

Merkblatt

zu den Rechtsfolgen, die sich aus dem Sonderurlaub
gemäß § 38 KAVO i. V. m. Anlage 19 KAVO ergeben

1. Beschäftigungszeit

Die Zeit des Sonderurlaubs gilt nicht als Beschäftigungszeit im Sinne der §§ 18, 30 KAVO.

2. Jubiläumsdienstzeit

Auf die Jubiläumsdienstzeit werden Zeiten eines Sonderurlaubes i. S. d. § 38 KAVO nicht angerechnet, es sei denn, der Dienstgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubes nach § 38 KAVO ein dienstliches Interesse ausdrücklich anerkannt.

3. Allgemeine Regelungen zu den Stufen innerhalb der Entgeltgruppen

Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht nach § 25 Abs. 3 Unterabsatz 2 KAVO erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. Zeiten, in denen Mitarbeiter mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

4. Weihnachtswendigung

Bei der Gewährung des Sonderurlaubs wird die Weihnachtswendigung gemäß §§ 2 und 2a der Verordnung über eine Weihnachtswendigung – Anlage 14 zur KAVO - anteilig berechnet. Das bedeutet, dass entweder eine anteilige Gewährung erfolgt (1/12 für jeden Monat mit Bezügen) oder dass in einem Jahr, in dem keine Bezüge zustehen, auch keine Weihnachtswendigung zu zahlen ist.

5. Sterbegeld

Ist der Mitarbeiter zurzeit seines Todes beurlaubt, so entsteht kein Anspruch auf Sterbegeld (§ 34 KAVO).

6. Übergangsgeld

Die Anspruchsvoraussetzungen für eine Zahlung des Übergangsgeldes sind in der Regel nicht gegeben, wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis während oder zum Ende des Sonderurlaubs kündigt (§ 51 Abs. 2 Buchst. b KAVO).

7. Krankenbezüge

Wenn der Mitarbeiter während des Sonderurlaubs arbeitsunfähig erkrankt, so hat er keinen Anspruch auf Krankenbezüge, weil er keinen Anspruch auf Vergütung hat (§ 38 in Verbindung mit § 30 KAVO).

8. Beihilfen

Der beurlaubte Mitarbeiter hat keinen Anspruch auf Beihilfe (vgl. § 1 Abs. 1 der Verordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen - Anlage 10 zur KAVO -, i. V. m. § 1 Abs. 1 Beihilfenverordnung NW).

9. Sozialversicherung

Bei Gewährung von Sonderurlaub ohne Bezüge endet die Versicherungs- und Beitragspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung (Kranken-, Arbeitslosen-, Renten-, Pflege- und Unfallversicherung). Der Mitarbeiter kann sich für die Zeit des Sonderurlaubs in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichern (Allgemeine Ortskrankenkasse oder Ersatzkasse). Der Arbeitgeber trägt hierzu keinen Beitragsanteil; er leistet auch keinen Zuschuss zur freiwilligen Krankenversicherung gemäß § 257 SGB V.

In der gesetzlichen Rentenversicherung kann sich der Mitarbeiter freiwillig versichern. Der Arbeitgeber leistet hierzu keinen Beitragsanteil.

Auskünfte im Einzelfall erteilt die zuständige AOK oder ihre Krankenkasse.

10. Zusatzversorgung

Während des Sonderurlaubs nach § 38 KAVO bleibt das Versicherungsverhältnis bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse (KZVK) bestehen.

Die Pflicht zur Entrichtung der Beiträge ruht während dieser Zeit, da ein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt nicht erzielt wird.

11. Elternzeit

Entsteht während des Sonderurlaubs ein Anspruch auf Elternzeit, kann auf Antrag des Mitarbeiters der Sonderurlaub durch die Elternzeit unterbrochen werden. Eine Unterbrechung des Sonderurlaubs mit dem Ziel, während des Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 2 bzw. § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu erhalten, ist nicht möglich.

12. Wiederaufnahme der Tätigkeit

Mit Ablauf des Sonderurlaubs nimmt der Mitarbeiter die arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit beim bisherigen Dienstgeber wieder auf. Er hat keinen Anspruch auf den ihm vor Beginn des Sonderurlaubs zugewiesenen Arbeitsplatz.

Änderungen dieses Merkblattes bleiben vorbehalten.