

**RUNDSCHREIBEN**

<input checked="" type="checkbox"/> <b>Prof., WM, SM, Tut</b>		Schlagwort :	Gruppe <b>F</b>
Bearbeiterin: Frau Kahl		<b>Freizeit gegen Jahressonderzahlung</b>	
Stellenzeichen / Telefon : II TX 3 / 22556	Datum 26. Mai 2011	Dieses Rundschreiben ersetzt:	

**Sonderurlaub unter Verrechnung der im Dezember zustehenden Bezüge**

Aufgrund vermehrter Nachfragen möchten wir Sie darüber in Kenntnis setzen, dass die an der TU Berlin bestehende Möglichkeit, zusätzliche Freizeit unter Verrechnung der im Dezember zustehenden Bezüge in Anspruch zu nehmen, weiterhin Bestand hat.

Soweit im Einzelfall dienstliche oder betriebliche Belange nicht entgegenstehen, wird auf Antrag unbezahlter Sonderurlaub von bis zu vier Wochen (= 28 Kalendertage) im Kalenderjahr gewährt. Die auf die Beurlaubungszeiträume entfallenden Bezüge werden vorschussweise fortgezahlt und erst im Zusammenhang mit der zum Jahresende fällig werdenden Jahressonderzahlung bzw. Sonderzuwendung mit den im Dezember insgesamt zustehenden Bezügen verrechnet.

Wie bisher, wird wegen der Besonderheiten des Hochschulbetriebes von der eingeräumten Möglichkeit nur restriktiv Gebrauch gemacht. So findet diese Regelung keine Anwendung auf Lehrkräfte des Studienkollegs, auf studentische Hilfskräfte und auf Beschäftigte, deren Dienst- oder Vertragsverhältnis nicht über den 1. Dezember des jeweiligen Jahres hinaus besteht. Auf Grund der Vergabebedingungen der Mittelgeber kommt die Gewährung eines Sonderurlaubs an das aus Drittmitteln beschäftigte Personal ebenfalls nicht in Betracht.

Da durch diese Maßnahme vorrangig Personalkosten eingespart werden sollen, werden zum Ausgleich der durch den Sonderurlaub entstehenden Vakanzen weder Vertretungskräfte eingestellt oder sonstige Vertretungsmittel zugewiesen.

Abschließend möchten wir auf Folgendes hinweisen:

Die Zahlung der Bezüge für den Zeitraum des gewährten Sonderurlaubs wird als Vorschuss gewährt. Die Verrechnung dieses Vorschusses findet mit den insgesamt für den Monat Dezember zustehenden Bezügen statt. Die Grundidee dieser Verrechnung war die Sicherstellung des Lebensunterhalts des Beschäftigten.

Da die nach den tarifrechtlichen Vorschriften zustehende Jahressonderzahlung nur noch anteilig in Bezug auf das monatliche Entgelt bzw. die nach den beamtenrechtlichen Vorschriften zustehende Sonderzuwendung nur noch in Höhe eines Festbetrages gezahlt wird, muss damit gerechnet werden, dass die für den Monat Dezember zustehenden Bezüge nicht mehr vollumfänglich gezahlt werden, da diese für die Tilgung des Vorschusses in Anspruch genommen werden.

Im Auftrag  
K a h l

Begl.

Senatsverwaltung für Inneres, Klosterstraße 47, 10179 Berlin

GeschZ. (bei Antwort bitte angeben)

R-PersAG 34

Bearbeiter(in)

Fr. Bandelow

Dienstgebäude: Berlin-Mitte

Klosterstraße 47

10179 Berlin

Zimmer 3407

☎ (Durchwahl): (0 30) 90 27-22 33

Telefax: (0 30) 90 27-22 20

Vermittlung: (0 30) 90 27-0

Intern: (927)

T-Online: \*berlin#

Internet: <http://www.berlin.de>

Datum 10.02.2000

An die Senatsverwaltungen (einschl. Senatskanzlei)  
die Bezirksämter  
die Sonderbehörden  
die nichtrechtsfähigen Anstalten  
die Verwaltung des Abgeordnetenhauses  
den Präsidenten des Verfassungsgerichtshofes  
den Präsidenten des Rechnungshofes  
den Berliner Datenschutzbeauftragten

nachrichtlich

an den Hauptpersonalrat  
die Hauptschwerbehindertenvertretung

EINGEGANGEN

- 2. FEB. 2000

Personalabteilung II

**Rundschreiben R-PersAG Nr. 12/2000**

**Betr.:** Unbefristete Verlängerung der Regelung Gewährung von Sonderurlaub ohne Bezüge;

**Möglichkeit der Inanspruchnahme zusätzlicher Freizeit bis zu vier Wochen unter Verrechnung der zur Weihnachtszeit zustehenden Bezüge**

**Vorg.:** § 10 Abs. 1 der Sonderurlaubsverordnung für Beamte (SUrVO) bzw.  
§ 50 Abs. 2 BAT/BAT-O oder § 47 a BMT-G/BMT-G-O für Arbeitnehmer bzw.  
§ 41 MTV-Forsten bzw.  
§ 34 MTV-Hauswarte/Heizer

zuletzt unsere Rundschreiben PersAG Nr. 71/1997 vom 07. Oktober 1997  
und Rundschreiben PersAG Nr. 72/1998 vom 29. Oktober 1998  
(hiermit aufgehoben)

Die Neuregelungen sind durch Randstriche gekennzeichnet.

- Anlagen:**
1. Informationsblatt für die Beschäftigten
    - 2.1 Antrag für Arbeitnehmer/innen
    - 2.2 Merkblatt für Arbeitnehmer/innen
    - 2.3 Muster einer Vereinbarung für Arbeitnehmer/innen
  - 3.1 Antrag für Beamtinnen/Beamte
  - 3.2 Merkblatt für Beamtinnen/Beamte
  - 3.3 Muster einer Bewilligung für Beamtinnen/Beamte
  4. Rückmeldebogen

## 1. Beschluss des Abgeordnetenhauses von Berlin vom September 1997

Das Abgeordnetenhaus hat am 25. September 1997 den Senat aufgefordert, im Jahr 1997 unter Ausschöpfung der geltenden Sonderurlaubsbestimmungen den Beschäftigten des Landes Berlin (Arbeitnehmer/innen und Beamtinnen/Beamte) die Möglichkeit anzubieten, statt der jährlichen Weihnachtszuwendung<sup>1)</sup> das entsprechende Entgelt als Freizeitausgleich im Sinne der Sonderurlaubsverordnung bzw. der entsprechenden tariflichen Bestimmungen zu nehmen. Dabei soll die Wahl bestehen zwischen stufenweise ein bis vier Wochen Freizeit. Dienstliche Belange vor Ort sollen einer Gewährung des Sonderurlaubs grundsätzlich nicht entgegenstehen, können jedoch im Einzelfall zu einer gänzlichen Versagung oder zu einer Verschiebung des Sonderurlaubs führen.

Mit dieser Maßnahme können Personalkosteneinsparungen erzielt werden, mit denen die Weiterbeschäftigung von Personalüberhangkräften finanziert werden kann und die zu einem Drittel zur Schaffung neuer Ausbildungs- bzw. Arbeitsplätze dienen sollen<sup>2)</sup>.

<sup>1)</sup> Unter diesem Begriff ist die Sonderzuwendung für Beamte bzw. die Zuwendung für Angestellte und Arbeiter zu verstehen.

<sup>2)</sup> Dies ist allerdings in der Praxis regelmäßig nicht umsetzbar, da die erwirtschaftete Summe nur einmalig zur Verfügung steht und eine dauerhafte Verwendung der Mittel für die Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsmittel deshalb nicht finanziert wäre (zur Verwendung der Mittel siehe Tz. 5).

## 2. Unbefristete Verlängerung der Regelung durch Beschluss des Senats vom 26. Oktober 1999

Wegen des großen Erfolgs dieser Regelung (mit Stand vom 29.09.1999 wurden rd. 3.700 Sonderurlaube mit einem Gesamteinsparvolumen von rd. 10,7 Mio. DM bewilligt) hat der Senat die bisherige Befristung aufgehoben, um auch weiterhin jede beschäftigungssichernde Möglichkeit der Personalkostenreduzierung zu nutzen. Am 26. Oktober 1999 wurde beschlossen, die aufgrund des Abgeordnetenhausbeschlusses vom 25. September 1997 eingeführte Möglichkeit der Inanspruchnahme eines kurzzeitigen Sonderurlaubs bis zu vier Wochen über den 31. Dezember 1999 hinaus unbefristet zu verlängern.

## 3. Allgemeine Entscheidung

Aufgrund des § 10 Abs. 1 der Verordnung über den Urlaub der Beamten und Richter aus besonderen Anlässen (Sonderurlaubsverordnung - SURIVO) in der Fassung vom 01. Januar 1971 (GVBl. S. 245), zuletzt geändert durch Verordnung vom 13. April 1999 (GVBl. S. 146); aufgrund des § 50 Abs. 2 BAT/BAT-O bzw. des § 47 a BMT-G II/MT-G-O bzw. § 41 MTV-Forsten bzw. § 34 MTV-Hauswarte/Heizer wird entschieden:

- Für einen Sonderurlaub unter Wegfall der Bezüge 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.
- In Weiterführung und Ausformung des Beschlusses des Abgeordnetenhauses werden die im Beurlaubungszeitraum entfallenden Bezüge als Vorschuss weiter gezahlt und erst im Zusammenhang mit der Ende des laufenden Jahres fälligen Zuwendung mit den im Dezember zustehenden Bezügen verrechnet; folglich wird dem Grunde nach nicht die (Weihnachts-) Zuwendung vermindert.

- Die Bewilligung des Sonderurlaubs ist weiterhin davon abhängig, dass dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Behörden sind aufgefordert, die Sonderurlaubs-wünsche der Beschäftigten mit dem Ziele zu entscheiden, alle vorhandenen Bewilli-gungsmöglichkeiten auszuschöpfen. Eine Ablehnung muss sich auf besondere Aus-nahmetatbestände begründen.
- Der Sonderurlaub hat in diesen Fällen keine Auswirkungen auf die beihilferechtlichen Ansprüche.

#### **4. Hinweise zur allgemeine Entscheidung**

- Die Bewilligung des Sonderurlaubs ist antragsabhängig. Anträge auf Sonderurlaub können grundsätzlich jederzeit gestellt werden. Fristen müssen nicht eingehalten werden. Es wird jedoch empfohlen, Anträge auf Sonderurlaub möglichst rechtzeitig zu stellen, damit zum einen die erforderlichen organisatorischen Maßnahmen getroffen werden können und zum anderen auch die Verrechnung mit den Dezember-bezügen möglich ist.
- Die Dauer des Sonderurlaubs kann zwischen einer und vier Wochen betragen, wobei der Sonderurlaub volle Wochen von jeweils sieben Kalendertagen  
- unabhängig von der Zahl der Arbeitstage - umfassen muss.
- Der Sonderurlaub sollte aufgrund der rechtlichen Auswirkungen nicht den gesamten Monat Februar umfassen (siehe dazu Anlagen 2.2 und 3.2)
- Dieser Sonderurlaub ist - im Gegensatz zu Erholungsurlaub - nicht auf das nächste Kalenderjahr übertragbar.
- Während der Beurlaubung stehen die (laufenden) Bezüge nicht zu. Sie werden jedoch in Form eines Vorschusses weitergezahlt.
- Eine vorschussweise Zahlung der auf den Sonderurlaubszeitraum entfallenden Bezüge kommt bei Dienstkräften, deren laufende Bezüge bis zur Pfändungsfreigrenze gepfän-det oder abgetreten sind, nicht in Betracht.
- Mit Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen ist die entsprechende Vorschussregelung nach beiliegendem Muster (Anlage 2.3) zu vereinbaren.
- Es wird darauf aufmerksam gemacht, dass bei einer Ausschöpfung des gesamten Vierwochenzeitraumes die Höhe des für diesen Zeitraum gezahlten Vorschusses ggf. höher ist als die am Ende des Jahres ausgezahlte Zuwendung (insbesondere im Rechtskreis Ost).
- Während des Sonderurlaubs gelten hinsichtlich etwaiger Nebentätigkeiten die Bestim-mungen des Landesbeamtengesetzes (LBG) und die jeweils einschlägigen tarifrecht-lichen Regelungen.
- Die Regelung gilt auch für Beamtinnen/Beamte z.A.
- Die Regelung gilt auch für Teilzeitbeschäftigte (siehe dazu Tz. 10.).

#### **5. Verwendung der erzielten Personalkostenminderungen ab 2000**

Die Verwendung der erzielten Personalkostenminderungen wird ausschließlich denjenigen Verwaltungen freigestellt, deren Ausgabenentwicklung eine Einhaltung der jeweiligen Globalsumme Personal erwarten lässt. Zu diesem Zweck wird auf die im Rahmen des kameralen Berichtswesens erstellte aktuelle Prognose der Personalausgaben zurückgegriffen. Unter diesen Voraussetzungen können die Mittel eigenverant-wortlich beschäftigungssichernd oder arbeitsmarktwirksam verwendet werden.

Die Ausnahme von der Stellenbesetzungs- und Mittelsperre und für die Besetzungspflicht aus dem Personalüberhang gilt für diese Verwaltungen im Umfang der eingesparten Personalkosten als erteilt.

Die erwirtschaftete Summe ist auf das nächste Haushaltsjahr übertragbar, sofern die Verwaltung die jeweilige Globalsumme Personal einhält.

## **6. Anwendungsbereich der Regelung**

Diese Sonderurlaubsregelung gilt für Beamtinnen/Beamte, Angestellte und Arbeiter/innen im unmittelbaren Berliner Landesdienst; ob für Lehrkräfte die Regelungen entsprechend angewendet werden können, entscheidet die Senatsverwaltung für Schule, Jugend und Sport. Hochschullehrer/innen können nur dann beurlaubt werden, wenn die ordnungsgemäße Lehre sichergestellt ist.

Für Beschäftigte des mittelbaren Berliner Landesdienstes (landesunmittelbare Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts z.B. Universitäten, der Stiftung Lette-Verein, Pestalozzi-Fröbel-Haus usw.) gilt diese Regelung nur, wenn die zuständigen Organe eine inhaltsgleiche Regelung treffen.

## **7. Schlüsselungshinweise zu den ADV-Verfahren Besoldung und Tarif des Landesverwaltungsamtes Berlin**

### **7.1 ADV-Verfahren Besoldung**

- Wenn die Beurlaubung über den Kalendermonatswechsel andauert, ist im Rahmen des Änderungsdienstmonats, in dem die Bezüge einbehalten werden sollen (also in der Regel Dezember), mit Änderungstermin „Monat des Beginns der Beurlaubung“ zu Feld 11 (Status des Bestandsfalles) die Kennzahl 2 und zu Feld 12 (Tag der Statusänderung) der Beginntag zu schlüsseln. Gleichzeitig ist mit Änderungstermin „Monat der Beendigung der Beurlaubung“ zu Feld 11 die Kennzahl 1 und zu Feld 12 der Beginntag der Zahlungswiederaufnahme zu schlüsseln.
- Wenn die Beurlaubung nach dem 1. des Kalendermonats beginnt, aber bis zum letzten Tag desselben Kalendermonats andauert, ist im Rahmen des Änderungsdienstmonats, in dem die Bezüge einbehalten werden sollen, mit Änderungstermin „Monat des Beginns der Beurlaubung“ zu Feld 11 die Kennzahl 2 und zu Feld 12 der Beginntag zu schlüsseln. Gleichzeitig ist zum nächstfolgenden Änderungstermin zu Feld 11 die Kennzahl 1 zu schlüsseln.
- Wenn die Beurlaubung am 1. des Kalendermonats beginnt und vor dem letzten Tag desselben Kalendermonats endet, so ist im Rahmen des Änderungsdienstmonats, in dem die Bezüge einbehalten werden sollen, mit Änderungstermin „Monat des Beginns der Beurlaubung“ zu Feld 11 die Kennzahl 2 zu schlüsseln.

Da pro Änderungsdienstmonat aber nur ein Statuswechsel verarbeitet werden kann, muss der Beginntag (Feld 12) für den Status 2 fiktiv errechnet werden. Der zu ermittelnde Tag muss so weit nach hinten verschoben werden, dass die Beurlaubung bis zum letzten Tag desselben Kalendermonats andauert. Gleichzeitig ist zum nächstfolgenden Änderungstermin zu Feld 11 die Kennzahl 1 zu schlüsseln.

- Wenn die Beurlaubung nach dem 1. des Kalendermonats beginnt und vor dem letzten Tag desselben Kalendermonats endet, so ist entsprechend Tz. 7.1 Punkt 3 zu verfahren.
- Wenn - entgegen jeder Empfehlung - die Beurlaubung am 1. des Kalendermonats beginnt und bis zum letzten Tag desselben Kalendermonats andauert, so ist im Rahmen des Änderungsdienstmonats, in dem die Bezüge einbehalten werden sollen, mit Änderungstermin „ Monat des Beginns der Beurlaubung“ zu Feld 11 die Kennzahl 2 zu schlüsseln. Gleichzeitig ist zum nächstfolgenden Änderungstermin zu Feld 11 die Kennzahl 1 zu schlüsseln.
- Besonderer Hinweis: Wenn zum Feld 11 (Status des Falles) eine der Kennzahlen 2, 3 oder 4 geschlüsselt wird, wird der Inhalt des Feldes 22 (Sonderzuwendung) maschinell auf Null gesetzt. Um eine maschinelle Berechnung der Sonderzuwendung auszulösen, muss gleichzeitig mit Feld 11 auch Feld 22 mit der entsprechenden Kennzahl aufgegeben werden.

## 7.2 ADV-Verfahren Tarif

- Im Rahmen des Änderungsdienstmonats, in dem die auf den Beurlaubungszeitraum entfallenden Dienstbezüge zurückgerechnet werden sollen (in der Regel Dezember), ist der Beginn des Sonderurlaubs dem ADV-Verfahren Tarif durch Aufgabe des Wegfallschlüssels 20 zum gleichnamigen Feld anzuzeigen. Im Wirkungsdatum zu dieser Eingabe ist das Datum des ersten Tages des Sonderurlaubs zu schlüsseln. Das Ende des Sonderurlaubs ist durch Aufgabe des Wegfallschlüssels 'AA' zu veranlassen. Im Wirkungsdatum zu dieser Aufgabe ist das Datum der Dienstaufnahme zu schlüsseln. Wurde der Dienst im Anschluss an den Sonderurlaub tatsächlich nicht aufgenommen, weil ab diesem Zeitpunkt ein anderer Ruhestatbestand (z. B. Mutterschutz) vorlag, so ist statt des Wertes 'AA' der entsprechende Wegfallschlüssel aufzugeben.
- Da die Aufgabe des Wegfallschlüssels für den Sonderurlaub in der Regel vermutlich nachträglich erfolgt, wird, insbesondere zur Vermeidung von versehentlichen Überzahlungen, an dieser Stelle nochmals besonders darauf hingewiesen, dass die zwischen dem Sonderurlaub und dem Monat der Einbehaltung der Bezüge gespeicherten Wegfallschlüssel zu den entsprechenden Wirkungsdaten zu wieder-holen sind, da sie anlässlich der Aufgabe der Zahlungswiederaufnahme nach dem Sonderurlaub überschrieben wurden und somit nicht mehr wirksam sind.

### Beispiel:

Für eine Beschäftigte wurde für die Zeit vom 25. Mai 2000 bis 16. September 2000 der Wegfallschlüssel '40' (Mutterschutz) und ab 17. September 2000 der Wegfallschlüssel '42' (Erziehungsurlaub) aufgegeben.

Im Änderungsdienstmonat 12/2000 wird für diese Beschäftigte nachträglich die Rückrechnung für ihren unbezahlten Sonderurlaub in der Zeit vom 15. Januar 2000 bis 11. Februar 2000 veranlasst. Hierzu ist unter Verwendung des Wirkungsdatums '150100' der Wegfallschlüssel '20' und unter Verwendung des Wirkungsdatums '120200' der Wegfallschlüssel 'AA' aufzugeben. Die Aufgabe des Wegfallschlüssels 'AA' zum Wirkungsdatum '120200' überlagert die bis dahin für die Folgezeit gespeicherten Wegfallschlüssel '40' und '42'. Die Aufgabe des Wegfallschlüssels '40' ist daher unter Verwendung des Wirkungsdatums '250500', der Wegfallschlüssel '42' unter Verwendung des Wirkungsdatums '170900' zu wiederholen.

Bei Arbeitern sind im übrigen zusätzlich zu den genannten Wegfallschlüsseln bei Beginn und Ende dieses Sonderurlaubs die Normalstunden für die Zeit mit Anspruch auf Lohnzahlung aufzugeben.

### 7.3 Verfahren IPV

Die Aktivitäten und Arbeitsschritte zur Regelung des Sonderurlaubs einer Dienstkraft unter Anrechnung der Dezemberbezüge sind für alle Eingabeschritte im Detail im Anwenderhandbuch (Kapitel II, Seiten 6\_12 bis 6\_13; Kapitel III, Seiten 2001\_1 ff), das den IPV-anwendenden Stellen vorliegt, geregelt.

Die Verrechnung erfolgt automatisch, indem der Abrechnungssachbearbeiter bei der Abrechnung der Bezüge für den Monat Dezember einen Report startet, der diese Verrechnung automatisiert durchführt.

## 8. Information aller Beschäftigten

Wir bitten Sie, alle Beschäftigten über die unbefristete Verlängerung dieser Sonderurlaubsmöglichkeit zu unterrichten. Ein entsprechendes Informationsblatt für die Beschäftigten ist als Anlage 1 beigelegt.

## 9. Informationen über dienst- und arbeitsrechtliche Auswirkungen

Die diesem Rundschreiben beigelegten Merkblätter für Arbeitnehmer/innen (Anlage 2.2) und Beamtinnen/Beamte (Anlage 3.2) sind den Beschäftigten, die die Regelung in Anspruch nehmen, als Bestandteil der Bewilligung auszuhändigen.

Für Arbeitnehmer/innen liegt ein Informationsheft vor, das - bis auf redaktionelle Änderungen - unverändert gilt.

Ein Informationsheft für Beamtinnen/ Beamte ist ebenfalls erarbeitet worden.

Die Informationshefte sind bei der Personalagentur erhältlich.

## 10. Sonderurlaub für Teilzeit- / Altersteilzeitbeschäftigte

### **10.1 Hinweis zur Gewährung des Sonderurlaubs für Teilzeitbeschäftigte**

Grundsätzlich können auch Teilzeitbeschäftigte diesen Sonderurlaub beanspruchen. Bei Teilzeitbeschäftigten, die nicht durchgehend in einer Fünf-Tage-Woche arbeiten, insbesondere bei Teilzeitbeschäftigung mit längeren Freizeitblöcken (Blockfreizeiten), sollte der Sonderurlaub zur Herstellung eines Gleichgewichts zwischen den entfallenden Bezügen und der nicht zu erbringenden Arbeitsleistung jeweils den gesamten Zyklus des Arbeitsrhythmus umfassen. Es muss mit der/dem Teilzeitbeschäftigten vorab vereinbart werden, dass für den gesamten Zeitraum Sonderurlaub beansprucht wird.

Beispiel: Die/der Teilzeitbeschäftigte arbeitet mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit in einem Wechselrhythmus von einer Woche mit zwei Tagen Vollzeitarbeit und einer Woche mit drei Tagen Vollzeitarbeit. In diesem Fall müsste der Beurlaubungszeitraum zwei oder vier Wochen umfassen.

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 Ansparphase 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.

**10.2 Hinweis zur Gewährung des Sonderurlaubs für Altersteilzeitbeschäftigte**  
Sonderurlaube während Altersteilzeit sind bei den üblichen Teilzeitmodellen wie bei jedem anderem Teilzeitarbeitsverhältnis zu behandeln (s. Punkt 10.1).

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 sind im voraus hierüber zu informieren 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.

## **11. Verwendung von Vordrucken**

Die Vordrucke

- Vereinbarung über einen kurzfristigen Sonderurlaub (Anlage 2.3)
- Bewilligung eines Antrags "Sonderurlaub ohne Bezüge/Beamtinnen und Beamte" (Anlage 3.3)

sind in der aktualisierten Fassung zu verwenden.



## 12. Rückmeldungen/Übersicht über die erzielten Ergebnisse

Um einen Überblick über die erzielten Ergebnisse bei den Personalkosten zu erhalten und der Rechenschaftspflicht gegenüber dem Abgeordnetenhaus nachzukommen, ist der Senatsverwaltung für Inneres - R-PersAG - weiterhin für jeden Einzelfall unverzüglich

- nach der Bewilligung oder
- nach der Ablehnung

eine Rückmeldung zuzuleiten. Dafür ist aus Gründen der Vereinheitlichung und der Auswertbarkeit ausschließlich das diesem Schreiben als Anlage 4 beigefügte Formblatt zu verwenden.

Die Rückmeldungen dienen der Unterrichtung des Abgeordnetenhauses. Sie werden künftig des Weiteren im Rahmen der Kostenrechnung benötigt, deshalb bitten wir um Angabe der Kostenstelle.

## 13. Beteiligung des Hauptpersonalrates

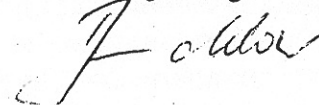
Die Verlängerung der Regelung ist dem Hauptpersonalrat im Beteiligungsverfahren gem. § 90 Nr. 2 PersVG vorgelegt worden. Es ihm zugleich mitgeteilt worden, dass die Regelung bereits vor Abschluss des Beteiligungsverfahrens gem. § 84 Abs. 4 PersVG angewendet werden darf.

## 14. Außerkrafttreten der Rundschreiben PersAG Nr.71/1997 und PersAG Nr. 72/1998

Mit Erscheinen dieses Rundschreibens sind die Rundschreiben PersAG Nr. 71/1997 vom 07. Oktober 1997 und PersAG Nr. 72/1998 vom 29. Oktober 1998 als gegenstandslos zu betrachten.

Im Auftrag  
Ruppin

Beglaubigt



**Senatsverwaltung für Inneres**  
**- Personalagentur -**



Stand: Februar 2000

**Zusätzliche Freizeit bis zu vier Wochen  
unter Verrechnung der zur Weihnachtszeit  
zustehenden Bezüge**

**Sonderurlaubsregelung ohne Bezüge für Beamtinnen/Beamte  
sowie Arbeitnehmer/innen unbefristet verlängert !**

Die Beschäftigten des Landes Berlin haben aufgrund eines Abgeordnetenhausbeschlusses bereits seit Oktober 1997 die Möglichkeit, im Laufe eines Kalenderjahres eine bis vier Woche/n unbezahlten Sonderurlaub in Anspruch zu nehmen. Wegen der positiven Resonanz auf diese Regelung hat der Senat beschlossen, diese Sonderurlaubsmöglichkeit unbefristet zu verlängern.

Anträge sind jederzeit möglich. Besondere Fristen sind nicht einzuhalten. Wir machen darauf aufmerksam, dass auch für dieses Jahr weiterhin Anträge gestellt werden können.

In diesem Zusammenhang möchten wir noch einmal an die Modalitäten dieser Sonderurlaubsregelung erinnern:

Die auf den Zeitraum des Sonderurlaubs entfallenden Bezüge werden vorschussweise weiter gezahlt. Der Vorschuss wird erst im Zusammenhang mit der Ende des laufenden Jahres fälligen Zuwendung mit den im Dezember zustehenden Bezügen verrechnet.

Der Sonderurlaub muss immer für volle Wochen (sieben Tage) beansprucht werden; es muss sich jedoch nicht um Kalenderwochen (Montag bis Sonntag) handeln. Der Sonderurlaub ist im Gegensatz zu Erholungsurlaub nicht auf das nächste Kalenderjahr übertragbar.

Kalkulieren Sie selbst, ob Sie den maximal möglichen Zeitraum von vier Wochen ausschöpfen oder nur einen Teil Ihrer zur Weihnachtszeit zustehenden Bezüge in Freizeit umwandeln wollen! Berücksichtigen Sie dabei die Höhe Ihrer Zuwendung und bedenken Sie, dass z.B. im Rechtskreis Ost dieser Betrag deutlich unter einem vollen zusätzlichen Monatseinkommen liegt.

Die Gewährung des Sonderurlaubs ist möglich, sofern dienstliche Belange oder betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Sollte es mit den dienstlichen Belangen vereinbar sein, kann der Sonderurlaub auch gesplittet werden, beispielsweise in zweimal zwei Wochen.

Die Sonderurlaubsmöglichkeit kann auch von Teilzeitbeschäftigten in Anspruch genommen werden. Bei Teilzeitbeschäftigten, die nicht in der Fünf-Tage-Woche arbeiten, wird der Sonderurlaub in der Regel nur für die vollen Kalenderwochen gewährt werden, die jeweils einen gesamten Zyklus des Arbeitsrhythmus umfassen.

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 Ansparphase 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. Sie 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. Sie sollten durch Ihre Dienststelle entsprechend informiert werden und sich im voraus 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.

Über die bei Inanspruchnahme des Sonderurlaubs entstehenden tariflichen, versicherungsrechtlichen oder beamtenrechtlichen und versorgungsrechtlichen Folgen informieren Merkblätter für Arbeitnehmer/innen bzw. für Beamtinnen und Beamte. Diese liegen Ihrer Dienststelle/dem Personalamt vor. Weitere Auskünfte sowie Antragsformulare erhalten Sie ebenfalls dort.

**Muster eines Antrages  
Sonderurlaub ohne Bezüge / Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

\_\_\_\_\_  
Name, Vorname

\_\_\_\_\_  
Stellenzeichen

\_\_\_\_\_  
(Dienststelle)

über  
\_\_\_\_\_

Betr.: Gewährung eines kurzfristigen Sonderurlaubs ohne Bezüge

Vorg.: Rundschreiben R-PersAG Nr. 12/2000

Ich beantrage gemäß § 50 Abs. 2 BAT/BAT-O/§ 47 a Abs. 2 und 3 BMT-G/BMT-G-O/  
§ 41 MTV-Forsten bzw. § 34 MTV-Hauswarte/Heizer sowie auf der Grundlage des  
obengenannten Rundschreibens einen Sonderurlaub ohne Bezüge

im Umfang von

1 Woche (7 Tage)

2 Wochen (14 Tagen)

3 Wochen (21 Tagen)

4 Wochen (28 Tagen)

für den Zeitraum vom \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ 20..

unter Zahlung der im Beurlaubungszeitraum wegfallenden Bezüge als  
Vorschuss. Der Vorschuss wird mit den Bezügen im Dezember desselben  
Jahres (im Zusammenhang mit der am Ende des laufenden Jahres fälligen  
Zuwendung) verrechnet.

Das Merkblatt für Arbeitnehmer/innen über die Auswirkungen einer kurzfristigen Beurlaubung bis zur Höchstdauer von vier Wochen ist mir ausgehändigt worden. Die Auswirkungen sind mir bekannt.

Weiterhin ist mir bekannt, dass bei der Ausschöpfung des gesamten Vierwochenzeitraumes die Höhe des für diesen Zeitraum gezahlten Vorschusses ggf. höher ist als die am Ende des Jahres ausgezahlte Zuwendung (z. B. im Tarifrechtskreis Ost).

---

Datum

---

Unterschrift

**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 beantragt 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**

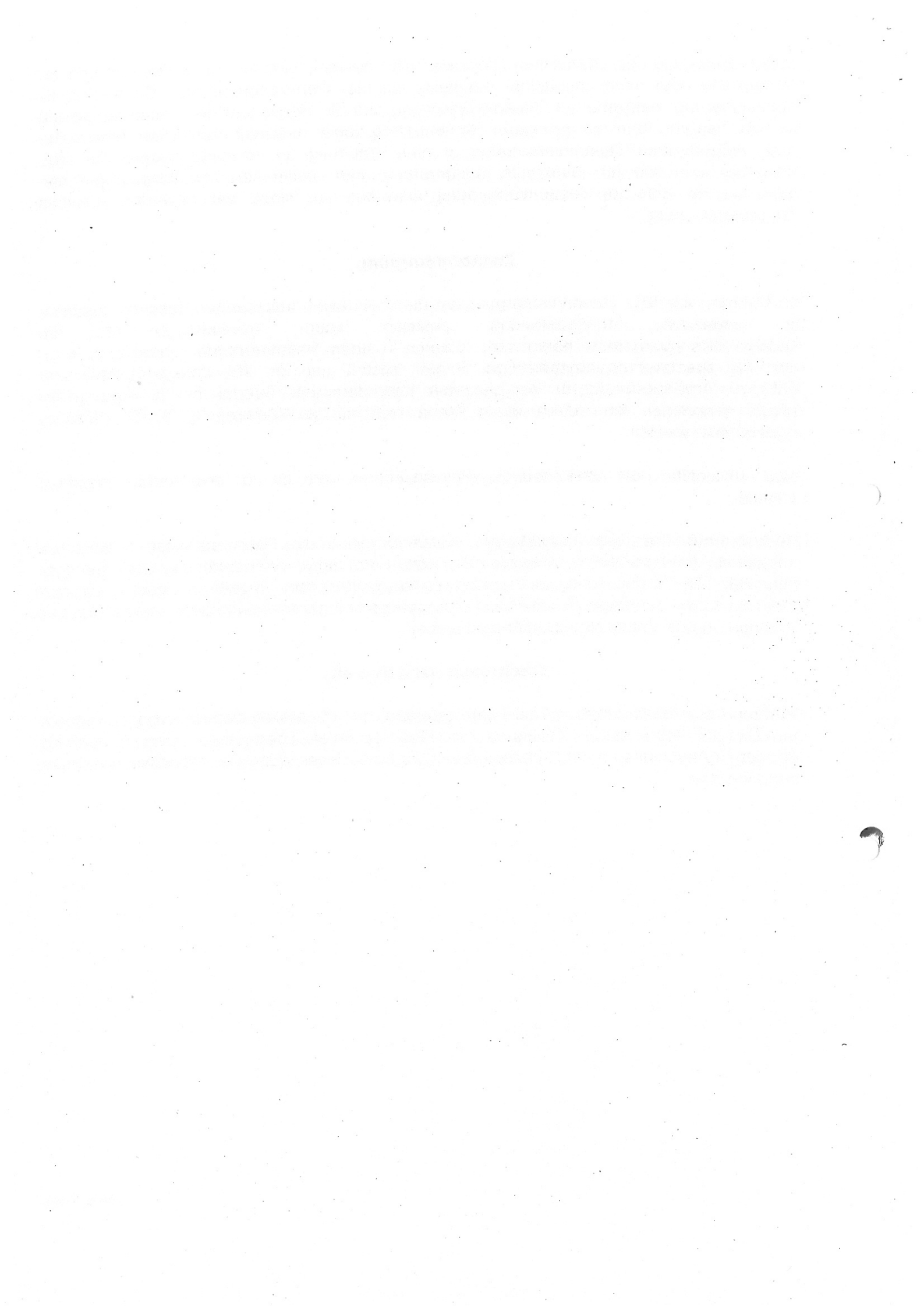
Im Rahmen des VBL-Gesamtversorgungssystems ist davon auszugehen, dass die kurzfristige unbezahlte Arbeitsbefreiung praktisch kaum Auswirkungen auf die spätere Versorgungsrente haben wird, solange in jedem Kalendermonat mindestens für einen Tag zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zusteht und die VBL-Umlage 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.



## Vereinbarung über einen kurzfristigen Sonderurlaub

Zwischen dem Land Berlin, vertreten durch

und

Herrn/Frau

geboren am

wird Nachstehendes vereinbart:

### § 1

Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin erhält

vom

bis \_\_\_\_\_, d. h. für die Dauer von 1, 2, 3, 4<sup>1)</sup> Wochen,  
Sonderurlaub unter Fortfall der Bezüge. Das dienstliche Interesse an der Beurlaubung wird  
anerkannt. In Höhe der auf den Sonderurlaub entfallenden Bezüge wird ein Vorschuss in  
Höhe von \_\_\_\_\_ gewährt. Es besteht Einvernehmen darüber, dass dieser Vorschuss  
mit den Bezügen für Dezember \_\_\_\_\_ verrechnet wird. Bei einer vorzeitigen Beendigung des  
Arbeitsverhältnisses wird der Vorschuss sofort zur Rückzahlung fällig und wird im Rahmen  
gegebener Möglichkeiten mit den laufenden Bezügen verrechnet. Soweit zu den vorstehend  
genannten Verrechnungsterminen eine Vorschussverrechnung nicht oder nicht im vollen  
Umfang möglich ist, hat der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin den noch zurückzuzahlenden  
Betrag unverzüglich auf das von der personalaktenführenden Stelle anzugebende Konto des  
Landes Berlin zu überweisen.

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

### § 2

Jede Vertragspartei hat eine Ausfertigung dieser Vereinbarung erhalten.

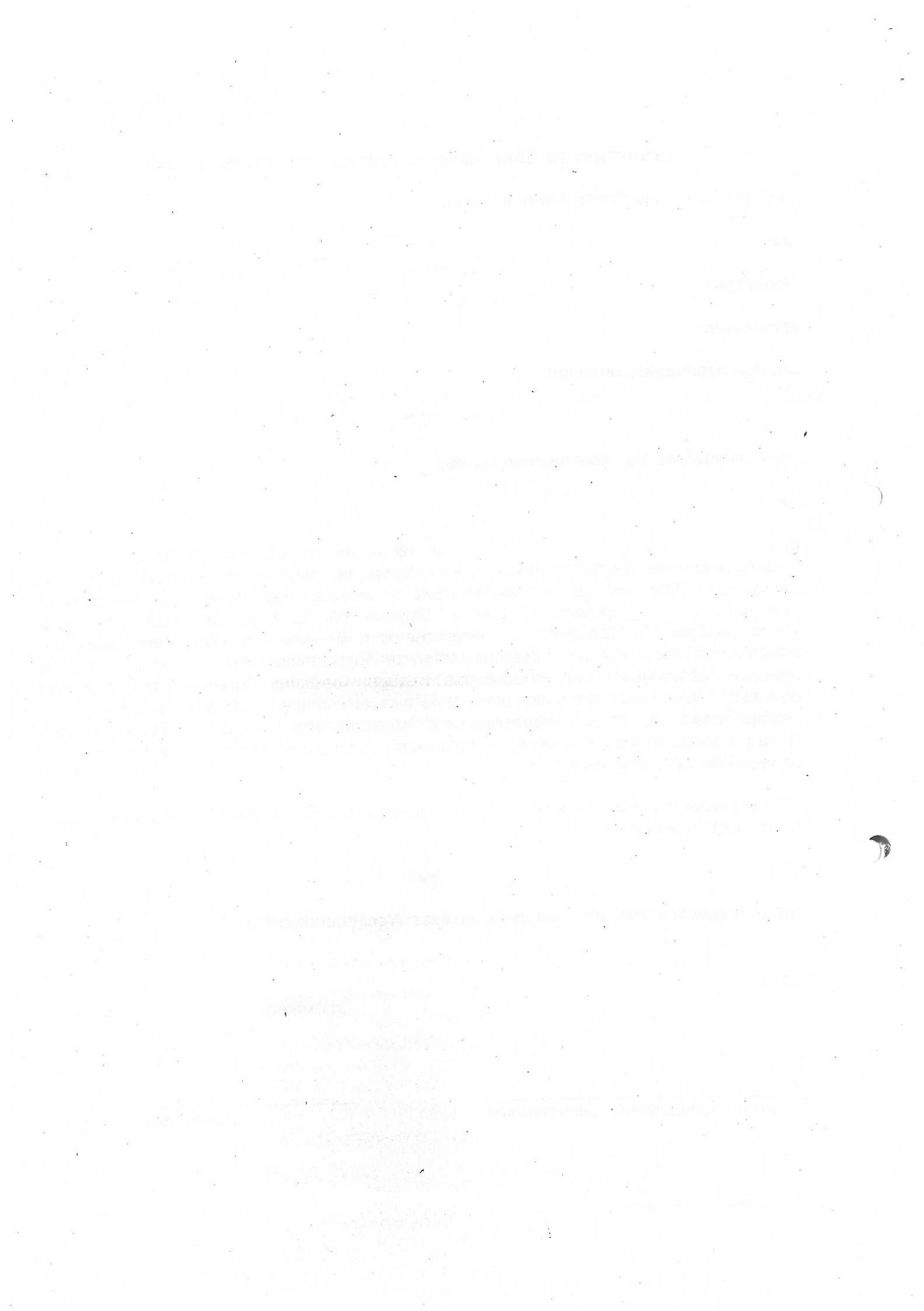
Berlin,

Im Auftrag

\_\_\_\_\_  
Unterschrift des/der Arbeitnehmer/in

\_\_\_\_\_  
(Dienststelle)

*1) Nichtzutreffendes bitte streichen.*



**Muster eines Antrages  
Sonderurlaub ohne Bezüge / Beamtinnen und Beamte**

\_\_\_\_\_  
Name, Vorname

\_\_\_\_\_  
Stellenzeichen

\_\_\_\_\_  
(Dienststelle)

über  
\_\_\_\_\_

Betr.: Gewährung eines kurzfristigen Sonderurlaubs ohne Bezüge

Vorg.: Rundschreiben R-PersAG Nr. 12/2000

Ich beantrage gemäß § 10 Abs. 1 der Sonderurlaubsverordnung für Beamte sowie auf der Grundlage des obengenannten Rundschreibens einen Sonderurlaub ohne Bezüge

im Umfang von

1 Woche (7 Tage)

2 Wochen (14 Tagen)

3 Wochen (21 Tagen)

4 Wochen (28 Tagen)

für den Zeitraum vom \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ 20..

unter Zahlung der im Beurlaubungszeitraum wegfallenden Bezüge als Vorschuss. Der Vorschuss wird mit den Bezügen im Dezember desselben Jahres (im Zusammenhang mit der am Ende des laufenden Jahres fälligen Zuwendung) verrechnet.

Das Merkblatt für Beamtinnen/Beamte über die Auswirkungen einer kurzfristigen Beurlaubung bis zur Höchstdauer von vier Wochen ist mir ausgehändigt worden. Die Auswirkungen sind mir bekannt.

Weiterhin ist mir bekannt, dass bei der Ausschöpfung des gesamten Vierwochenzeitraumes die Höhe des für diesen Zeitraum gezahlten Vorschusses ggf. höher ist als die am Ende des Jahres ausgezahlte Zuwendung (z. B. im Rechtskreis Ost).

---

Datum

---

Unterschrift

## **Merkblatt**

### **über Auswirkungen einer kurzfristigen Beurlaubung von Beamtinnen und Beamten bis zur Höchstdauer von vier Wochen**

#### **Dienstbezüge**

Der Anspruch auf Dienstbezüge entfällt für die Dauer des Urlaubs.

#### **Besoldungsdienstalter/Jubiläumsdienstalter**

Keine Veränderung. Die Höhe der Jubiläumszuwendung ändert sich nicht.

#### **Sonderzuwendung, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistung**

Keine Auswirkung.

Ausnahme: Beurlaubung für den gesamten Monat Februar (bis 28 Kalendertage). In diesem Fall Kürzung der Sonderzuwendung um 1/12 des Gesamtanspruchs und keine Zahlung der vermögenswirksamen Leistung für diesen Monat.

#### **Kindergeld**

Kindergeld wird in voller Höhe weitergewährt.

#### **Erholungsurlaub**

Keine Auswirkungen.

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 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 Ansparphase 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.

### **Laufbahnrechtliche Probezeit/Eignungsnachweis/Dienstzeit**

Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge sind grundsätzlich keine Dienstzeiten im laufbahnrechtlichen Sinne (§ 15 Abs. 5 LfbG). Laufbahnrechtliche Zeiten und Wartezeiten werden daher durch Sonderurlaub unter Wegfall der Bezüge in diesen Fällen unterbrochen. Gleiches gilt für die Probezeit (§ 13 Abs. 4 LfbG). Auswirkungen auf das Wartejahr gem. Art III § 1 Abs. 1 HStrG bestehen nicht.

### **Freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Beamtinnen und Beamte**

Die freiwillige Kranken- und Pflegeversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht während des Sonderurlaubs fort. Der Beitrag zur freiwilligen Kranken- und Pflegeversicherung ist unverändert zu entrichten. Im Verrechnungsmonat Dezember ergibt sich die aus dem (unbezahlten) Sonderurlaub folgende Minderung der Bezüge. Ob für diesen Zeitraum eine entsprechende Minderung des Beitrages zur freiwilligen Kranken- und Pflegeversicherung in Betracht kommt, muss durch Rückfrage bei der Krankenkasse geklärt werden.

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 Einkünften 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 Beamtinnen/Beamten direkt an die BKK Berlin zu zahlen.

### **Privat krankenversicherte Beamtinnen und Beamte**

Die Mitgliedschaft bei einer privaten Krankenversicherung besteht unabhängig vom Sonderurlaub weiter.

Privat krankenversicherte Beamtinnen/Beamten entrichten ihre Beiträge wie bisher.

### **Beihilfen**

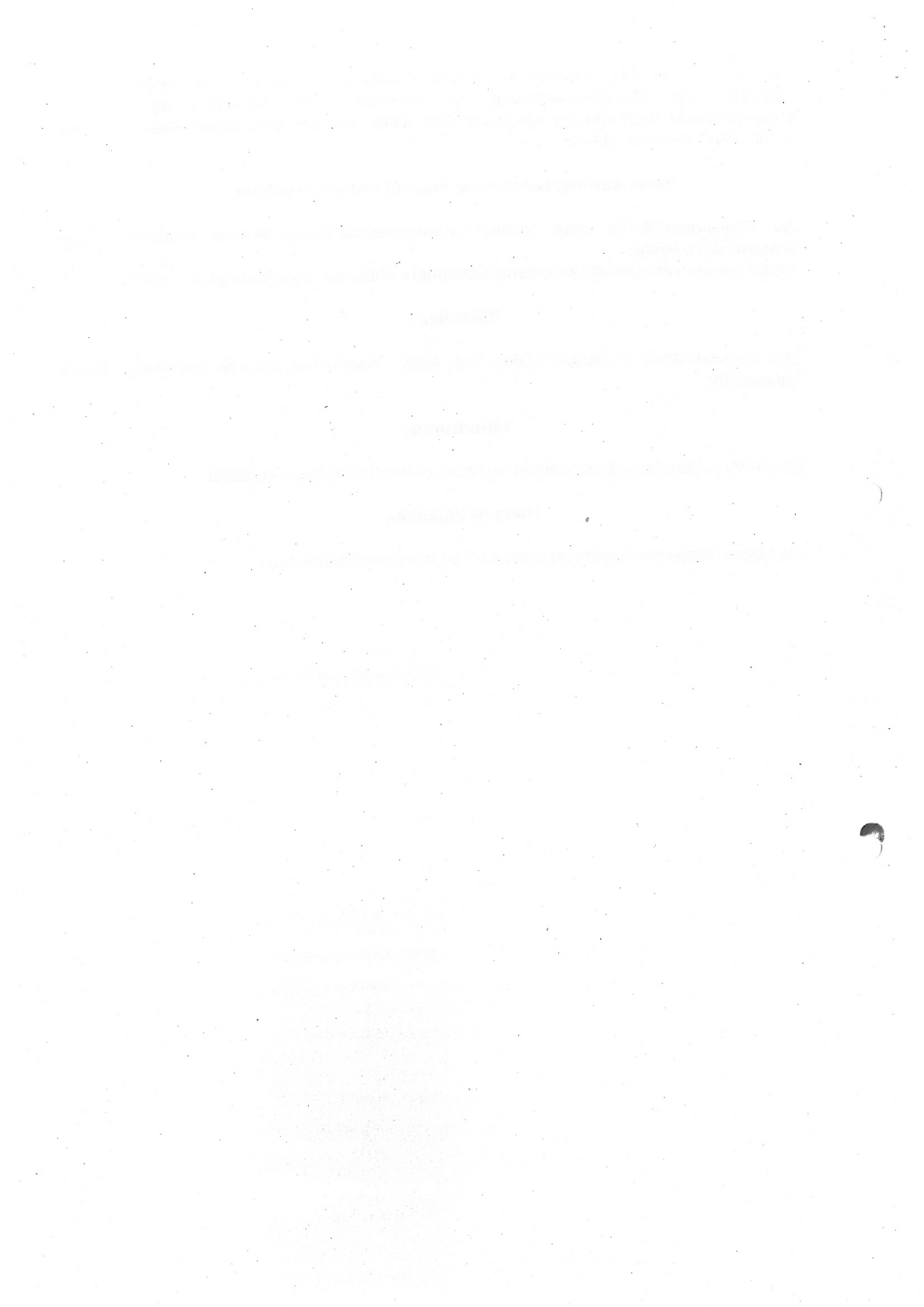
Der Sonderurlaub in diesen Fällen hat keine Auswirkung auf die beihilferechtlichen Ansprüche

### **Versorgung**

Keine Berücksichtigung der Beurlaubung als ruhegehaltfähige Dienstzeit.

### **Nebentätigkeiten**

Die Nebentätigkeitsverordnung gilt auch während der Beurlaubung.



\_\_\_\_\_  
Dienststelle

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Tel.-Nr.

Herr/Frau

\_\_\_\_\_  
Dienststelle/Abteilung

Betr.: Ihr Antrag auf Sonderurlaub gem. § 10 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung (SUrV)  
vom \_\_\_\_\_

Vorg.: Rundschreiben R-PersAG Nr. 12/2000

Anlagen: 1 Merkblatt

Auf Ihren Antrag vom \_\_\_\_\_ wird Ihnen in der Zeit vom \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_  
gemäß § 10 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung vom 1. Januar 1997 (GVBl. S. 245), zuletzt  
geändert durch Gesetz vom 12. März 1997 (GVBl. S. 69), Sonderurlaub unter Wegfall der  
Dienstbezüge gewährt. Der Sonderurlaub liegt im dienstlichen Interesse.

Die Bezüge für den Zeitraum des Sonderurlaubs werden als Vorschuss gewährt.  
Bei einer vorzeitigen Beendigung des Beamtenverhältnisses wird der Vorschuss sofort zur  
Rückzahlung fällig und wird im Rahmen gegebener Möglichkeiten mit den laufenden  
Bezügen verrechnet. Soweit zu den vorstehend genannten Verrechnungsterminen eine  
Vorschussverrechnung nicht oder nicht in vollem Umfang möglich ist, ist der noch  
zurückzuzahlende Betrag unverzüglich auf das von der personalaktenführenden Stelle  
anzugebende Konto des Landes Berlin zu überweisen.

Die Freistellung vom Dienst gilt auf jeden Fall und wird durch Krankheit oder andere  
Umstände nicht aufgehoben.

In der Anlage erhalten Sie ein Merkblatt über die dienstrechtlichen Auswirkungen der  
Beurlaubung.

Im Auftrag



Kostenstelle R-PersAG:  
009800/01

Anlage 4  
zum Rundschreiben  
R-PersAG Nr. 12/2000

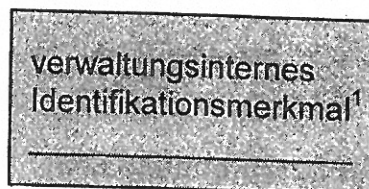
\_\_\_\_\_   
Dienststelle

\_\_\_\_\_   
Datum

\_\_\_\_\_   
Kostenstelle

\_\_\_\_\_   
Telefonnummer

**Senatsverwaltung für Inneres**  
- Personalagentur -  
- PersAG 34 -



Betr.: Mitteilung über die Bewilligung/Ablehnung eines Sonderurlaubs  
(Rückmeldebogen)

Vorg.: Rundschreiben R-PersAG Nr. 12/2000

### A. Angaben zur Antragsstellung

- |   |                                   |             |
|---|-----------------------------------|-------------|
| <input type="checkbox"/> Arbeitnehmer/in      | <input type="checkbox"/> weiblich | Geburtsjahr |
| <input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin      | <input type="checkbox"/> männlich | _____       |
| <input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin z.A. |                                   |             |

Kapitel \_\_\_\_\_ Titel \_\_\_\_\_ Berufsbezeichnung: \_\_\_\_\_  
(bitte so genau wie möglich)

Vgr/BesGr/Lgr \_\_\_\_\_  Vollzeitbeschäftigung  Teilzeitbeschäftigung  
mit \_\_\_\_\_ WoStd.

hat einen Sonderurlaub gemäß obengenanntem Rundschreiben

- für das Jahr 20.. beantragt.
- Dem Antrag wurde entsprochen (weiter bei C)  Dem Antrag wurde nicht entsprochen (weiter bei B)

<sup>1</sup> Hier kann, z.B. anstelle der Personalnummer oder des Vor- und Zunamens des Antragstellers/der Antragstellerin, ein beliebiges Identifikationsmerkmal verwendet werden, das der Dienststelle im Falle von Rückfragen eine zweifelsfreie Zuordnung zu dem bestimmten Vorgang ermöglicht.

## B. Ablehnungsgründe

---

---

---

---

## C. Umfang des Sonderurlaubs

- 1 Woche (7 Tage)                       3 Wochen (21 Tage)
- 2 Wochen (14 Tage)                     4 Wochen (28 Tage)

## D. Verwaltungsaufwand

Durch die Beantragung des Sonderurlaubs entstand ein Verwaltungsaufwand in Höhe von ca. \_\_\_\_\_ Arbeitsstunden.

Im Auftrag