

Gewährung von Sonderurlaub für Tarifbeschäftigte zur Aufnahme von Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes

Magdeburg, 31. März 2008

Die Neugestaltung des Tarifrechts und die daraus resultierende Ersetzung des BAT/BAT-O, MTArb/MTArb-O und des MTW/MTW-O durch den TV-L i. V. m. dem TVÜ-L bzw. TV-Forst i. V. m. dem TVÜ-Forst erfordern eine redaktionelle Anpassung landeseigener Regelungen.

Dieser Schnellbrief ersetzt meinen Schnellbrief vom 31. Januar 2003 - 14.12-3050.

I.

Als ein weiteres Instrument zur Personalkostenreduzierung wird für die Tarifbeschäftigten der Landesverwaltung die Möglichkeit eröffnet, Sonderurlaub ohne Fortzahlung des Entgelts gemäß § 28 TV-L bzw. § 28 TV-Forst zur Aufnahme einer Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes in Anspruch zu nehmen.

Hierdurch soll zum einen erreicht werden, dass den Tarifbeschäftigten die Möglichkeit eröffnet wird, sich außerhalb des öffentlichen Dienstes beruflich neu zu orientieren und im Idealfall aus dem öffentlichen Dienst auszuschneiden, um dauerhaft eine anderweitige Beschäftigung aufzunehmen. Zum anderen werden zumindest für die Zeit der Beurlaubung Personalkosten eingespart, da die Stellen der Beurlaubten während des Sonderurlaubs unbesetzt bleiben, oder mit Personalüberhang besetzt werden.

Ziel ist es allerdings, die betreffenden Stellen dauerhaft einzusparen. Dies wird möglich, wenn die von den Tarifbeschäftigten bisher besetzten Stellen ersatzlos gestrichen werden und die Tarifbeschäftigten bei etwaiger Rückkehr in den Landesdienst auf einer anderen, zu diesem Zeitpunkt vakanten Stelle weiterbeschäftigt werden. Die betroffene Stelle bleibt bis zur tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Titelgruppe 96.

Zu der Regelung im Einzelnen:

1. Tarifvertragliche Grundlage

Die Gewährung von Sonderurlaub ohne Fortzahlung des Entgelts ist gemäß § 28 TV-L bzw. § 28 TV-Forst bei Vorliegen eines wichtigen Grundes möglich, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten. Ein wichtiger Grund liegt in dem Interesse, Haushaltsmittel einzusparen und somit den öffentlichen Haushalt zu konsolidieren. Ob die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse die Gewährung von Sonderurlaub gestatten, ist im Einzelfall durch die zuständige Personaldienststelle zu prüfen.

2. Personenkreis

Die Regelung gilt grundsätzlich für alle Tarifbeschäftigten der Landesverwaltung. Ausgenommen sind Tarifbeschäftigte, die sich in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis oder in einem Ausbildungsverhältnis befinden oder befristet beschäftigt werden.

Die Tarifbeschäftigten müssen zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Sonderurlaubsregelung seit mindestens fünf Jahren im Landesdienst stehen.

3. Personalwirtschaftliche Voraussetzungen

Voraussetzung ist, dass durch die Gewährung des Sonderurlaubs Personalkosten tatsächlich eingespart werden. Dies ist der Fall, wenn die von Tarifbeschäftigten bisher besetzte Stelle dauerhaft eingespart wird oder zumindest während des Sonderurlaubs unbesetzt bleibt oder wenn diese Stelle mit Personalüberhang besetzt wird.

Es besteht auch die Möglichkeit, durch Umorganisation innerhalb der Dienststelle anstelle der von dem/der Tarifbeschäftigten bisher besetzten Stelle eine gleichwertige Stelle einzusparen oder mit Personalüberhang zu besetzen. Ein Abgang der Stelle ist jedoch erst möglich, wenn das Arbeitsverhältnis der sich in Sonderurlaub befindlichen Tarifbeschäftigten tatsächlich beendet worden ist.

Bei etwaiger Rückkehr der/des Tarifbeschäftigten in den Landesdienst sollte diese(r) im Idealfall auf einer anderen, zu diesem Zeitpunkt vakanten Stelle weiterbeschäftigt werden, so dass die bisher besetzte Stelle ersatzlos gestrichen wird.

Da jedoch nicht auszuschließen ist, dass bei Rückkehr der/des Tarifbeschäftigten keine entsprechend ihrem/seinem Befähigungsprofil vakante Stelle im Landesdienst vorhanden ist, darf die Haushaltsstelle der/des beurlaubten Tarifbeschäftigten nicht dauerhaft mit Überhangpersonal besetzt bzw. zu Einsparzwecken verwendet werden, solange nicht absehbar ist, auf welcher anderen Stelle die/der Tarifbeschäftigte bei etwaiger Rückkehr in den Landesdienst eingesetzt werden kann oder die/der Tarifbeschäftigte nicht unwiderruflich erklärt hat, dass sie/er von der Rückkehrzusage keinen Gebrauch machen wird. Die/der Tarifbeschäftigte kehrt nach Rückkehr auf die verbliebene Stelle in der Titelgruppe 96 zurück. Eine vorübergehende Besetzung der Stelle der/des Beurlaubten mit Überhangpersonal ist für die Zeit der Beurlaubung jedoch möglich.

Sofern die von der/dem beurlaubten Tarifbeschäftigten bisher besetzte Stelle unter Beachtung der vorstehenden Maßgaben auf Dauer mit Personalüberhang besetzt werden kann, entfällt die entsprechende Haushaltsstelle des Überhangpersonals endgültig.

Eine externe – auch vorübergehende – Nachbesetzung der Stelle der/des beurlaubten Tarifbeschäftigten ist ausgeschlossen, weil sich in diesem Fall keine Einsparungen für den Landeshaushalt ergeben würden. Eine Stellennachbesetzung in der Titelgruppe 96 ist grundsätzlich nicht möglich.

Des Weiteren dürfen der Gewährung von Sonderurlaub personalwirtschaftliche oder dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Anträge auf die Gewährung von Sonderurlaub sollen durch die zuständige Personaldienststelle wohlwollend geprüft werden. Ein Anspruch auf die Gewährung besteht allerdings nicht.

4. Dauer des Sonderurlaubs

Der Sonderurlaub kann bis zu einer Höchstdauer von drei Jahren ohne Unterbrechung

gewährt werden. Eine erneute spätere Beurlaubung ist damit nicht ausgeschlossen. Eine Mindestdauer ist nicht definiert. Jedoch sollte der Zeitrahmen so gewählt werden, dass der Verwaltungsaufwand für die Beurlaubung gerechtfertigt ist. Das ist in der Regel bei einer mindestens sechs Monate dauernden Beurlaubung der Fall.

Die Dauer des Sonderurlaubs ist unwiderruflich festzulegen. D. h. eine vorzeitige Rückkehr ist in der Regel nicht möglich – allenfalls im Einvernehmen mit der personalaktenführenden Stelle bei Vorliegen eines wichtigen Grundes.

Für die/den Tarifbeschäftigten besteht nach Beendigung des Sonderurlaubs Anspruch auf Weiterbeschäftigung im Rahmen des arbeitsvertraglichen Beschäftigungsanspruchs, d. h. jedoch nicht im bisherigen Arbeitsgebiet oder in der bisherigen Beschäftigungsstelle.

Wenn eine dauerhafte Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes des Landes Sachsen-Anhalt angestrebt wird, kann das Arbeitsverhältnis auch während des Sonderurlaubs beendet werden.

5. Tätigkeiten während des Sonderurlaubs

Während der Beurlaubung ist grundsätzlich jede Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes erlaubt; eine Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit besteht nicht. Dabei kann es sich sowohl um eine Tätigkeit bei einem privaten Arbeitgeber als auch um eine selbständige oder freiberufliche Tätigkeit handeln.

Die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit während des Sonderurlaubs ist der personalaktenführenden Stelle vorher schriftlich anzuzeigen. Die Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit kann untersagt werden, wenn das Ansehen des öffentlichen Dienstes geschädigt wird, oder eine Kollision mit den bisherigen Dienstpflichten entsteht. Dazu ist die Art der geplanten Tätigkeit in dem Antrag auf Sonderurlaub anzugeben. Die Entscheidung trifft die jeweilige Dienststelle.

6. Auswirkungen für die/den Tarifbeschäftigte/n

Während des Sonderurlaubs nach § 28 TV-L bzw. § 28 TV-Forst bleibt das Arbeitsverhältnis in seinem Bestand unberührt. Bei rechtlichem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses ruhen die Pflicht der/des Tarifbeschäftigten zur Arbeitsleistung sowie die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung des Entgelts. Dagegen bestehen die allgemeinen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis fort (§ 3 TV-L bzw. § 3 TV-Forst).

a) Entgeltzahlung

Für die Zeit des Sonderurlaubs besteht aus dem Arbeitsverhältnis zum Land kein Anspruch auf Entgelt. Die Kürzung erfolgt auch für die in die Zeit des Sonderurlaubs fallenden sonst arbeitsfreien Tage.

Sollte die/der Tarifbeschäftigte eine anderweitige Beschäftigung aufnehmen, erfolgt aus diesem Arbeitsverhältnis ein Anspruch auf Entgelt.

b) Beschäftigungszeit

Die Zeit des Sonderurlaubs gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 34 Abs. 3 TV-L bzw. § 34 Abs. 3 TV-Forst i. V. m. § 14 TVÜ-L bzw. § 9 TVÜ-Forst, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt (§ 34 Abs. 3 Satz 2 TV-L bzw. § 34 Abs. 3 Satz 2 TV-Forst). Dies dürfte jedoch regelmäßig nicht der Fall sein.

c) Bewährungszeiten (gilt für übergeleitete Tarifbeschäftigte mit Bewährungsaufstieg)

Die Zeit des Sonderurlaubs wird nicht auf die Bewährungszeit angerechnet. Da die Unterbrechung der Bewährungszeit aufgrund des Sonderurlaubs in der Regel länger als sechs Monate dauert, gehen der/dem Tarifbeschäftigten die Bewährungszeiten vor der Unterbrechung verloren (§ 23 a Satz 2 Nr. 4 BAT-O).

Gleiches gilt bei der Erfüllung der Bewährungszeit oder der Zeit der Tätigkeit gemäß Nr. 5 Abschn. B der Vorbemerkungen zum Lohngruppenverzeichnis der Arbeiter sowie § 13 Abs. 4 MTW-O.

d) Stufen in den Entgeltgruppen

Das Aufsteigen in den Stufen der Entgeltgruppen wird durch die Gewährung eines länger als sechs Monate andauernden Sonderurlaubs gehemmt. Dies gilt nicht für die Zeit einer Beurlaubung, die nach § 28 TV-L bzw. § 28 TV-Forst bei der Beschäftigungszeit nach § 17 Abs. 3 bzw. § 17 Abs. 3 TV-Forst berücksichtigt wird. Dies dürfte jedoch regelmäßig nicht der Fall sein.

Bei ehemaligen Arbeiterinnen und Arbeitern wird durch die Zeit des Sonderurlaubs die Stufenzuordnung gemäß § 17 Abs. 3 TV-L bzw. § 17 Abs. 3 TV-Forst gehemmt.

e) Krankenversicherung

In der gesetzlichen Krankenversicherung bleibt die Mitgliedschaft für längstens einen Monat erhalten. Danach besteht unter den Voraussetzungen des § 9 SGB V die Möglichkeit zur freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung, die Möglichkeit der privaten Krankenversicherung oder bei Erfüllung der entsprechenden Voraussetzungen die Möglichkeit einer Familienversicherung (§ 10 SGB V). Die Beiträge sind von den Betroffenen selbst aufzubringen (§ 252 SGB V), ein Anspruch auf einen Beitragszuschuss des Arbeitgebers (§§ 257, 258 SGB V) besteht nicht.

Sollte ein anderweitiges Arbeitsverhältnis begründet werden, ist der gesetzliche Schutz der Krankenversicherung gewährleistet, sofern es versicherungspflichtig ist.

f) Krankenbezüge

Für den Fall der Erkrankung während des Sonderurlaubs haben Tarifbeschäftigte aus dem Arbeitsverhältnis zum Land für diesen Zeitraum keinen Anspruch auf Krankentgelt nach § 22 TV-L bzw. § 22 TV-Forst.

In einem anderweitigen Arbeitsverhältnis besteht häufig kein Anspruch auf einen Zuschuss

zum Krankenentgelt (abhängig von einzel- oder tarifvertraglicher Vereinbarung).

g) Jubiläumsgeld

Die Zeit des Sonderurlaubs nach § 28 TV-L bzw. § 28 TV-Forst bleibt bei der Festsetzung der „Jubiläumsdienstzeit“ unberücksichtigt, es sei denn, sie wird als Beschäftigungszeit § 34 Abs. 3 TV-L bzw. § 34 Abs. 3 TV-Forst anerkannt, was jedoch regelmäßig nicht der Fall sein wird. Die Höhe des Jubiläumsgeldes ändert sich jedoch nicht.

h) Erholungsurlaub

Die Dauer des Erholungsurlaubs vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 28 TV-L bzw. § 28 TV-Forst um ein Zwölftel (§ 26 Abs. 2 Buchstabe c TV-L bzw. § 26 Abs. 2 Buchstabe c TV-Forst).

i) Jahressonderzahlung

Der Anspruch auf Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L bzw. § 20 TV-Forst besteht nur, wenn die/der Tarifbeschäftigte nicht für den ganzen Monat Dezember ohne Entgelt zur Ausübung einer entgeltlichen Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit beurlaubt ist.

Außerdem erfolgt eine Kürzung der Jahressonderzahlung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den die/der Tarifbeschäftigte keine Bezüge erhalten hat (§ 20 Abs. 4 Satz 1 TV-L bzw. § 20 Abs. 4 Satz 1 TV-Forst).

j) Vermögenswirksame Leistungen

Vermögenswirksame Leistungen nach § 23 TV-L bzw. § 23 TV-Forst werden nur für Kalendermonate gewährt, für die den Tarifbeschäftigten Entgelt oder Krankengeldzuschuss zusteht.

k) Sterbegeld

Stirbt die/der Tarifbeschäftigte während der Zeit eines Sonderurlaubs, entsteht kein Anspruch auf Sterbegeld (§ 23 Abs. 3 TV-L bzw. § 23 Abs. 3 TV-Forst).

l) Kindergeld

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

m) Zusatzversorgung

Die Pflichtversicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) bleibt während der Zeit der Beurlaubung ohne Bezüge grundsätzlich bestehen. Es sind jedoch keine Umlagen/Beiträge an die VBL zu entrichten, da die/der Tarifbeschäftigte während dieser Zeit kein Entgelt erhält. Demzufolge werden während des Sonderurlaubs auch keine Versorgungspunkte gutgeschrieben.

Es besteht keine Möglichkeit eines privaten Arbeitgebers, die Zahlung von Umlagen/Beiträgen an die VBL zu übernehmen.

Eine evtl. bestehende freiwillige Versicherung gem. § 26 ATV/ATV-W i.V.m. § 54 der Satzung der VBL wird durch die Vereinbarung eines Sonderurlaubs nicht berührt. Die Umlagen/Beiträge sind dann allerdings durch die/den Tarifbeschäftigte/n selbst an die VBL zu entrichten.

n) Rentenversicherung

Während des Sonderurlaubs werden aus dem Arbeitsverhältnis zum Land keine Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt. Die/der Tarifbeschäftigte kann sich jedoch freiwillig versichern (§ 7 SGB VI). Die Beiträge sind von den freiwillig Versicherten selbst zu tragen (§ 171 SGB VI).

In einem anderweitigen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis besteht jedoch eine Pflicht zur Abführung von Beiträgen in die gesetzliche Rentenversicherung.

o) Arbeitslosenversicherung

Während des Sonderurlaubs sind aus dem Arbeitsverhältnis zum Land keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zu entrichten. Die Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung in der Arbeitslosenversicherung besteht nicht.

Bei einer Beurlaubung über einen längeren Zeitraum ist zu beachten, dass die für den Anspruch auf Arbeitslosengeld (§ 117 SGB III) geforderte Anwartschaftszeit noch erfüllt wird. Die Anwartschaftszeit hat erfüllt, wer in der Rahmenfrist von zwei Jahren (§ 124 Abs. 1 SGB III) vor Erfüllung aller sonstigen Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld mindestens zwölf Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden hat (§§ 123 SGB III).

Sollte ein anderweitiges sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis begründet werden, ist der Schutz der Arbeitslosenversicherung gewährleistet.

p) Leistungsentgelt

Gemäß § 18 Abs. 4 TV-L werden nähere Regelungen über die Ausgestaltung des Leistungsentgelts in einem landesbezirklichen Tarifvertrag vereinbart. Da mit den Gewerkschaften des Landes Sachsen-Anhalt im Jahr 2007 noch keine Tarifverhandlungen aufgenommen wurden, ist die tarifliche Regelung des § 18 Abs. 5 TV-L anzuwenden. Danach erhalten alle Tarifbeschäftigten, die unter den Geltungsbereich des TV-L fallen - mit Ausnahme der unter § 41 fallenden Ärztinnen und Ärzte - mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 12 v. H. des Tabellenentgelts ausgezahlt, das für den Monat September desselben Jahres jeweils zusteht

Es besteht dagegen kein Anspruch auf Leistungsentgelt nach § 18 Abs. 5 TV-L, wenn die/der Tarifbeschäftigte auf Grund unbezahlten Sonderurlaubs (§ 28 TV-L) d. h. bei vollem Ruhen der Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag, für September und/oder Dezember keinen Anspruch auf Tabellenentgelt hatte.

Für die unter den TV-Forst fallenden Tarifbeschäftigten wird ein Leistungsentgelt zusätzlich

zum Tabellenentgelt gemäß § 18 TV-Forst ab dem 1. Januar 2009 eingeführt.

II.

Bitte unterrichten Sie Ihren nachgeordneten Bereich im erforderlichen Umfang.