Verzicht auf vier Wochen Arbeitsentgelt gegenüber zwei Wochen zusätzlicher Freizeit dar.**

Alternativ hätte eine Verkürzung der Freistellungsphase auf 100 Wochen zur Konsequenz, dass das Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses möglicherweise nicht mehr an den Rentenbezugszeitraum heranreicht. Es muss jedoch weiterhin gewährleistet werden, dass unmittelbar nach der Beendigung des Altersteilzeitverhältnisses eine Rente in Anspruch genommen werden kann.

In gleicher Weise wirkt sich die Inanspruchnahme des Sonderurlaubs statt Jahressonderzahlung während der Arbeitsphase im Sabbatical aus.

Für die Vereinbarung von Sonderurlaub ist die Sonderurlaubsvereinbarung (Anlage 2) zu verwenden. Tarifrechtliche Freistellungsmöglichkeiten bleiben von dieser Regelung unberührt.

1. Welche persönlichen Informationen benötige ich vorab?

- ⇒ Informationen über das Modell des Sonderurlaubs bis zur Höchstdauer von 4 Wochen statt Jahressonderzahlung (Haben die Dienststellen ggf. spezielle Informationen erstellt?)
- ⇒ Für welchen Umfang des Sonderurlaubs (bis maximal 4 Wochen/28 Kalendertage) entscheide ich mich?
- ⇒ Wie sollen die vier Wochen aufgeteilt werden (in bis zu vier Blöcken zu jeweils 7 Kalendertagen)?
- ⇒ Welche finanziellen Einbußen entstehen für mich?
- ⇒ Welche Auswirkungen hat die Inanspruchnahme des Sonderurlaubs während der Arbeitsphase der Altersteilzeitarbeit?

2. Was ist mit meinen Kolleginnen/Kollegen und meiner Führungskraft gemeinsam zu klären?

- ⇒ Sind andere Kolleginnen/Kollegen aus der Arbeitsgruppe ebenfalls zu einem Sonderurlaub bzw. anderen Formen der Arbeitszeitreduzierung bereit ?
- ⇒ Erörterung und Festlegung der organisatorischen Voraussetzungen (Vertretungsregelungen)

3. Wie beantrage ich den Sonderurlaub?

Der Antrag wird formlos auf dem Dienstweg (über Führungskraft) an die personalführende Dienststelle gestellt .

Bitte geben Sie dabei an:

- ⇒ Dauer des Sonderurlaubs (bis maximal 4 Wochen)
- ⇒ ggf. Aufteilung des Sonderurlaubs in bis zu vier Blöcken
- ⇒ Beginn des Sonderurlaubs bzw. der Urlaubsblöcke

Vereinbarung über einen kurzfristigen Sonderurlaub

Anlage 2

Zwischen dem Land Thüringen,

vertreten durch

und

Herrn/Frau

geb. am

wird Nachstehendes vereinbart:

§ 1

Der/Die Beschäftigte erhält

vom

bis

d. h. für die Dauer von 1, 2, 3, 4¹ Wochen, Sonderurlaub unter Fortfall des Entgelts. Das dienstliche Interesse an der Beurlaubung wird anerkannt. In Höhe des auf den Sonderurlaub entfallenden Entgelts wird ein Vorschuss in Form der Fortzahlung gewährt. Es besteht Einvernehmen darüber, dass dieser Vorschuss mit dem für den Monat November des laufenden Jahres zustehenden Entgelt verrechnet wird. Bei einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird das Entgelt nur bis zur Zahlung des Entgelts für den letzten vollen Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses gestundet.

Die Freistellung von der Arbeit gilt auf jeden Fall und wird durch Krankheit oder andere Umstände nicht aufgehoben.

§ 2

Jede Vertragspartei hat eine Ausfertigung dieser Vereinbarung erhalten.

Ort,

Datum

Unterschrift des/der Beschäftigten

Arbeitgeber

¹ Nichtzutreffendes bitte streichen.