



INFORMATION

zu den **Rechtsfolgen**, die sich aus dem **Sonderurlaub (nicht Elternzeit!)** zur Betreuung oder Pflege eines Kindes ergeben:

BESCHÄFTIGUNGSZEIT / DIENSTZEIT / JUBILÄUMSZUWENDUNG

Die Zeit des Sonderurlaubes gilt nicht als Beschäftigungszeit und damit auch nicht als Dienstzeit (Jubiläumszuwendung).

BEWÄHRUNGSZEIT

Die Zeit des Sonderurlaubes wird nicht auf die Bewährungszeit angerechnet. Vor einer Beurlaubung zurückgelegte Bewährungszeiten bleiben erhalten.

GRUNDVERGÜTUNG

Die Mitarbeiterin erhält jeweils zu Beginn des Monats, in dem sie ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, die Grundvergütung der nächsthöheren Lebensaltersstufe bis zum Erreichen der Endgrundvergütung. Diese Steigerung der Grundvergütung **wird** durch einen mehr als sechs Monate dauernden Sonderurlaub **beeinträchtigt**. Bei der Wiederaufnahme der Tätigkeit erhält die Mitarbeiterin die Grundvergütung, die sich ergeben würde, wenn das Arbeitsverhältnis unmittelbar vor Antritt des Sonderurlaubes geendet hätte.

WEIHNACHTSZUWENDUNG

Während des Sonderurlaubes ohne Fortzahlung der Bezüge wird keine Weihnachtszuwendung gewährt.

STERBEGELD

Ist die Mitarbeiterin z. Zt. ihres Todes beurlaubt, so entsteht kein Anspruch auf Sterbegeld.

ÜBERGANGSGELD

Die Anspruchsvoraussetzungen für eine Zahlung des Übergangsgeldes sind nicht gegeben.

ERHOLUNGSURLAUB

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

KRANKENBEZÜGE

Der Anspruch auf Krankenbezüge entfällt, da kein Anspruch auf Vergütung besteht.

BEIHILFEN

Die beurlaubte Mitarbeiterin hat keinen Anspruch auf Beihilfen.

SOZIALVERSICHERUNG

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

Die Mitarbeiterin kann sich für die Zeit des Sonderurlaubes in der gesetzlichen Krankenversicherung bei einer Krankenkasse ihrer Wahl **freiwillig** versichern. Der **Arbeitgeber trägt hierbei keinen Beitragsanteil**; er leistet auch **keinen** Zuschuss zur freiwilligen Krankenversicherung.

In der gesetzlichen Rentenversicherung kann sich die Mitarbeiterin ebenfalls freiwillig versichern. Auch hier gibt es **keine Leistungen des Arbeitgebers**. Auskünfte hierzu erteilt die jeweilige Krankenkasse.

ZUSATZVERSORGUNG

Während des Sonderurlaubes bleibt das Versicherungsverhältnis bei der kirchlichen Zusatzversorgungskasse (KZVK) bestehen. Die Pflicht zur Entrichtung der Umlage ruht während dieser Zeit. Das hat zu Folge, dass die Zeit der Beurlaubung als **gesamtversorgungsfähige** Zeit angerechnet wird. Grundsätzlich bleibt die Mitarbeiterin bezüglich der **gesamtversorgungsfähigen** Zeit auf dem Stand, den sie zu Beginn des Sonderurlaubes hatte.

Bei Rückfragen zur Zusatzversorgung erteilt die KZVK Auskunft:

Kirchliche Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen, Schwanenwall 11, 44135 Dortmund, Telefon 0231 / 9578-0

Dieses Merkblatt gilt vorbehaltlich zwischenzeitlicher gesetzlicher Änderungen und Änderungen der kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung.