

Sonderurlaub nach § 28 TV-L im Überblick

Sonderurlaub nach § 28 TV-L

Nach § 28 TV-L **können** Beschäftigte bei Vorliegen eines **wichtigen Grundes** unter **Verzicht** auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten. Dies gilt natürlich auch für Teilzeitbeschäftigte.

Sinn und Zweck des Sonderurlaubs ist eine Freistellung von der Pflicht zur Arbeitsleistung in einer Sondersituation, die nicht für jeden Arbeitnehmer und nicht Jahr für Jahr eintritt.

Voraussetzung:

Alleinige Voraussetzung für die Gewährung von Sonderurlaub ist das Vorliegen eines „wichtigen Grundes“. Dieser muss grundsätzlich im Interessenbereich des Beschäftigten liegen.

Es reicht nicht jedes persönliche Motiv aus, vielmehr muss auch nach objektiver Betrachtung ein gewichtiger und schutzwürdiger Grund vorliegen.

Es handelt sich um eine „Kann-Regelung“, die dem Arbeitgeber ein Ermessen einräumt. Es besteht daher kein Rechtsanspruch auf Gewährung von Sonderurlaub. Es besteht nur Anspruch auf Ausübung des billigen Ermessens gegen den Arbeitgeber. In der nach billigem Ermessen zu treffenden Entscheidung über die Gewährung von Sonderurlaub nach § 28 TVL sind die Interessen des Beschäftigten und des Arbeitgebers gegeneinander abzuwiegen.

Als wichtige Gründe, die grundsätzlich im Interessenbereich des Beschäftigten liegen, können beispielsweise anerkannt werden:

- Familiäre Gründe (z.B. die Betreuung von minderjährigen Kindern, Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen)
- Berufsbildung (z.B.: Fortführung eines Fach- oder Hochschulstudiums, Promotion, Besuch von Fortbildungsveranstaltungen, Teilnahme an Umschulungsmaßnahmen, wenn eine dauerhafte Arbeitsunfähigkeit in der derzeitigen Tätigkeit besteht)
- Übernahme eines kommunalen Amtes

Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts

Die Gewährung eines Sonderurlaubs erfolgt nur unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts. Der vom Beschäftigten zu erklärende Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts muss als Tatbestandsvoraussetzung für die Gewährung des Sonderurlaubs vor der Ermessensentscheidung des Arbeitgebers liegen

Antragserfordernis

Die/Der Angestellte *beantragt schriftlich formlos* Sonderurlaub nach §28 TV-L unter *Angabe der Gründe und Angabe der Tage/Wochen/Monate* und mit gleichzeitiger *Verzichtserklärung* auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber. Auf Verlangen des Arbeitgebers hat der/die Beschäftigte den wichtigen Grund nachzuweisen.

Dauer des Sonderurlaubs

Dem Sonderurlaub nach § 28 TV-L sind keine zeitlichen Schranken gesetzt, so dass nur das Vorliegen des wichtigen Grundes und die Gestattung der dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zugleich die Zeitdauer des Sonderurlaubs bestimmen. In jedem Fall muss die Dauer des gewährten Sonderurlaubs bestimmt sein. Vor Ablauf der vereinbarten Dauer des Sonderurlaubs kann weder der Beschäftigte noch der Arbeitgeber die Vereinbarung einseitig aufkündigen.

Auswirkungen des Sonderurlaubs:

- Die Zeit der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses durch Sonderurlaub wird nicht auf die *Beschäftigungszeit* mit angerechnet (vgl. § 34 Abs. 3 Satz 2 TV-L), es sei denn, die TUD erklärt vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches Interesse.
- Die Dauer des Sonderurlaubs nach § 28 TV-L wird nicht auf die *Stufenlaufzeit* angerechnet.
- Ein eventuell möglicher *Aufstieg* verschiebt sich um die entsprechende Ausfallzeit.
- Die *Jahressonderzahlung* verringert sich um jeweils 1/12 für jeden Monat, in dem kein Anspruch auf Entgelt bestanden hat.
- Für die Monate, in denen kein Entgeltanspruch bestanden hat, werden keine *vermögenswirksamen Leistungen* gezahlt.
- Da der Zeitraum des Sonderurlaubes nicht zur Beschäftigungszeit zählt, wird auch kein *Jubiläumsgeld* gezahlt, wenn dieses innerhalb dieses Zeitraumes fällig wäre.
- Die Dauer des *Erholungsurlaubes gemäß § 26 TV-L* vermindert sich um jeweils 1/12 für jeden vollen Monat, in dem das Arbeitsverhältnis ruht.
- Erkrankt der/die Angestellte während des Sonderurlaubes, besteht kein Anspruch auf *Entgelt* im Krankheitsfall nach § 22 TV-L.

All diese Auswirkungen gelten insoweit, als dass kein betriebliches/dienstliches Interesse an dem Sonderurlaub besteht und dieses auch nicht entsprechend schriftlich festgehalten wurde.

Sozialversicherungs- und Zusatzversorgungsrecht

Mit dem Beginn des Sonderurlaubs endet die Versicherungs- und Beitragspflicht zu den Zweigen der Sozialversicherung.

In der gesetzlichen Krankenversicherung besteht gegebenenfalls Anspruch auf Leistungen für einen Monat nach dem Ende der Mitgliedschaft.

Soweit der/die Beschäftigte keinen Anspruch auf Familienversicherung hat, kann er/sie sich für die Zeit des unbezahlten Sonderurlaubs in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichern. Allerdings besteht dieses Recht nur für Personen, die als Mitglieder aus der Versicherungspflicht ausgeschieden sind und in den letzten 5 Jahren vor dem Ausscheiden mindestens 24 Monate oder unmittelbar vor dem Ausscheiden mindestens 12 Monate versichert waren. Für eine solche Versicherung während des unbezahlten Sonderurlaubs trägt der Arbeitgeber weder einen Arbeitgeberbeitragsanteil zu dieser Versicherung noch einen Zuschuss zu einer privaten oder freiwilligen Krankenversicherung.

Der Beschäftigte kann sich für die Zeit des unbezahlten Sonderurlaubs in der gesetzlichen Rentenversicherung freiwillig versichern. Auch hierzu werden keine Arbeitgeberbeitragsanteile oder Zuschüsse gewährt. Die Beiträge hat der Versicherte selbst zu tragen.

Die Zeit einer Beurlaubung ohne Bezüge kann zu einem Wegfall der Anspruchsvoraussetzungen auf Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit führen. Versicherte haben nur dann einen Anspruch auf Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, wenn sie die Wartezeit erfüllen und in den letzten 5 Jahren vor Eintritt der Minderung der Erwerbsfähigkeit drei Jahre Pflichtbeiträge entrichtet haben.

Während der Zeit der Beurlaubung nach § 28 TV-L bleibt die Pflichtversicherung bei der VBL bestehen. Da während dieser Zeit kein laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gezahlt wird, ist in dieser Zeit auch keine Umlage zur VBL zu entrichten.

Arbeitsbefreiung nach § 29 TV-L im Überblick

In § 29 Abs. 1 TV-L wurde unter Bezugnahme auf § 616 BGB ein Katalog von Anlässen in Gestalt von subjektiven Leistungshindernissen aufgestellt, bei deren Eintritt dem Beschäftigten Arbeitsbefreiung **unter Fortzahlung des Entgelts** nach § 29 VI TV-L zu gewähren ist.

Bezahlte Freistellung aus persönlichen Gründen ist nur für die Dauer der in Absatz 1 festgelegten Tage zu gewähren.

Reichen diese Tage nicht aus, ist eine darüber hinausgehende Freistellung nur im Wege der Inanspruchnahme von Erholungsurlaub, ggf. Freistellung im Rahmen von Gleitzeitregelungen oder der Beantragung unbezahlter Arbeitsbefreiung nach § 29 Absatz 3 S. 2 möglich.

Ziel: Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, sich in *den aufgeführten Anlässen* für einen kurzen Zeitraum von der Arbeit freistellen zu lassen und den Arbeitsplatz dabei nicht zu gefährden.

Andere in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe, die nicht in Abs. 1 genannt sind, können einen weiteren Anspruch nach § 616 BGB **nicht** auslösen; da durch die tarifliche Regelung der § 616 BGB im Übrigen **abbedungen** ist.

Voraussetzung:

Es muss einer der Anlässe/Fälle des § 29 TV-L vorliegen, dies sind folgende:

Absatz 1:

• **Niederkunft** der Ehefrau/eingetragenen Lebenspartnerin bei gleichgeschl. Partnerschaften:

1 Arbeitstag

• **Tod** des Ehegatten/eingetragenen Lebenspartners/Kindes/Elternteils: *2 Arbeitstage*

• **Umzug** aus dienstlichem/betrieblichem Grund an einen anderen Ort: *1 Arbeitstag*

• **25- und 40-jähriges Dienstjubiläum:** *1 Arbeitstag*

• **schwere Erkrankung**

eines Angehörigen im selben Haushalt *1 Arbeitstag/KJ*

eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat u. kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht *~4 Arbeitstage/KJ*

einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen: *~4 Arbeitstage/KJ*

• **Ärztliche Behandlung** von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss: *nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten*

Absatz 2:

Bei Erfüllung **allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten** nach **dt. Recht** besteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn die Arbeitsbefreiung **gesetzlich vorgeschrieben** ist und die Pflichten nicht nach der Arbeitszeit wahrgenommen werden können. Soweit die Beschäftigten Anspruch auf **Ersatz** des Entgelts geltend machen können, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Absatz 3:

Der Arbeitgeber kann in **sonstigen dringenden Fällen** Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts **bis zu drei Arbeitstagen** gewähren. In begründeten Fällen kann bei **Verzicht auf das Entgelt** kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

§ 29 Abs. 3 S. 1 betrifft sonstige dringende Fälle, die nicht bereits in den Abs. 1 oder 2 geregelt sind. Die Abs. 1 und 2 stellen eine **abschließende Regelung** hinsichtlich Anlass und Dauer der Freistellung dar und **können durch Abs. 3 S. 1 nicht erweitert oder ergänzt werden**.

Nach dem, den § 616 BGB verdrängenden, Absatz 1 des § 29 TV-L ebenso wie nach den in Absatz 2 des § 29 vorausgesetzten gesetzlichen Vorschriften hat der/die Beschäftigte einen Anspruch gegen seinen Arbeitgeber auf – in den Fällen des Absatzes 1 stets bezahlte – Arbeitsbefreiung.

Dagegen folgt aus dem Tatbestandsmerkmal „**kann**...Arbeitsbefreiung...gewährt bzw. erteilt werden“ in Absatz 3 bis 5 des § 29 nur ein Anspruch der/des Beschäftigten gegenüber ihrem/seinem Arbeitgeber auf eine Entscheidung nach **billigem Ermessen**.

Bei der Ermessensentscheidung insbesondere nach Absatz 3 des § 29 TV-L ist der grundsätzliche Vorrang der Inanspruchnahme zustehenden (Erholungs-)Urlaubs zu berücksichtigen.

§ 29 Abs. 3 S. 2 dagegen ermöglicht die kurzfristige *Freistellung ohne Fortzahlung des Entgelts* in begründeten Fällen. Auch hier liegt eine Kann-Vorschrift vor, es ist jeweils im Einzelfall zu entscheiden und zu prüfen, inwieweit eine Freistellung – jedoch im Gegensatz zu der Freistellung nach S. 1 ohne Fortzahlung des Entgelts – gewährt werden kann. Es muss sich hierbei um eine kurzfristige Freistellung handeln. Sollte eine längere Freistellung erforderlich sein, ist dies ein Fall des unbezahlten Sonderurlaubs (§ 28 TV-L). Die Protokollerklärung zu S. 2 verdeutlicht, dass hier in Satz 2 eine Freistellung auch aus Anlässen möglich ist, die bereits in Abs. 1 erwähnt und ggf. abschließend geregelt ist.

Vergütung:

Die Arbeitsbefreiung nach §29 TV-L wird (außer in Abs. 3 Satz 2) unter *Fortzahlung des Entgelts* gewährt.

Pflichten der/des Beschäftigten:

1. Der Antrag auf Arbeitsbefreiung muss dem Arbeitgeber *rechtzeitig* mitgeteilt werden, so dass dieser vorher noch die Anspruchsgrundlagen prüfen kann. Die *Zustimmung* seitens des Arbeitgebers ist *zwingend erforderlich*. Nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers darf der/die Beschäftigte der Arbeit fernbleiben.

2. Sofern eine rechtzeitige Mitteilung in Ausnahmefällen nicht möglich ist, muss die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber ihr/sein Fernbleiben unverzüglich unter

3. Angabe der Gründe mitteilen und nach Aufforderung die entsprechenden Nachweise einreichen.

Sofern die Dauer der jeweiligen Arbeitsbefreiung nicht fest in §29 TV-L geregelt ist, muss der entsprechende Zeitraum der Arbeitsbefreiung beim Arbeitgeber beantragt werden.

Mit freundlichen Grüßen

Achterkamp
Teamleiterin

Technische Universität Dresden
Dezernat Personal
Sachgebiet Tarifbeschäftigte I