

# Sonderurlaub

1. **Sonderurlaub unter Fortfall der Dienstbezüge** wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf ihren Antrag hin, sofern dienstliche Interessen dem nicht entgegenstehen, gemäß § 29 der AVO gewährt.

2. **Beschäftigungszeit**

Die Zeit des Sonderurlaubs gilt in der Regel nicht als Beschäftigungszeit und damit auch nicht als Dienstzeit im Sinne der Beschlüsse der Bistums-KODA zur Beschäftigungs- und Dienstzeit.

3. **Erholungsurlaub**

Der Anspruch auf Erholungsurlaub vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat des Sonderurlaubs um jeweils ein Zwölftel.

4. **Krankenbezüge**

Wenn die/der Mitarbeiterin/Mitarbeiter während des Sonderurlaubs arbeitsunfähig erkrankt, so hat sie/er keinen Anspruch auf Krankenbezüge, weil sie/er keinen Anspruch auf Vergütung hat.

5. **Sterbegeld**

Verstirbt die/der Mitarbeiterin/Mitarbeiter während des Sonderurlaubs, so entsteht kein Anspruch auf Sterbegeld.

6. **Beihilfen**

Die/der beurlaubte Mitarbeiterin/Mitarbeiter hat keinen Anspruch auf Beihilfe.

Bei Unterbrechung des Sonderurlaubs wegen Inanspruchnahme der **Elternzeit** lebt der Beihilfeanspruch wieder auf.

## **7. Kündigung**

Die Zeit des Sonderurlaubs hat wegen der Nichtanrechnung auf die Beschäftigungszeit Auswirkungen auf die Kündigungsfristen und den Zeitpunkt des Eintritts der Unkündbarkeit. Bei Kündigung während des Sonderurlaubs sind die Kündigungsfristen einzuhalten.

## **8. Sozialversicherung**

Bei der Gewährung von Sonderurlaub ohne Bezüge endet die Versicherungs- und Beitragspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung (Kranken-, Arbeitslosen-, Renten-, Pflegeversicherung).

Die/der Mitarbeiterin/Mitarbeiter kann sich für die Zeit des Sonderurlaubs in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichern (Allgemeine Ortskrankenkasse, Barmer Ersatzkasse, Deutsche Angestellten Krankenkasse usw.). Der Arbeitgeber trägt hierbei keinen Beitragsanteil; er leistet auch keinen Zuschuss gemäß § 257 SGB V. Wegen der Krankenversicherung erteilt die zuständige Kasse im Einzelfall Auskunft.

Entsprechendes gilt für die Rentenversicherung.

## **9. Zusatzversorgung**

Während des Sonderurlaubs bleibt das Versicherungsverhältnis bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) oder der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse (KZVK) bestehen. Die Pflicht des Dienstgebers zur Entrichtung der Umlage ruht während dieser Zeit. Dies hat zur Folge, dass die Zeit der Beurlaubung für die/den versicherungspflichtige/n Mitarbeiterin/Mitarbeiter nicht als gesamtversorgungsfähige Zeit angerechnet wird. Grundsätzlich bleibt die/der Mitarbeiterin/Mitarbeiter bezüglich der gesamtversorgungsfähigen Zeit also auf dem Stand, den sie/er zu Beginn des Sonderurlaubs hatte.

Im konkreten Einzelfall kann Rückfrage bei der VBL/KZVK gehalten werden.

Dieses Merkblatt gilt vorbehaltlich zwischenzeitlicher gesetzlicher Änderungen und Änderungen der Kirchlichen Gesetzgebung.