

Beurlaubung im öffentlichen Dienst des Landes Hessen

Voraussetzungen und Auswirkungen¹

Merkblatt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Stand: **August 2014**

¹ Hinsichtlich der Voraussetzungen und Auswirkungen der Elternzeit wird auf die Durchführungshinweise des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport verwiesen.

Inhalt

I. Rechtsgrundlagen	1
1. Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG)	1
2. Pflegezeitgesetz (PflegeZG).....	1
3. Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TV-H)	2
II. Arbeits- und tarifrechtliche Auswirkungen	3
1. Allgemeines	3
2. Entgelt	3
3. Jahressonderzahlung	3
4. Vermögenswirksame Leistungen.....	3
5. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	3
6. Sterbegeld	3
7. Beschäftigungszeit	3
8. Stufenlaufzeit.....	4
9. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub.....	4
10. Kinderbezogene Zahlungen.....	4
11. Beihilfe.....	4
12. Nebentätigkeiten.....	5
13. Verlängerung/Beendigung der Beurlaubung.....	5
III. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen	5
1. Allgemeines	5
2. Kranken- und Pflegeversicherung	5
3. Rentenversicherung	6
4. Arbeitslosenversicherung	6
IV. Betriebliche Altersversorgung	6
1. Zusatzversorgung.....	6
2. Entgeltumwandlung	7

I. Rechtsgrundlagen

Unter Beurlaubung sind allgemein Zeiträume zu verstehen, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigte) mit Zustimmung des Arbeitgebers und unter Verzicht auf die Entgeltzahlung von der Verpflichtung befreit sind, zu arbeiten. Das zugrundeliegende Arbeitsverhältnis bleibt aber weiter bestehen. Beurlaubungen werden insbesondere zur Betreuung von Kindern oder von nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen in Anspruch genommen.

1. **Hessisches Gleichberechtigungsgesetz**

Nach § 13 Abs. 2 Satz 1 Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung – Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) vom 31. August 2007 (GVBl. I S. 586), zuletzt geändert durch Gesetz vom 10. Dezember 2013 (GVBl. S. 674), ist Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur Betreuung von Kindern oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Nach § 13 Abs. 2 Satz 2 HGIG i.V.m. §§ 64 und 66 Hessisches Beamtenengesetz (HBG) vom 27. Mai 2013 (GVBl. S. 218), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. November 2013 (GVBl. S. 578), liegen entsprechende familiäre Gründe vor bei:

- der tatsächlichen Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder
- der tatsächlichen Betreuung und/oder Pflege eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.

Die Pflegebedürftigkeit kann durch ärztliches Gutachten oder durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse, des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder einer privaten Pflege-Pflichtversicherung nachgewiesen werden (§ 64 Abs. 1 Satz 2 HBG).

Die Höchstdauer für die Bewilligung einer Beurlaubung aus familiären Gründen beträgt 14 Jahre. Wird die Höchstdauer bei der ersten Antragstellung nicht ausgeschöpft, kann der Urlaub auf Antrag verlängert werden. Mehrere Verlängerungen können aufeinander folgen oder mit Unterbrechung bewilligt werden. Die Verlängerungsanträge müssen spätestens sechs Monate vor Beendigung der Beurlaubung gestellt werden.

Nach § 66 Satz 1 HBG dürfen Zeiten der Beurlaubung aus familiären Gründen (§ 64 Abs. 1 HBG) zusammen mit Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 63 Abs. 3 HBG) insgesamt die Dauer von 17 Jahren nicht überschreiten; hierbei bleiben unterhältige Teilzeitbeschäftigungen, die während einer Elternzeit ausgeübt wurden, allerdings unberücksichtigt (§ 66 Satz 2 HBG).

2. **Pflegezeitgesetz**

Nach § 3 Abs. 1 Gesetz über die Pflegezeit - Pflegezeitgesetz (PflegeZG) vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874 896) haben Beschäftigte, die einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen, Anspruch auf eine Freistellung von der Arbeit für die Dauer von längstens sechs Monaten (§ 4 Abs. 1 PflegeZG) für jeden pflegebedürftigen Angehörigen (einmaliges Gestaltungsrecht bei ein und demselben zu pflegenden Angehörigen).

Die Inanspruchnahme ist an folgende Voraussetzungen gebunden:

- Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen,
- Pflege des nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung,
- Nachweis der Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung; bei privatversicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.

Wer Pflegezeit beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens zehn Tage vor Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll (§ 3 Abs. 3 Satz 1 PflegeZG). Ist der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände (§ 4 Abs. 2 Satz 1 PflegeZG). Eine vorzeitige Beendigung der Pflegezeit ist im Übrigen nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers möglich (§ 4 Abs. 2 Satz 3 PflegeZG).

Hinweise zu den Auswirkungen einer Pflegezeit sind dem Rundschreiben des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport vom 26. Mai 2011 (StAnz. S. 810) zu entnehmen.

3. Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen

§ 28 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) vom 1. September 2009 (StAnz. S. 2977) sieht die Möglichkeit des Sonderurlaubs vor.

Voraussetzung hierfür ist das Vorliegen eines wichtigen Grundes. Dieser muss grundsätzlich im Interessenbereich der oder des Beschäftigten liegen. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass nicht jedes persönliche Interesse einen wichtigen Grund darstellt. Vielmehr muss das mit der Beurlaubung verfolgte Ziel auch bei objektiver Betrachtungsweise hinreichend gewichtig und schutzwürdig sein. Die oder der Beschäftigte hat das Vorliegen eines wichtigen Grundes darzulegen und auf Verlangen des Arbeitgebers glaubhaft zu machen.

Die Vorschrift des § 28 TV-H ist eine "Kann-Regelung", die dem Arbeitgeber ein Ermessen einräumt. Es besteht deshalb kein Rechtsanspruch auf Gewährung von Sonderurlaub. In der nach billigem Ermessen zu treffenden Entscheidung über die Gewährung von Sonderurlaub nach § 28 TV-H sind die Interessen der oder des Beschäftigten und des Arbeitgebers gegeneinander abzuwägen und angemessen zu berücksichtigen.

Wichtige Gründe können u. a. sein:

- die tatsächliche Betreuung oder Pflege von mindestens einem Kind unter 18 Jahren,
- die Aufnahme eines Studiums von Beschäftigten, die auf dem zweiten Bildungsweg die Hochschulreife erworben haben,
- die Teilnahme an einer berufsfördernden Maßnahme in Form einer Umschulung,
- Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation, die nicht von § 22 TV-H i.V.m. § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) erfasst sind

oder

- die tatsächliche Betreuung oder Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.

Die Pflegebedürftigkeit ist durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen. Bei privatversicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.

Der Antrag auf Gewährung eines Sonderurlaubs nach § 28 TV-H ist rechtzeitig zu stellen. Dies ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn für die Dauer des Sonderurlaubs eine Ersatzkraft befristet einzustellen und zuvor noch das Ausschreibungsverfahren durchzuführen ist.

Zur Dauer des Sonderurlaubs trifft § 28 TV-H keine konkrete Regelung. Sie hängt sowohl von dem wichtigen Grund der oder des Beschäftigten als auch von den dienstlichen oder betrieblichen Belangen des Arbeitgebers ab.

Der Sonderurlaub wird stets unwiderruflich bewilligt. Eine nachträgliche Änderung - wie z.B. eine vorzeitige Beendigung, weil der wichtige Grund weggefallen ist oder eine Verlängerung, weil der wichtige Grund fortbesteht - ist aus diesem Grund nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich (vgl. Abschnitt II. Tz. 13.).

Dies gilt auch in Fällen eines (erneuten) Anspruchs auf Mutterschutz bzw. Elternzeit. Die Fristen für die Inanspruchnahme der Elternzeit werden davon nicht beeinflusst (BAG, Urteil vom 6. September 1994 – Az: 9 AZR 221/93).

II. Arbeits- und tarifrechtliche Auswirkungen

1. Allgemeines

Die nachfolgenden Ausführungen befassen sich mit den arbeits- und tarifrechtlichen Auswirkungen der Beurlaubung aus familiären Gründen nach § 13 Abs. 2 Satz 2 HGIG i.V.m. §§ 64, 66 HBG sowie des Sonderurlaubs nach § 28 TV-H.

Während einer Beurlaubung besteht das Arbeitsverhältnis rechtlich fort. Es ruhen jedoch die Hauptleistungspflichten (Pflicht zur Arbeitsleistung bzw. Pflicht zur Entgeltzahlung).

Alle anderen gegenseitigen Rechte und Pflichten bleiben in vollem Umfang bestehen, so dass auch während einer Beurlaubung weiterhin alle relevanten Änderungen in den persönlichen Verhältnissen (z.B. Änderung der Anschrift und/oder der Kontenverbindung, Änderung des Familienstandes, Geburt eines Kindes usw.) unverzüglich mitgeteilt werden müssen. Darüber hinaus gilt auch während dieser Zeit die Verpflichtung, über Angelegenheiten, die der Geheimhaltung unterliegen, Verschwiegenheit zu wahren (§ 3 Abs. 2 TV-H).

Mit Beendigung der Beurlaubung tritt das Arbeitsverhältnis wieder voll in Kraft. Die Beschäftigten haben jedoch keinen Anspruch auf den früheren Arbeitsplatz. Der Arbeitgeber kann kraft seines Direktionsrechts auch einen anderen gleichwertigen Arbeitsplatz zuweisen.

2. Entgelt

Für die Zeit der Beurlaubung besteht für die Beschäftigten kein Anspruch auf Entgelt (§ 28 TV-H, § 64 Abs. 1 Satz 1 HBG).

3. Jahressonderzahlung

Die Stichtagsregelung in § 20 Abs. 1 TV-H stellt auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses am 1. Dezember ab, daher besteht der Anspruch auf die Jahressonderzahlung grundsätzlich auch im Fall der Inanspruchnahme einer Beurlaubung ohne Entgeltfortzahlung. Allerdings vermindert sich der Anspruch um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat, in dem für Beschäftigte nicht mindestens einen Tag Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TV-H bestand (§ 20 Abs. 4 Satz 1 TV-H).

4. Vermögenswirksame Leistungen

Vermögenswirksame Leistungen werden nur für Kalendermonate gewährt, für die Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht (§ 23 Abs. 1 Satz 4 TV-H). Für volle Kalendermonate der Beurlaubung besteht deshalb kein Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers.

5. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Erkranken Beschäftigte während der Beurlaubung, so haben sie keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber.

6. Sterbegeld

Ruht das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Todes wegen Beurlaubung, wird ein Sterbegeld nicht gewährt (§ 23 Abs. 3 Satz 1 TV-H).

7. Beschäftigungszeit

Die Zeit des Sonderurlaubs nach § 28 TV-H gilt nach § 34 Abs. 3 Satz 2 TV-H nur dann als Beschäftigungszeit, wenn der Arbeitgeber vor dem Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat. In allen anderen Fällen gilt sie nicht als Beschäftigungszeit.

Die Zeit einer Beurlaubung aus familiären Gründen nach § 13 Abs. 2 Satz 2 HGIG i.V.m. §§ 64, 66 HBG gilt ebenfalls nicht als Beschäftigungszeit.

Eine Beurlaubung hat somit grundsätzlich Auswirkungen auf alle von der Beschäftigungszeit abhängigen tariflichen Leistungen, wie z.B.

- die Bezugsdauer des Krankengeldzuschusses (§ 22 Abs. 3 TV-H),
- die Kündigungsfristen (§ 34 Abs. 1 und 2 TV-H),
- das Jubiläumsgeld (§ 23 Abs. 2 TV-H)

oder

- den Eintritt der sog. Unkündbarkeit (§ 34 Abs. 2 Satz 2 TV-H).

8. Stufenlaufzeit

Eine Beurlaubung von höchstens drei Jahren wird zwar nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet, ist aber für die Stufenentwicklung unschädlich (§ 17 Abs. 3 Satz 2 TV-H). Nach Wiederaufnahme der Beschäftigung läuft die Stufenlaufzeit nahtlos dort weiter, wo die oder der Beschäftigte innerhalb der Stufe aufgehört hat.

Dauert die Beurlaubung länger als drei Jahre, so werden Beschäftigte nach § 17 Abs. 3 Satz 3 TV-H bei Rückkehr aus der Beurlaubung eine Stufe niedriger eingeordnet; die Einordnung erfolgt also in die Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht. Untergrenze ist die Stufe, in die Beschäftigte im Falle einer Neueinstellung bei unterstellter Beendigung des Arbeitsverhältnisses zuzuordnen wären. Die Laufzeit für die neue Stufe beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme.

Eine Abweichung von dieser Regelung erfolgt dann, wenn der Arbeitgeber vor dem Antritt des Sonderurlaubs nach § 28 TV-H schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat (§ 17 Abs. 3 Satz 1 Buchstabe d TV-H). Entsprechendes gilt bei einer Beurlaubung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr (§ 17 Abs. 3 Satz 1 Buchstabe e TV-H).

9. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub

Der Anspruch auf Erholungsurlaub nach § 26 TV-H einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens des Arbeitsverhältnisses wegen Beurlaubung ohne Bezüge um ein Zwölftel (§ 26 Abs. 2 Buchstabe c TV-H). Beginnt oder endet die Beurlaubung im Laufe eines Kalendermonats, sind diese Teilmonate bei der Kürzung des Urlaubsanspruchs nicht zu berücksichtigen.

Das gilt nicht für den gesetzlichen Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz (BAG, Urteil vom 6. Mai 2014 – Az: 9 AZR 678/12) und für Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach § 125 SGB IX; diese vermindern sich nicht wegen des Ruhens des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Beurlaubung.

10. Kinderbezogene Zahlungen

Der Anspruch auf das Kindergeld nach dem Einkommensteuer- oder dem Bundeskindergeldgesetz wird durch die Beurlaubung nicht berührt.

Die tariflichen kinderbezogenen Entgeltbestandteile nach § 11 TVÜ-H oder die Kinderzulage nach § 23a TV-H sind Bestandteil des Entgelts und werden somit nicht gezahlt, solange der Entgeltanspruch ruht (vgl. Abschnitt II. Tz. 2.).

11. Beihilfe

Anspruch auf Beihilfe haben nur Beschäftigte, die nach der Übergangsvorschrift des § 18 Abs. 4 Hessische Beihilfeverordnung (HBeihVO) vom 5. Dezember 2001 (GVBl. I S. 482, 491, 564), zuletzt geändert durch Verordnung vom 25. Juni 2012 (GVBl. I S. 182) bis zum 30. April 2001 nach der HBeihVO beihilfeberechtigt waren und deren Arbeitsverhältnis

zum Land Hessen (unabhängig vom Beschäftigungsumfang) über diesen Zeitpunkt hinaus ununterbrochen fortbesteht.

Dies vorausgesetzt besteht für Beschäftigte während der Zeit der Beurlaubung nach § 64 Abs. 1 HBG für die Dauer von drei Jahren ein Anspruch auf Leistungen der Krankheitsfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilferegelungen für Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen (vgl. § 80 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2, Satz 2 HBG). Dies gilt nicht, wenn für die Beschäftigten ein Anspruch auf Beihilfe als berücksichtigungsfähiger Angehöriger einer Beihilfeberechtigten oder eines Beihilfeberechtigten besteht oder diese bei dem Ehegatten oder Lebenspartner in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversichert sind.

Bei einem Sonderurlaub nach § 28 TV-H besteht nur dann weiterhin eine Beihilfeberechtigung, wenn die oberste Dienststelle schriftlich ein dienstliches Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat (§ 2 Abs. 2 Satz 3 und 4 i.V.m. § 2 Abs. 1 Nr. 4 HBeihVO).

12. Nebentätigkeiten

Die tariflichen Regelungen zur Nebentätigkeit gelten auch während der Beurlaubung weiter (§ 3 Abs. 4 TV-H). Eine rechtzeitige schriftliche Beantragung vor Beginn der Aufnahme der Nebentätigkeit ist zu beachten. Nebentätigkeiten, die dem Zweck der Beurlaubung zuwiderlaufen, können untersagt werden (s.a. § 13 Abs. 2 Satz 2 i.V.m. § 64 Abs. 2 HBG).

13. Verlängerung/Beendigung der Beurlaubung

Setzen Sie sich bitte rechtzeitig, spätestens sechs Monate vor Ablauf der Beurlaubung mit ihrer Dienststelle in Verbindung, um Ihre weiteren Planungen (z.B. Verlängerung der Beurlaubung, Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung etc.) abzusprechen.

Die vorzeitige Beendigung einer Beurlaubung ohne Entgeltfortzahlung (z.B. wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit etc.) ist nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich.

III.

Sozialversicherungsrechtliche Hinweise

1. Allgemeines

Zu den Auswirkungen einer Beurlaubung ohne Entgeltfortzahlung auf alle Zweige der Sozialversicherung wird empfohlen, eine Auskunft bei den zuständigen Sozialversicherungsträgern einzuholen. Die nachstehenden Hinweise können die Auskunft nicht ersetzen. Sie ist auch erforderlich, weil das Sozialversicherungsrecht ständigen Änderungen unterliegt.

Mit dem Beginn der Beurlaubung ohne Entgeltfortzahlung endet die Versicherungs- und Beitragspflicht mit dem letzten Tag des Entgeltbezugs in allen Zweigen der Sozialversicherung.

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird aber grundsätzlich für einen Monat als fortbestehend angesehen (sog. Fiktionsregelung: § 7 Absatz 3 SGB IV), sofern keine Entgeltersatzleistung bezogen oder Elternzeit bzw. Pflegezeit nach § 3 PflegeZG in Anspruch genommen wird. Diese Vorschrift gilt für alle Zweige der Sozialversicherung und bedeutet, dass insbesondere die Versicherungspflicht für die Dauer der Arbeitsunterbrechung ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt für einen Monat in der Krankenversicherung fortbesteht.

Zu den sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen einer Pflegezeit wird auf das Rundschreiben des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport vom 26. Mai 2011 (StAnz. S. 810) hingewiesen.

2. Kranken- und Pflegeversicherung

Kommt für die Zeit der unbezahlten Beurlaubung keine Absicherung über eine Familienversicherung in Betracht, gibt es nach § 9 Abs. 1 Nr. 1 SGB V sowie nach § 26 Abs. 1 SGB XI die Möglichkeit der freiwilligen Weiterversicherung in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

Voraussetzung hierfür ist, dass eine Versicherung in den letzten fünf Jahren vor dem Ausscheiden aus der gesetzlichen Krankenversicherung ununterbrochen mindestens vierundzwanzig Monate oder unmittelbar vor dem Ausscheiden ununterbrochen zwölf Monate bestanden hat. Beginn und Beitragsmodalitäten richten sich nach § 188 SGB V.

Die Beiträge sind von den Versicherten selbst zu tragen (§§ 250 Abs. 2 SGB V, 59 Abs. 4 Satz 1 SGB XI). Das Land Hessen zahlt bei einer freiwilligen Versicherung für die Zeit der Beurlaubung keinen Arbeitgeberanteil und leistet auch keinen Arbeitgeber-Beitragszuschuss zur freiwilligen oder privaten Kranken- und Pflegeversicherung nach §§ 257 SGB V und 61 SGB XI.

3. Rentenversicherung

Während der Beurlaubung ohne Entgeltfortzahlung werden keine Beiträge an den Rentenversicherungsträger abgeführt. Die Zeit der Beurlaubung macht sich daher rentenmindernd bemerkbar. Das gilt auch für die berufsständischen Versorgungseinrichtungen (z.B. Ärzteversorgung).

Es besteht jedoch die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 7 Abs. 1 SGB VI). Die Beiträge sind dann von den Versicherten selbst zu tragen (§ 171 SGB VI).

Renten wegen Erwerbsminderung werden grundsätzlich nur noch zuerkannt, wenn Versicherte in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Minderung der Erwerbsfähigkeit mindestens drei Jahre eine versicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt und entsprechend Pflichtbeiträge entrichtet haben (§§ 43, 240, 241 SGB VI). Die Zeit einer Beurlaubung ohne Entgeltfortzahlung könnte daher unter Umständen zu einem Wegfall der Anspruchsvoraussetzungen für einen Bezug von Erwerbsminderungsrente führen.

Es wird empfohlen, sich im Interesse der Aufrechterhaltung des Versicherungsschutzes (z.B. durch eine freiwillige Versicherung nach § 7 SGB VI) und zur Vermeidung von rentenversicherungsrechtlichen Nachteilen mit dem zuständigen Rentenversicherungsträger in Verbindung zu setzen.

4. Arbeitslosenversicherung

Während des Sonderurlaubs werden aus dem Beschäftigungsverhältnis zum Land keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung entrichtet. Die Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung in der Arbeitslosenversicherung besteht grundsätzlich nicht.

IV.

Betriebliche Altersversorgung

1. Zusatzversorgung

Während der Zeit einer Beurlaubung ohne Entgeltfortzahlung bleibt die Pflichtversicherung bei der VBL bestehen, wenn die Beurlaubung vor Eintritt des Versicherungsfalles (Rentenfall) endet und der Dienst wieder aufgenommen wird oder sich der Rentenfall nahtlos an die Beurlaubung anschließt. Während dieser Zeit sind jedoch keine Umlagen bzw. Beiträge seitens des Arbeitgebers an die VBL zu entrichten. Demzufolge werden auch keine Entgeltpunkte gutgeschrieben (§§ 7, 8 ATV). Dies kann zu einer Minderung der betrieblichen Altersversorgung führen.

Sofern die Wiederaufnahme des Dienstes von vornherein nicht beabsichtigt ist, endet die Pflichtversicherung mit dem Beginn der Beurlaubung. Beschäftigte, die eine freiwillige Versicherung bei der VBL abgeschlossen haben (§ 26 ATV), können die Beiträge für den Zeitraum der Beurlaubung auf Antrag auch direkt an die VBL abführen. Der Antrag bedarf der Annahmeerklärung durch die Anstalt.

2. Entgeltumwandlung

Wurde mit Beschäftigten eine Vereinbarung zur Entgeltumwandlung geschlossen, ruht diese Vereinbarung während einer Beurlaubung ohne Entgeltfortzahlung. Soweit es die Regelungen des Versicherungsträgers vorsehen, kann die Versicherung in dieser Zeit von den Beschäftigten mit eigenen Beiträgen fortgeführt werden. Bei der VBL kann die Versicherung in dieser Zeit mit eigenen Beiträgen fortgeführt werden.

Bei Zweifelsfragen wegen der Auswirkungen einer Beurlaubung ohne Entgeltfortzahlung auf die späteren Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung wird empfohlen, eine Auskunft einzuholen bei der

Versorgungsanstalt des Bundes der Länder (VBL)

Hans-Thoma-Straße 19, 76133 Karlsruhe

Telefon: 0721/155-0

Fax: 0721/155-666

E-Mail: info@vbl.de

Internet: www.vbl.de