

Tarifrecht

Sonderurlaub und VBL

Von Alberdina Körner

Die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes sehen die Inanspruchnahme eines unbezahlten Sonderurlaubs vor (z. B. § 50 Abs. 2 BAT). Das kann unter Umständen Auswirkungen auf die Zusatzversorgung (VBL) haben.

Bei Beurlaubungen werden, da das Arbeitsverhältnis ruht und somit auch kein laufendes Arbeitsentgelt geleistet wird, keine Umlagen an die VBL entrichtet.

§ 43 b der VBL-Satzung sieht vor, dass Beurlaubungen, die länger als zwölf Monate dauern, nicht als gesamtversorgungsfähige Zeit berücksichtigt werden, Beurlaubungen unterhalb von zwölf Monaten sind unschädlich.

Dies gilt grundsätzlich auch für die Zeit des Mutterschutzes und des Erziehungsurlaubes. Beide Zeiten sind keine Beurlaubungszeiträume im Sinne des § 43 b und führen zu keiner Kürzung.

Allerdings führt auch der Erziehungsurlaub dann zu einer Kürzung der gesamtversorgungsfähigen Zeit, wenn in unmittelbarem Anschluss daran Sonderurlaub folgt. In diesem Fall führt der komplette Zeitraum (Erziehungsurlaub und Sonderurlaub) zu einer Kürzung der gesamtversorgungsfähigen Zeit.

Diese Kürzung kann nur verhindert werden, wenn zwischen Erziehungsurlaub und Sonderurlaub mindestens eine Umlage entrichtet wird, das heißt, das ruhende Arbeitsverhältnis muss unmittelbar im Anschluss an den Erziehungsurlaub wenigstens für eine kurze Zeit wieder aufleben. Das kann entweder durch Wiederaufnahme der Arbeit oder durch Gewährung von Erholungsurlaub (aus der Zeit vor dem Erziehungsurlaub) geschehen.

(aus [DEUTSCHE POLIZEI 1/2001](#))