

Hinweise zur Durchführung des § 28 TV-L / TVöD

Inhalt

1. Tarifvorschrift für Sonderurlaub

2. Allgemeines Prüfungsschema zu § 28 TV-L / TVöD

- 2.1 Wichtiger Grund
- 2.2 Ermessensentscheidung
- 2.3 Dauer des Sonderurlaubs

3. Bremische Regelungen zum Sonderurlaub

- 3.1 Sonderurlaub aus familiären Gründen
- 3.2 Sonderurlaub aus sonstigen Gründen
- 3.3 Sonderurlaub für ein Studium
- 3.4 Sonderurlaub für eine anderweitige Tätigkeit ohne dienstliches Interesse
- 3.5 Sonderurlaub bis zum Ausscheiden (Altersurlaub)
- 3.6 Sonderurlaub zur Flexibilisierung der Jahresarbeitszeit

4. Vereinbarungsmuster für Sonderurlaub

- 4.1 Vorzeitige Rückkehr
- 4.2 Zulässige Nebentätigkeit

5. Auswirkungen eines unbezahlten Sonderurlaubs

- 5.1 Abgrenzung zur Arbeitsbefreiung
- 5.2 Beschäftigungszeit
- 5.3 Jubiläum
- 5.4 Jahressonderzahlung
- 5.5 Erholungsurlaub
- 5.6 Kinderbezogene Besitzstandszulage
- 5.7 Stufenlaufzeit
- 5.8 Besitzstandsregelungen nach den §§ 8 und 9 TVÜ-VKA / TVÜ-Länder

1. Tarifvorschrift für Sonderurlaub

Die tarifliche Anspruchsgrundlage für einen Sonderurlaub ohne Fortzahlung des Entgelts ist der jeweilige § 28 des TV-L und des TVöD:

„Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.“

Weitergehende tarifliche Regelungen sind nicht mehr vorhanden. Insbesondere sind die früheren Tarifvorschriften entfallen, die eine Differenzierung zur Gewährung von Sonderurlaub aus familiären Gründen (Soll-Regelung zur Betreuung oder Pflege von Kindern unter 18 Jahren oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen) oder die „Kann-Regelung“ aus anderen wichtigen Gründen vorsahen.

2. Allgemeines Prüfungsschema zu § 28 TV-L / TVöD

Für die Entscheidung über einen Antrag auf unbezahlten Sonderurlaub ist das nachfolgende Prüfungsschema unter besonderer Berücksichtigung des Punktes 3 zu beachten:

2.1 Wichtiger Grund

Die einzige Tatbestandsvoraussetzung des § 28 TV-L / TVöD ist das Vorliegen eines wichtigen Grundes, das die Beschäftigten darlegen und auf Verlangen des Arbeitgebers glaubhaft machen müssen. Auch wenn der wichtige Grund der Interessensphäre der Beschäftigten entstammt, kann die Gewährung eines Sonderurlaubs nicht aus beliebigen Gründen verlangt werden. Das mit der Beurlaubung verfolgte Ziel muss nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) auch bei objektiver Betrachtungsweise genügend gewichtig sein.

Beispiele für wichtige Gründe können insbesondere familiäre Gründe (Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen) oder auch berufsqualifizierende Gründe wie zum Beispiel Fort- und Weiterbildungen, Umschulungen oder ein Studium sein.

In diesem Zusammenhang sind jedoch auch die besonderen bremischen Regelungen zum Sonderurlaub unter Punkt 3 zu beachten, wonach in Einzelfällen auf eine Prüfung des „wichtigen Grundes“ gänzlich verzichtet werden kann.

2.2 Ermessensentscheidung

Liegt ein wichtiger Grund im vorstehenden Sinne vor, hat der Arbeitgeber die Entscheidung über den Antrag nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) zu treffen, da es sich bei der Sonderurlaubsgewährung um eine „Kann-Regelung“ handelt.

Der Arbeitgeber muss bei der Ermessensentscheidung das berechtigte Interesse der Beschäftigten an dem Sonderurlaub gegen etwaige entgegenstehende dienstliche oder betrieb-

liche Belange abwägen. Hierbei ist auf den gesamten Sachverhalt des jeweiligen Einzelfalles abzustellen. Arbeitgeberseitig ist also in jedem Einzelfall eine Analyse und Bewertung der Interessenlage beider Vertragsparteien unter Berücksichtigung aller tatsächlichen Umstände erforderlich. Bei der Bewertung der Interessenlagen der Beschäftigten fallen familiäre Gründe (Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen) wegen des Schutzes durch Artikel 6 des Grundgesetzes besonders stark ins Gewicht. Hier müssten schon sehr gewichtige Gründe auf Arbeitgeberseite vorliegen, die die Ablehnung eines solchen Sonderurlaubsantrags rechtfertigen könnten (siehe hierzu auch die Ausführungen unter Nr. 3.1).

Bei einer Ermessensentscheidung ist immer auch der Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten, das heißt gleiche Sachverhalte müssen auch gleich beurteilt werden. Dies bedeutet aber nicht, dass bei gleichen „wichtigen Gründen“ immer gleich zu entscheiden ist. Nach der BAG-Rechtsprechung kommt es nicht allein auf die Vergleichbarkeit des „wichtigen Grundes“ an. Entscheidend sind vielmehr alle Umstände des jeweiligen Einzelfalles und insbesondere die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse im Entscheidungszeitpunkt, die sich in der Zwischenzeit geändert haben und eine andere Entscheidung rechtfertigen könnten.

Die Ablehnung eines Sonderurlaubs wegen der theoretischen Möglichkeit, dass noch weitere Beschäftigte Sonderurlaub beantragen könnten oder um mögliche Präzedenzfälle zu vermeiden, wurde vom BAG als unzulässig angesehen. Gegebenenfalls müsse der Arbeitgeber auch bei dieser Fallgestaltung eine Auswahlentscheidung nach § 315 BGB treffen.

Die Ermessensentscheidung ist durch die Arbeitsgerichte nachprüfbar.

2.3 Dauer des Sonderurlaubs

Da die Tarifvorschrift keine Regelung über die Dauer des Sonderurlaubs enthält, muss der Arbeitgeber auch hier nach billigem Ermessen entscheiden. Im Hinblick auf § 30 Absatz 2 TVöD / TV-L empfehle ich, einzelne Sonderurlaube wie bisher auf maximal 5 Jahre zu befristen, um gegebenenfalls Vertretungskräfte befristet beschäftigten zu können.

Im Übrigen wäre auch hierzu Punkt 3 mit den genannten Höchstfristen zu beachten.

3. Bremische Regelungen zum Sonderurlaub

Hinsichtlich des vorstehenden Prüfungsschemas gelten für die Freie Hansestadt Bremen die nachfolgenden speziellen Regelungen:

3.1 Sonderurlaub aus familiären Gründen

Einen „wichtigen Grund“ zur Sonderurlaubsgewährung stellt in der Regel die Kindesbetreuung und die Betreuung sonstiger pflegebedürftiger Angehöriger dar (familiäre Gründe).

Für den Sonderurlaub aus familiären Gründen sind für Bremen besondere Regelungen relevant:

Besondere Beachtung findet hier das „Gesetz zur Gleichstellung von Mann und Frau im öffentlichen Dienst des Landes Bremen“, Kurztitel: **Landesgleichstellungsgesetz**. Dieses Gesetz hat **Vorrang** vor den tariflichen Vorschriften und ist zu beachten. Der § 8 Abs. 2 des bremischen Landesgleichstellungsgesetzes lautet:

„Die Regelung des § 62 Abs. 1 Nr. 2 (Beurlaubung aus familiären Gründen) des Bremischen Beamtengesetzes gilt auch für Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte im Geltungsbereich dieses Gesetzes (§ 2). In einem Tarifvertrag zugunsten der Arbeiter und Angestellten getroffene Regelungen bleiben unberührt.“

Die jeweiligen aktuellen beamtenrechtlichen Regelungen zum „Urlaub ohne Dienstbezüge aus familiären Gründen“ sind demnach zu beachten und analog entsprechend anzuwenden. Die derzeitige Regelung in § 62 Abs. 1 Nr. 2 Bremisches Beamtengesetz (BremBG) hat folgenden Wortlaut:

„Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen, die ein Kind unter 18 Jahren oder eine sonstige Angehörige oder einen sonstigen Angehörigen, die oder der nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftig ist, tatsächlich betreuen oder pflegen, ist auf Antrag

1. ... [für Tarifbeschäftigte nicht relevant]
2. Urlaub ohne Dienstbezüge

zu bewilligen, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.“

Zwingende dienstliche Belange liegen vor, wenn der Dienstbetrieb infolge der Beurlaubung erheblich beeinträchtigt werden würde oder andere gewichtige dienstliche Nachteile ernsthaft zu besorgen wären.

Das Beamtenrecht regelt, dass der Sonderurlaub nach § 62 Absatz 1 Nr. 2 BremBG nicht die Dauer von 15 Jahren nach § 65 Absatz 1 BremBG überschreiten darf.

Durch analoge Anwendung der beamtenrechtlichen Regelung ist daher Tarifbeschäftigten unbezahlter Sonderurlaub unter den genannten Voraussetzungen bis zur Höchstdauer **von 15 Jahren** zu gewähren, wenn nicht zwingende dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen. Das eigentlich freie Ermessen nach § 28 TVöD / TV-L wird durch die analoge Anwendung der beamtenrechtlichen Regelung in Verbindung mit dem bremischen Landesgleichstellungsgesetz somit wieder eingeschränkt.

In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass zur Kindesbetreuung zunächst nach den Vorschriften des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) ein Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes besteht.

Ich empfehle, bei der Gewährung von Sonderurlaub aus familiären Gründen im Regelfall die beamtenrechtliche Höchstdauer von 15 Jahren nicht zu überschreiten. Die jeweilige Gewährung von Sonderurlaub sollte, wie bisher, auf maximal 5 Jahre befristet werden, um gegebenenfalls mit Vertretungskräften befristete Arbeitsverträge vereinbaren zu können (§ 30 Absatz 2 Satz 1 TVöD / TV-L).

3.2 Sonderurlaub aus sonstigen Gründen

Nach beamtenrechtlichen Regelungen besteht neben der familiären Beurlaubungsmöglichkeit auch die Möglichkeit einer sonstigen Beurlaubung bis zur Dauer von sechs Jahren, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 64 Abs. 1 Nr. 1 BremBG).

In analoger Anwendung dieser beamtenrechtlichen Regelungen kann ein unbezahlter Sonderurlaub aus sonstigen Gründen bis zur Dauer von sechs Jahren auch für Tarifbeschäftigte gewährt werden, wenn dienstliche oder betriebliche Interessen nicht entgegenstehen. Die Prüfung solcher Fälle erfolgt wie unter dem Prüfungsschema in Nr. 2 beschrieben, nur, dass es hier auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes nicht ankommt.

Während eines Sonderurlaubs aus sonstigen Gründen wäre die Aufnahme eines Studiums zulässig (siehe hierzu Nr. 3.3), nicht aber die (längerfristige) Ausübung einer anderweitigen Erwerbstätigkeit (siehe hierzu Nr. 3.4). Zusammen mit Sonderurlaub aus familiären Gründen sollte der Sonderurlaub aus sonstigen Gründen grundsätzlich auf insgesamt 15 Jahre beschränkt werden.

3.3 Sonderurlaub für ein Studium

Die Aufnahme eines Studiums kann regelmäßig einen wichtigen Grund im Sinne von § 28 TV-L / TVöD darstellen. Darüber hinaus ist es aber auch möglich, ein Studium während eines Sonderurlaubs aus „sonstigen Gründen“ durchzuführen (siehe Nr. 3.2).

In jedem Fall ist somit nach billigem Ermessen im Rahmen der Interessenabwägung über einen entsprechenden Beurlaubungsantrag zu entscheiden. Analog zur beamtenrechtlich möglichen voraussetzungslosen Beurlaubung sollte ein Sonderurlaub zum Zwecke der Aufnahme eines Studiums im Regelfall auf insgesamt 6 Jahre beschränkt werden. Die Einschränkungen des Senatsbeschlusses vom 13. Oktober 1992 zum Sonderurlaub für ein Studium finden somit keine Anwendung mehr.

3.4 Sonderurlaub für eine anderweitige Tätigkeit ohne dienstliches Interesse

Ein Sonderurlaub zum Zwecke der Aufnahme einer anderweitigen Erwerbstätigkeit kann nach dem Senatsbeschluss vom 13. Oktober 1992 längstens für die Dauer der arbeitsvertraglichen Probezeit (regelmäßig 6 Monate) gewährt werden. Damit soll verhindert werden, dass Beschäftigte über Jahre bei anderen Arbeitgebern beschäftigt und im bremischen öffentlichen Dienst beurlaubt sind. Für die Ausübung einer selbständigen Tätigkeit ist die Gewährung eines Sonderurlaubs in analoger Anwendung der vorstehenden Regelung auf 6 Monate zu begrenzen.

3.5 Sonderurlaub bis zum Ausscheiden (Altersurlaub)

Im Beamtenbereich ist eine Beurlaubung nach Vollendung des 50. Lebensjahres bis zum Beginn des Ruhestandes möglich (§ 64 Abs. 1 Nr. 2 BremBG). Eine vergleichbare Regelung

gibt es im Tarifbereich für die Beschäftigten nicht mehr, da hierfür nach Änderung der Zusatzversorgungsrechtlichen Rahmenbedingungen im Jahre 2001 keine Notwendigkeit mehr besteht.

Wollen ältere (Tarif-)Beschäftigte aus dem Arbeitsleben ausscheiden, können sie ihr Arbeitsverhältnis ohne besondere Nachteile in der Zusatzversorgung beenden.

3.6 Sonderurlaub zur Flexibilisierung der Jahresarbeitszeit (Flexiurlaub)

Die Möglichkeit, nach dem Senatsbeschluss vom 10. Juni 1997 im Laufe eines Jahres einen unbezahlten Sonderurlaub von 1 bis 4 Wochen (zwischen 7 und 28 Tagen ist jeder Zeitraum möglich) in Anspruch zu nehmen, besteht weiterhin. Die auf diesen Zeitraum entfallenden Bezüge werden wie bisher erst in dem Monat einbehalten, in dem die Jahressonderzahlung geleistet wird. Nur bei Sonderurlaub im Dezember erfolgt die sofortige Einbehaltung der entsprechenden Bezüge.

Die Gewährung der Arbeitsbefreiung (bis 14 Tage) / des Sonderurlaubs (über 14 Tage) ist möglich, sofern dienstliche oder betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Für das Lehrpersonal an Schulen und Hochschulen wird diese Möglichkeit auf die unterrichts- oder vorlesungsfreie Zeit beschränkt.

4. Vereinbarungsmuster für Sonderurlaub

Für die abzuschließende Vereinbarung (VB) über den Sonderurlaub stehen im MIP (in dem Pfad: Dokumente – Ordner Navigation – Grundsatzinformationen – Vordrucke – Personalbereich – Arbeitnehmer – Teilzeit/Urlaub) folgende überarbeitete, diesen Hinweisen als Anlagen beigefügte Muster zur Verfügung:

1. VB Sonderurlaub (anderweitige Tätigkeit),
2. VB Sonderurlaub (mit dienstlichem Interesse),
3. VB Sonderurlaub (familiäre Gründe),
4. VB Sonderurlaub (sonstige Gründe),
5. VB Flexiurlaub.

Die jeweils redaktionell überarbeiteten Muster sind im MIP mit dem Zusatz „01.01.2014“ kenntlich gemacht. In diesem Zusammenhang wurde auch das **Muster für den Änderungsvertrag zur Arbeitszeitreduzierung überarbeitet** und mit dem Zusatz „01.01.2014“ versehen. Für die Ausblendung der Kommentare bei der Verwendung der Muster bitte unter der Registerkarte „Überprüfen“ das Dialogfeld „Änderungen nachverfolgen“ anklicken und bei „Optionen zum Nachverfolgen ...“ für „Sprechblasen verwenden“ den Wert „Nie“ auswählen.

4.1 Vorzeitige Rückkehr

Sofern Beurlaubungen für einen längeren Zeitraum von mindestens 3 Jahren beantragt werden, hatte sich der bremische Senat damit einverstanden erklärt, diesen Antragstellern schriftlich folgende Rückkehrmöglichkeit zuzusichern (SKP-Schreiben vom 29.08.1991):

„Einer vorzeitigen Beendigung der Beurlaubung wird (spätestens) 6 Monate nach einem entsprechenden Antrag stattgegeben, im Schulbereich oder bei den Kindertagesheimen frühestens zu Beginn des folgenden Schul- oder Kindergartenjahres. Eine vorzeitige Beendigung einer Beurlaubung aufgrund einer wirtschaftlichen Notlage bleibt hiervon unberührt.“

Bei den Vereinbarungen über Sonderurlaub von mindestens 3 Jahren sollte daher die entsprechende zusätzliche Klausel in den Vereinbarungsmustern aktiviert werden (durch Entfernen des Hakens bei „Ausgeblendet“ im Dialogfeld „Schriftart“ für diesen Absatz).

Eine vorzeitige Rückkehr aus einer Beurlaubung ist auch möglich, wenn Beschäftigte ohne eine Wiederaufnahme in das ursprüngliche Beschäftigungsverhältnis in eine **wirtschaftliche Notlage** geraten würden. Die wirtschaftliche Notlage ist anzunehmen, wenn das Einkommen der Beurlaubten und der mit im Haushalt lebenden Angehörigen nicht mehr zum Bestreiten des Lebensunterhalts ausreicht und Leistungen der Wirtschaftlichen Hilfe im Sinne des Sozialgesetzbuches XII in Anspruch genommen werden müssten. Ein Rechtsanspruch auf eine vorzeitige Rückkehr besteht jedoch nicht.

4.2 Zulässige Nebentätigkeit

In den Vereinbarungsmustern für den Sonderurlaub ist in Anlehnung an die beamtenrechtlichen Regelungen jeweils abhängig vom Grund des Sonderurlaubs eine Klausel über die zulässigen Nebentätigkeiten enthalten.

Bei Sonderurlauben aus familiären Gründen dürfen Nebentätigkeiten ausgeübt werden, die dem Zweck der Beurlaubung nicht zuwiderlaufen. Damit soll verhindert werden, dass im größeren Umfang andere Tätigkeiten ausgeübt und familiäre Gründe lediglich vorgeschoben werden.

Bei Sonderurlauben aus sonstigen Gründen dürfen Nebentätigkeiten in dem Umfang ausgeübt werden, wie sie ohne den Sonderurlaub ausgeübt werden könnten. Vor dem Sonderurlaub Vollzeitbeschäftigte können somit Nebentätigkeiten im Umfang von bis zu 8 Stunden wöchentlich ausüben. Vor dem Sonderurlaub unbefristet Teilzeitbeschäftigte können darüber hinaus Nebentätigkeiten im Umfang der Differenz zwischen der unbefristet vereinbarten Teilzeitbeschäftigung und einer Vollzeitbeschäftigung ausüben.

5. Auswirkungen eines unbezahlten Sonderurlaubs

Im Nachfolgenden werden die wesentlichen rechtlichen Auswirkungen eines Sonderurlaubes im Rahmen des neuen Tarifrechts dargestellt. Für die Beschäftigten wurde hierzu das als Anlage 2 zum Rundschreiben Nr. 6/2014 beigefügte Merkblatt erstellt.

5.1 Abgrenzung zur Arbeitsbefreiung

Die nachfolgend dargestellten Auswirkungen beziehen sich grundsätzlich nur auf Sonderurlaube nach § 28 TVöD / TV-L.

Vom Sonderurlaub nach § 28 TVöD / TV-L abzugrenzen sind die Arbeitsbefreiungen gemäß § 29 TVöD / TV-L. Zu den Arbeitsbefreiungen zählen neben den in § 29 TVöD / TV-L geregelten Freistellungstatbeständen auch kurzfristige unbezahlte Freistellungen bis zu 14 Tagen. Das gilt auch für den sogenannten „Flexi-Urlaub“. Erst bei mehr als 14 Tagen zählt der gesamte Zeitraum als Sonderurlaub mit den damit eventuell verbundenen Konsequenzen.

5.2 Beschäftigungszeit

Die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28 TVöD / TV-L bleibt bei der Feststellung der Beschäftigungszeit unberücksichtigt, soweit der Arbeitgeber nicht vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches Interesse anerkannt hat (§ 34 Abs. 3 Satz 2 TVöD / TV-L).

5.3 Jubiläum

Das Jubiläum ist abhängig von der Beschäftigungszeit, die sich durch einen unbezahlten Sonderurlaub (ohne dienstliches Interesse) zeitlich hinausschiebt.

5.4 Jahressonderzahlung

Der Anspruch auf Jahressonderzahlung vermindert sich um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt haben (§ 20 Abs. 4 Satz 1 TVöD / TV-L).

5.5 Erholungsurlaub

Ruht das Arbeitsverhältnis wegen Sonderurlaub, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens um ein Zwölftel (§ 26 Abs. 2 Buchst. c TVöD / TV-L).

5.6 Kinderbezogene Besitzstandszulage

Eine Unterbrechung der Entgeltzahlung durch einen unbezahlten Sonderurlaub (außer im dienstlichen/betrieblichen Interesse) führt grundsätzlich zum Wegfall der kinderbezogenen Besitzstandszulage (§ 11 Abs. 1 TVÜ-VKA / TVÜ-Länder).

Von dieser grundsätzlichen tariflichen Regelung wurde für die Beschäftigten der Freien Hansestadt Bremen die Ausnahme zugelassen, dass bei unbezahltem Sonderurlaub von weniger als einem Monat im Kalenderjahr und bei Sonderurlaub aus familiären Gründen die kinderbezogene Besitzstandszulage nach dem Sonderurlaub wiederauflebt, sofern die sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind, das heißt der Anspruch auf die Besitzstandszulage muss dem Grunde nach noch bestehen und auch während des Sonderurlaubs muss ein ununterbrochener Anspruch auf Kindergeld bestanden haben.

5.7 Stufenlaufzeit

a) Zeiten, die auf die Stufenlaufzeit angerechnet werden

Zeiten eines Sonderurlaubs oder sonstige Unterbrechungen (z. B. Arbeitsbefreiungen) von weniger als einem Monat im Kalenderjahr und Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches/betriebliches Interesse anerkannt hat, zählen für die Stufenlaufzeit mit (§ 17 Abs. 3 TVöD / TV-L).

b) Zeiten, bei denen die Stufenlaufzeit angehalten wird (unschädliche Unterbrechungen)

Zeiten eines unbezahlten Sonderurlaubs ab einem Monat ohne dienstliches Interesse sind bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren unschädlich; sie werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet (§ 17 Abs. 3 TVöD / TV-L). Die Stufenlaufzeit wird für die Dauer der Unterbrechung angehalten und läuft nach der Unterbrechung unverändert weiter.

Beispiel:

Einer Beschäftigten werden zwei Jahre unbezahlter Sonderurlaub gewährt. Bei Urlaubsantritt befindet sich die Beschäftigte in Entgeltgruppe 8 Stufe 5 und hat bereits 2 Jahre in dieser Stufe 5 zurückgelegt. Während des Sonderurlaubs wird die Stufenlaufzeit angehalten. Bei Wiederaufnahme der Arbeit wird das Beschäftigungsverhältnis mit der vor Urlaubsantritt erreichten Stufenlaufzeit fortgesetzt; so dass bis zum Erreichen der Stufe 6 noch insgesamt 3 Jahre zurückgelegt werden müssen.

Ausnahmeregelung für die Freie Hansestadt Bremen:

Um eine denkbare mittelbare Diskriminierung von vornherein auszuschließen, ist nach Auffassung der Senatorin für Finanzen der § 17 Absatz 3 Satz 3 TVöD bzw. TV-L dahingehend auszulegen, dass Sonderurlaube zum Zwecke der Betreuung von minderjährigen Kindern oder von nach ärztlichem Attest pflegebedürftigen Angehörigen unabhängig von deren Dauer in keinem Fall zu einer schädlichen Unterbrechung der Stufenlaufzeit führen dürfen (siehe hierzu auch mein Rundschreiben Nr. 7/2012 vom 25. Juni 2012).

Aus den gleichen Gründen ist auch jede Elternzeit, unabhängig von deren Dauer, in keinem Fall eine schädliche Unterbrechung. Im TVöD ist die Höchstdauer von 5 Jahren daher nicht zu beachten, im TV-L ist für die Elternzeit ohnehin keine Höchstdauer vorgesehen.

c) Zeiten, bei denen die Stufe neu zugeordnet werden muss (schädliche Unterbrechung)

Bei einem Sonderurlaub von mehr als drei Jahren (nicht wegen Betreuung minderjähriger Kinder oder nach ärztlichem Attest pflegebedürftiger Angehöriger) 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 neu (§ 17 Abs. 3 TVöD / TV-L).

Beispiel:

Einer Beschäftigten werden 4 Jahre unbezahlter Sonderurlaub (nicht wegen Betreuung minderjähriger Kinder oder nach ärztlichem Attest pflegebedürftiger Angehöriger) gewährt. Bei Urlaubsantritt befindet sich die Beschäftigte in Entgeltgruppe 8 Stufe 5. Bei Wiederaufnahme der Arbeit erfolgt eine Zuordnung in die Entgeltgruppe 8 Stufe 4 mit der Maßgabe, dass die volle Laufzeit in Stufe 4 (4 Jahre) erneut durchlaufen werden muss.

d) Besonderheiten bei schädlichen Unterbrechungen für übergeleitete Beschäftigte

Bei der Überleitung der Beschäftigten in den TVöD und den TV-L ist es regelmäßig zu einer Zuordnung zu individuellen Zwischen- oder Endstufen gekommen. Sollte bei übergeleiteten Beschäftigten der Fall eintreten, dass wegen einer schädlichen Unterbrechung ein Stufenrückschritt nach § 17 Absatz 3 Satz 3 TVöD / TV-L zu erfolgen hätte, kann ein Rückschritt nur in eine Stufe erfolgen, die zuvor nach Durchlaufen der Stufenlaufzeit erreicht wurde. Es ist damit ausgeschlossen, dass bei übergeleiteten Beschäftigten ein Rückschritt hinter die individuelle Zwischenstufe aus der Überleitung erfolgt. Bei Beschäftigten in individuellen Endstufen ist ein Stufenrückschritt in jedem Fall ausgeschlossen.

5.8 Besitzstandsregelungen nach den §§ 8 und 9 TVÜ-VKA / TVÜ-Länder

Die §§ 8 und 9 des TVÜ-VKA / TVÜ-Länder sehen für übergeleitete Beschäftigte Besitzstandsregelungen für im früheren Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) mögliche Aufstiege oder Vergütungsgruppenzulagen nach bestimmten Bewährungs- oder Tätigkeitszeiten vor. Die Regelungen sind im TVÜ-Länder regelmäßig bis zum 31. Oktober 2012 und im TVÜ-VKA derzeit bis zum 28. Februar 2014 begrenzt. Unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. wenn die Hälfte der erforderlichen Aufstiegszeit bei der Überleitung schon erfüllt war), können etwaige Besitzstandsfälle auch noch nach den genannten Stichtagen entstehen.

Die meisten Fälle mit etwaigen Ansprüchen nach den §§ 8 oder 9 TVÜ-VKA / TVÜ-Länder dürften bei den aktiven Beschäftigten zwischenzeitlich aber erledigt sein. Allenfalls in Fällen mit längerfristigen Sonderurlauben können sich etwaige Bewährungs- oder Tätigkeitszeiten nach hinten verschieben, so dass sich immer noch neue Besitzstandsfälle nach den §§ 8 und 9 des TVÜ-VKA / TVÜ-Länder ergeben könnten.

Sollte ein Besitzstandsfall nach § 8 TVÜ-VKA bzw. TVÜ-Länder auf einem früheren Bewährungsaufstieg nach § 23 a BAT beruhen, ist aber zu beachten, dass Unterbrechungen von mehr als 6 Monaten oder Elternzeiten (einschließlich von Sonderurlaub zur Kinderbetreuung) von mehr als 5 Jahren zum Wegfall der davor liegenden Bewährungszeiten führen (§ 23 a Satz 2 Nr. 4 Buchstabe d) BAT). Damit wären dann auch die Voraussetzungen für einen Besitzstandsfall nach § 8 TVÜ-VKA bzw. TVÜ-Länder nicht mehr erfüllt. In allen anderen Aufstiegsfällen außerhalb des § 23 a BAT kommt es auf die Dauer einer etwaigen Unterbrechung der Bewährungs- oder Tätigkeitszeit nicht an, so dass in besonderen Ausnahmefällen etwaige Besitzstandsfälle noch sehr weit in der Zukunft entstehen könnten.

Gemäß § 9 Abs. 4 TVÜ-VKA / TVÜ-Länder wird die Besitzstandszulage für die Vergütungsgruppenzulage nur solange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird, und fällt im Falle einer Unterbrechung grundsätzlich weg. Zur Frage der ununterbrochenen Tätigkeit gibt es im TVÜ-VKA und im TVÜ-Länder unterschiedliche Regelungen.

In der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 9 Abs. 4 TVÜ-VKA sind die unschädlichen Unterbrechungstatbestände genannt. Danach sind u.a. Elternzeit und Sonderurlaub im dienstlichen Interesse eine unschädliche Unterbrechung, das heißt die Besitzstandszulage wird nach der Unterbrechung wieder gezahlt. Wie auch bei der kinderbezogenen Besitzstandszulage sind für die Beschäftigten der Freien Hansestadt Bremen auch Sonderurlaube aus familiären Gründen und Sonderurlaube von weniger als einem Monat im Kalenderjahr als unschädliche Unterbrechung anzusehen. Andere Sonderurlaube aus sonstigen Gründen führen dagegen zum Wegfall der Besitzstandszulage nach § 9 TVÜ-VKA.

In der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 9 Abs. 4 TVÜ-Länder wird neben der Elternzeit u. a. auch der Urlaub als unschädliche Unterbrechung genannt. Nach der Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 24. Mai 2012 - AZ 6 AZR 586/10 -) ist unter dem allgemeinen Begriff „Urlaub“ auch der Sonderurlaub zu verstehen. Für die Besitzstandszulage nach § 9 TVÜ-Länder ist daher neben der Elternzeit auch jeder Sonderurlaub unschädlich und führt nicht zum Wegfall der Besitzstandszulage.

Vereinbarung

Zwischen der Freien Hansestadt Bremen - **{Land bzw. Stadtgemeinde}** -,
vertreten durch {Dienststelle},

Kommentar [MT1]: Hier bitte entweder Land oder Stadtgemeinde, nicht aber beides eintragen. Die Unterscheidung erfolgt entsprechend der haushaltsmäßigen Zuordnung (Land- oder Stadthaushalt).

und **{Anrede Vorname} {N a c h n a m e}**

geb. am **{Geburtsdatum}**

wird Nachstehendes vereinbart:

§ 1

{Dem/Der} Beschäftigten wird in der Zeit

vom **{}**

bis **{}**

Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts gemäß § 28 **{TVöD oder TV-L}** gewährt.

Kommentar [MT2]: Je nach Tarifzugehörigkeit TVöD oder TV-L eintragen.

Es besteht kein dienstliches Interesse an der Beurlaubung.

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

§ 2

Jede Vertragspartei hat eine Ausfertigung dieser Vereinbarung erhalten.

Bremen, {TIME \@ "d. MMMM yyyy"}

{Dienststelle}

Unterschrift de{s/r} Beschäftigten

{}

Vereinbarung

Zwischen der Freien Hansestadt Bremen - {Land bzw. Stadtgemeinde} -,
vertreten durch {Dienststelle},

Kommentar [MT1]: Hier bitte entweder Land oder Stadtgemeinde, nicht aber beides eintragen. Die Unterscheidung erfolgt entsprechend der haushaltsmäßigen Zuordnung (Land- oder Stadthaushalt).

und {Anrede Vorname} {N a c h n a m e }

geb. am {Geburtsdatum}

wird Nachstehendes vereinbart:

§ 1

{Dem/Der} Beschäftigten wird in der Zeit

vom { }

bis { }

Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts gemäß § 28 {TVöD oder TV-L} gewährt.

Kommentar [MT2]: Je nach Tarifzugehörigkeit TVöD oder TV-L eintragen.

Für die Zeit des Sonderurlaubs wird ein dienstliches Interesse im Sinne von § 34 Abs. 3 Satz 2 {TVöD oder TV-L} anerkannt.

Kommentar [MT3]: Je nach Tarifzugehörigkeit TVöD oder TV-L eintragen.

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

§ 2

Jede Vertragspartei hat eine Ausfertigung dieser Vereinbarung erhalten.

Bremen, {TIME \@ "d. MMMM yyyy"}

{Dienststelle}

Unterschrift de{s/r} Beschäftigten

{ }

Vereinbarung

Zwischen der Freien Hansestadt Bremen - {Land bzw. Stadtgemeinde} -,
vertreten durch {Dienststelle},

und {Anrede Vorname} {N a c h n a m e }

geb. am {Geburtsdatum}

wird Nachstehendes vereinbart:

§ 1

{Dem/Der} Beschäftigten wird in der Zeit

vom {}

bis {}

Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts gemäß § 28 {TVöD oder TV-L} gewährt.

Es besteht kein dienstliches Interesse an der Beurlaubung.

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

Einer vorzeitigen Beendigung des Sonderurlaubs wird (spätestens) 6 Monate nach einem entsprechenden Antrag stattgegeben, im Schulbereich bzw. bei den Kindertagesheimen frühestens zu Beginn des folgenden Schul- bzw. Kindergartenjahres.

Eine vorzeitige Beendigung des Sonderurlaubs aufgrund einer wirtschaftlichen Notlage bleibt hiervon unberührt.

§ 2

{Der/Die} Beschäftigte verpflichtet sich, während der Zeit des Sonderurlaubs Nebentätigkeiten nur in dem Umfang auszuüben, dass sie dem Zweck der Beurlaubung nicht zuwiderlaufen.

§ 3

Jede Vertragspartei hat eine Ausfertigung dieser Vereinbarung erhalten.

Bremen, {TIME \@ "d. MMMM yyyy"}

{Dienststelle}

Unterschrift de{s/r} Beschäftigten

{}

Kommentar [MT1]: Hier bitte entweder Land oder Stadtgemeinde, nicht aber beides eintragen. Die Unterscheidung erfolgt entsprechend der haushaltsmäßigen Zuordnung (Land- oder Stadthaushalt).

Kommentar [MT2]: Je nach Tarifzugehörigkeit TVöD oder TV-L eintragen.

Kommentar [MT3]: Nur bei einem mindestens 3-jährigen Sonderurlaub auswählen.

Vereinbarung

Zwischen der Freien Hansestadt Bremen - {Land bzw. Stadtgemeinde} -,
vertreten durch {Dienststelle},

und {Anrede Vorname} {N a c h n a m e }

geb. am {Geburtsdatum}

wird Nachstehendes vereinbart:

§ 1

{Dem/Der} Beschäftigten wird in der Zeit

vom {}

bis {}

Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts gemäß § 28 {TVöD oder TV-L} gewährt.

Es besteht kein dienstliches Interesse an der Beurlaubung.

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

Einer vorzeitigen Beendigung des Sonderurlaubs wird (spätestens) 6 Monate nach einem entsprechenden Antrag stattgegeben, im Schulbereich bzw. bei den Kindertagesheimen frühestens zu Beginn des folgenden Schul- bzw. Kindergartenjahres.

Eine vorzeitige Beendigung des Sonderurlaubs aufgrund einer wirtschaftlichen Notlage bleibt hiervon unberührt.

§ 2

{Der/Die} Beschäftigte verpflichtet sich, während der Zeit des Sonderurlaubs entgeltliche Tätigkeiten nur in dem Umfang auszuüben, wie sie ohne den Sonderurlaub ausgeübt werden könnten.

§ 3

Jede Vertragspartei hat eine Ausfertigung dieser Vereinbarung erhalten.

Bremen, {TIME \@ "d. MMMM yyyy"}

{Dienststelle}

Unterschrift de{s/r} Beschäftigten

{}

Kommentar [MT1]: Hier bitte entweder Land oder Stadtgemeinde, nicht aber beides eintragen. Die Unterscheidung erfolgt entsprechend der haushaltsmäßigen Zuordnung (Land- oder Stadthaushalt).

Kommentar [MT2]: Je nach Tarifzugehörigkeit TVöD oder TV-L eintragen.

Kommentar [MT3]: Nur bei einem mindestens 3-jährigen Sonderurlaub auswählen.

Vereinbarung über Sonderurlaub im Rahmen der Flexibilisierung der Jahresarbeitszeit

Zwischen der Freien Hansestadt Bremen - {Land bzw. Stadtgemeinde} -,
vertreten durch {Dienststelle},

Kommentar [MT1]: Hier bitte entweder Land oder Stadtgemeinde, nicht aber beides eintragen. Die Unterscheidung erfolgt entsprechend der haushaltsmäßigen Zuordnung (Land- oder Stadthaushalt).

und {Anrede Vorname} {N a c h n a m e }

geb. am {Geburtsdatum}

wird Nachstehendes vereinbart:

§ 1

{Dem Der} Beschäftigten wird in der Zeit

vom { }

bis { }

Arbeitsbefreiung unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts gewährt. Das auf den Zeitraum der Arbeitsbefreiung entfallende Entgelt wird bis zur Zahlung des Entgelts für den Monat November des laufenden Jahres gestundet. |

Kommentar [MT2]: Nur bei Arbeitsbefreiung bis zu 14 Tagen auswählen.

Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts gewährt. Das auf den Zeitraum des Sonderurlaubs entfallende Entgelt wird bis zur Zahlung des Entgelts für den Monat November des laufenden Jahres gestundet. |

Kommentar [MT3]: Nur bei Sonderurlaub über 14 Tage bis längstens 4 Wochen auswählen.

Bei einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird das Entgelt nur bis zur Zahlung des Entgelts für den letzten vollen Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses gestundet.

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

§ 2

Jede Vertragspartei hat eine Ausfertigung dieser Vereinbarung erhalten.

Bremen, { TIME \@ "d. MMMM yyyy" }

{Dienststelle}

Unterschrift de{s/r} Beschäftigten

{ }