

Verbindliches Informationsblatt

Beurlaubung/Arbeitsbefreiung für Lehrkräfte durch Leiterinnen und Leiter der Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung

(Stand: 19. Januar 2012)

Rechtsgrundlagen: (in der jeweils geltenden Fassung)

- Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) vom 17.06.2008 (BGBl. I S. 1010)
- Beamtengesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesbeamtengesetz – LBG – SGV.NRW. 2030)
- Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)
- Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz – PflegeZG) vom 28.05.2008 (BGBl. I S. 874, 896)
- Verordnung über die Freistellung wegen Mutterschutz für Beamtinnen, Eltern- und Pflegezeit, Erholungs- und Sonderurlaub der Beamtinnen und Beamten im Land Nordrhein Westfalen (Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW - FrUrIV NRW – SGV.NRW.20303)

I. Allgemeine Hinweise

In jedem Einzelfall ist sorgfältig zu prüfen, ob die schulischen Belange die Gewährung von Sonderurlaub bzw. Arbeitsbefreiung zulassen. Gleichwohl verbietet sich – wie bei allen Ermessensentscheidungen – jeglicher Schematismus. Es wäre deshalb nicht gerechtfertigt, eine Beurlaubung stets unter Hinweis auf den mit ihr verbundenen Unterrichtsausfall oder vertretungsweise zu erteilenden Unterricht abzulehnen. Vielmehr können auch Art und Bedeutung der Veranstaltung, gegebenenfalls die Tatsache, dass die betreffende Lehrkraft keinen oder selten Sonderurlaub in Anspruch genommen hat, sowie das besondere dienstliche Engagement berücksichtigt werden.

Mit dem Wesen der Gewährung von Sonderurlaub verträgt es sich nicht, regelmäßig zu verlangen, dass der Unterricht vor der Beurlaubung erteilt oder im Anschluss daran nachgeholt wird.

Eine entsprechende Auflage wird aber insbesondere dann notwendig sein, wenn dem Beurlaubungsantrag trotz erheblicher Bedenken stattgegeben worden ist. In dem gesamten Kontextbereich ist es Aufgabe der Schulleitungen und der Leitungen der Zentren für schulpraktische Lehrerbildung die Entscheidungen mit dem erforderlichen pädagogischen Augenmaß zu treffen. Ebenso wäre es möglich, die Ent-

scheidung über den Sonderurlaubsantrag mit anderen Auflagen zu verbinden, z.B. durch Erstellung eines Berichts über die Veranstaltung zur Weiterleitung an andere interessierte Lehrkräfte.

In dringenden Fällen eines Sonderurlaubs bzw. einer Arbeitsbefreiung aus persönlichen Anlässen, die nicht mehr von der Freistellungs- und Urlaubsverordnung erfasst werden, bestehen keine Bedenken, wenn die Schulleitung **ausnahmsweise** den Stundenplan oder die Unterrichtserteilung so umstellt, dass an diesem Tag oder zu der betroffenen Tageszeit keine Unterrichtsverpflichtung besteht und dieser Unterricht vor- oder nachgearbeitet wird.

II. Besondere Hinweise zu einzelnen Bestimmungen

1. Freistellung zur Ausübung eines Mandats

Gem. § 74 Abs. 3 LBG bzw. § 29 Abs. 2 TV-L ist der erforderliche Urlaub für die Ausübung eines Mandats auf Grund der **gesetzlichen Vorgaben** zu gewähren. Die Beurlaubung richtet sich daher **nicht** nach den Vorschriften der Freistellungs- und Urlaubsverordnung. Für die Genehmigung ist die Bezirksregierung zuständig (**Ausnahme: für tarifbeschäftigte Lehrkräfte an Grundschulen: die Schulämter**).

Bei der Ausübung eines Mandats handelt es sich um Tätigkeiten:

- in der Vertretung einer Gemeinde, eines Gemeindeverbandes oder einer Bezirksvertretung,
- als Mitglied eines nach Kommunalverfassungsrecht gebildeten Ausschusses,
- als von einer kommunalen Vertretung gewähltes ehrenamtliches Mitglied von Ausschüssen, die auf Grund eines Gesetzes gebildet worden sind,
- als Mitglied der Vertretung einer Gemeinde hinsichtlich der Zugehörigkeit zu einem Regionalrat.

Zur Ausübung eines Mandats gehören nicht:

- Tätigkeiten auf Grund einer Funktion in Parteien und Gewerkschaften etc.
- Entsendungen nach § 113 der Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (GO NRW) in Beiräte, Ausschüsse, Gesellschaftsversammlungen, Aufsichtsräte oder entsprechende Organe von juristischen Personen oder Personenvereinigungen. Hierfür ist bei **beamteten Lehrkräften** eine **Nebentätigkeitsgenehmigung** durch den Dienstvorgesetzten erforderlich. Nur unter dieser Voraussetzung kann für eine entsprechende Tätigkeit – unter Beschränkung auf das notwendige Maß **Sonderurlaub** gem. § 25 Abs. 2 FrUrlV erteilt werden.

Die Frage, ob eine Tätigkeit der Wahrnehmung des Mandats dient, liegt in der ausschließlichen Entscheidungsbefugnis der betreffenden Vertretung (Rat, Kreistag, Bezirksvertretung oder Ausschuss) und kann vom Dienstherrn (Arbeitgeber) nicht beurteilt werden.

Um jedoch den Umfang von Unterrichtsausfällen durch die Ausübung eines kommunalpolitischen Mandats herabzusetzen und mögliche Interessenkollisionen zu vermeiden, sind an alle beteiligten besondere Anforderungen zu stellen:

Die **Lehrkraft** ist verpflichtet, wie sich aus dem Dienst- und Treueverhältnis zwischen ihr und dem Dienstherrn bzw. aus den allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften ergibt, ihre ehrenamtliche Mandatstätigkeit so einzurichten, dass die dienstlichen Belange nicht mehr als notwendig beeinträchtigt werden.

Um dies zu verwirklichen, hat sich die Lehrkraft u.a. vor der Aufstellung des Stundenplans über feststehende Termine (z.B. für Rats- und Ausschusssitzungen, Fraktionssitzungen und Sitzungen der Bezirksvertretung) bei der jeweiligen Körperschaft zu informieren und diese der Schulleitung bekannt zu geben.

Die **betroffenen Organe der Körperschaft** sollen bei Terminierung auf den unterrichtlichen Einsatz Rücksicht nehmen. Für die Wahrnehmung von Aufgaben außerhalb der feststehenden Sitzungstermine ist dem Antrag ein Beschluss der jeweiligen Körperschaft beizufügen, aus dem hervorgeht, dass es sich um Mandatstätigkeit handelt.

Allgemeine Feststellungen in Bezug auf repräsentative Vertretungen oder Bescheinigungen der Oberbürgermeister oder Landräte, die sich auf allgemeine Repräsentationsaufgaben beziehen, sind nicht ausreichend. Der Beschluss kann eventuell durch die Kommunalaufsicht überprüft werden.

Unterrichtsausfall wegen der Ehrung von Alters- und Ehejubilaren oder der Teilnahme an Vereins- und Brauchtumsveranstaltungen ist in der Regel nicht vertretbar.

Die **Schulleitung** hat unter Berücksichtigung der ihr bekannten Termine des Mandatsträgers den Stundenplan so zu gestalten, dass eine Beurlaubung nur ausnahmsweise erforderlich ist. **Eine pauschale Pflichtstundenermäßigung des Mandatsträgers ist grundsätzlich nicht möglich.**

Nur bei unvorhergesehenen Verpflichtungen auf Grund der Mandatstätigkeit kann die erforderliche Beurlaubung fernmündlich eingeholt werden. Das schriftliche Antragsverfahren ist dann unverzüglich nachzuholen.

2. Urlaub zur Wahrnehmung amtlicher Termine

Für die Wahrnehmung amtlicher Termine ist gem. § 25 Abs. 1 Nr. 2 FrUrlV bzw. § 29 Abs. 2 TV-L Sonderurlaub bzw. Arbeitsbefreiung zu gewähren. Dieses kommt in der Regel nur bei einer Ladung als unbeteiligter Zeuge in Betracht.

Unter diese Bestimmung fällt eine Beurlaubung dann **nicht**, wenn sie durch eine **persönliche Angelegenheit** der Lehrkraft veranlasst wird (z.B. Ehescheidung).

Dies gilt auch, wenn eine amtliche Ladung das Erscheinen der Lehrkraft erfordert. In diesen Fällen kommt gegebenenfalls Sonderurlaub gem. § 34 FrUrlV ohne Besoldung, bzw. § 29 Abs. 3 TV-L ohne Entgelt in Betracht. Eine persönliche Angelegenheit in diesem Sinne ist auch die private Teilnahme an Erörterungs- und Anhörungsterminen in förmlichen Verwaltungs- oder Planfeststellungsverfahren.

Eine gegebenenfalls erforderliche Aussagegenehmigung gem. § 37 Abs. 3 BeamStG wird durch die Schulleitung bzw. durch das jeweilige Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung erteilt.

3. Urlaub für staatsbürgerliche, berufliche, kirchliche, gewerkschaftliche, karitative, sportliche und ähnliche Zwecke

Gem. § 26 FrUrlV bzw. § 29 Abs. 2 TV-L kann Sonderurlaub erteilt werden, soweit die Ausübung der Tätigkeit außerhalb der Dienstzeit nicht möglich ist und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (BASS 1-10) gilt, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind, hinsichtlich des Nachweises entsprechend, ob Veranstaltungen beruflichen oder politischen Zwecken dienen.

Der Sonderurlaub darf für die vorgenannten Zwecke **insgesamt fünf Arbeitstage** einschließlich Reisetage im Kalenderjahr nicht übersteigen. Urlaube, die dieses Jahreskontingent im Einzelfall überschreiten, unterliegen **meinem Zustimmungsvorbehalt**. Diese Anträge bitte ich, mir auf dem Dienstweg rechtzeitig (**d.h. mindestens sechs Wochen vorher**) vorzulegen.

3.1 Sonderurlaub zur Fortbildung (berufliche Zwecke / auch Fort- und Weiterbildung im Fach Religion)

Sonderurlaub zur Fortbildung für berufliche Zwecke steht unter dem Vorbehalt von § 39 Abs. 3 FrUrlV. Danach kann Lehrkräften Urlaub zur Fortbildung oder zur Durchführung von Studienreisen grundsätzlich **nur während der Schulferien** bewilligt werden. Die Entscheidungskompetenz über die Ausnahme von diesem Grundsatz obliegt der **Schulleitung**.

Für Veranstaltungen weiterer Träger kann hiernach Sonderurlaub erteilt werden, wenn **die Schulleitung** die Veranstaltung unter Berücksichtigung folgender Kriterien im Sinne der Schulentwicklung und entsprechend der Fortbildungsplanung der Schule positiv bewertet:

- Zweck, Absicht und Ziel der Veranstaltungsangebotes,
- Relevanz der Inhalte für Schule und Unterricht, orientiert an den Aufgaben und Funktionen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer,
- Übereinstimmung mit Richtlinien für den Unterricht und Rechts- und Verwaltungsvorschriften,
- Erweiterung der Handlungskompetenz der Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch erziehungswissenschaftliche, fachwissenschaftliche, fachdidaktische und unterrichtspraktische, funktionsbezogene Qualifizierung,
- zeitliche und organisatorische Strukturierung des Fortbildungsangebotes im Zusammenhang mit schul- und unterrichtsorganisatorischer Verträglichkeit.

Dies gilt auch nach den Vereinbarungen über **kirchliche Lehrerfortbildung** für Veranstaltungen, die in den halbjährlich erscheinenden Veranstaltungskatalogen der Kirchen veröffentlicht sind.

Für Veranstaltungen der **kirchlichen Fortbildungsinstitute**, die auf den Einsatz im Religionsunterricht vorbereiten, kann **durch mich auf formlosen Antrag** Sonderurlaub unter Belassung der Besoldung/Vergütung gewährt werden. Dies gilt für:

- den Besuch eines Kurses zum Erwerb einer Fakultas im Fach Evangelische oder Katholische Religionslehre,
- Tagungen zum Erwerb der kirchlichen Unterrichtsgenehmigung zum Zwecke des fachfremden Einsatzes im Religionsunterricht,
- Zertifikatskurse als Maßnahme, die nicht mit einer Erweiterungsprüfung abschließen.

3.2 Beurlaubung von Lehrkräften für sportliche Zwecke

Bei der Entscheidung über die Genehmigung von Sonderurlaubsanträgen von Lehrkräften für sportliche Zwecke gem. § 26 FrUrlV ist das förderungsfähige Anliegen im Einzelfall abzuwägen gegen die jeweils verursachten Beeinträchtigungen schulischer Belange. Dabei spielt oftmals die Frage eine Rolle, inwieweit der Zweck der Maßnahme, für die eine Lehrkraft Sonderurlaub beantragt, eine positive Rückwirkung auf Schule und Unterricht erwarten lässt.

Eine Genehmigung bzw. Ablehnung sollte jedoch nicht nur von der positiven bzw. negativen Beantwortung dieser Frage abhängig gemacht werden. Der § 26 FrUrlV kennzeichnet Anliegen von öffentlichem Interesse, die in bestimmtem Rahmen durch Freistellung von Dienstkräften auch ohne unmittelbaren Bezug zu deren eigentlicher dienstlicher Tätigkeit gefördert werden sollen. Dies gilt insbesondere für die aktive Teilnahme an Olympischen Spielen, sportlichen Welt- und Europameisterschaften, internationalen sportlichen Länderwettkämpfen und den dazugehörigen Vorbereitungskämpfen auf Bundesebene.

§ 39 Abs. 3 FrUrlV regelt einschränkend zu § 26 FrUrlV den Sonderurlaub der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen zu Fortbildungszwecken. Hiernach darf eine entsprechende Freistellung nur während der Schulferien bewilligt werden. Über Ausnahmen entscheiden die Schulleiterin oder der Schulleiter.

Inwieweit die für eine Ausnahmeentscheidung notwendige besondere Relevanz von Fortbildungsangeboten z.B. der Sportorganisationen für Schule und Unterricht gegeben ist, hat die Schulleitung im Einzelfall gegebenenfalls im Einvernehmen mit der zuständigen Schulaufsichtsbehörde zu entscheiden. Grundsätzlich gilt hierbei, dass auch die Fortbildungsangebote der Sportorganisationen „als im Interesse der Lehrerfortbildung im Sport“ anerkannt werden können und den teilnehmenden Lehrkräften hierfür Sonderurlaub und Dienstunfallschutz gewährt werden kann.

Darüber hinaus bietet § 34 Abs. 1 FrUrlV bzw. § 29 Abs. 3 TV-L die Möglichkeit, Urlaub ohne Besoldung bzw. Vergütung zu bewilligen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Auch diese Regelung kann auf Anträge zur Genehmigung von Sonderurlaub für sportliche Zwecke angewendet werden.

4. Maßnahmen, die nicht unter die Regelungen zur Gewährung von Sonderurlaub fallen

In folgenden Fällen bitte ich, **keinen** Antrag auf Sonderurlaub zu stellen:

- Veranstaltungen der **amtlichen** Lehrerfortbildung (Programmheft/Internet bzw. Rundverfügung): Die Teilnahme an in meinem Programm veröffentlichten

Veranstaltungen ist eine dienstliche Tätigkeit im Rahmen einer zeitlich begrenzten Abordnung. Das Anmeldeverfahren ist in meinem Programm bzw. in meiner jeweiligen Rundverfügung geregelt.

Die Veranstaltungen der **Kompetenzteams** bei den staatlichen Schulämtern sind ebenfalls Veranstaltungen der amtlichen Lehrerfortbildung. Somit ist die Teilnahme hieran auch eine dienstliche Tätigkeit im Wege einer zeitlich begrenzten Abordnung. Das Anmeldeverfahren ist in den Veröffentlichungen der Kompetenzteams beschrieben.

- **Fachleiter** für evangelische oder katholische Religionslehre an Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung, die an kirchlichen Fortbildungsveranstaltungen in diesen Fächern teilnehmen wollen: Die Teilnahme wird gem. Rund-erlass des Kultusministeriums vom 20.07.1986 (BASS 20-51 Nr. 2) durch **dienstliche Entsendung** ermöglicht, sofern nicht im Einzelfall andere zwin-gende dienstliche Gründe dem entgegenstehen. Ich bitte, die entsprechenden **formlosen Anträge** über mich, bzw. das zuständige Schulamt zu stellen.

5. Urlaub aus persönlichen Anlässen

5.1 Wichtige persönliche Gründe

Aus wichtigen persönlichen Gründen kann gem. § 33 Abs. 1 FrUrlV bzw. § 29 Abs. 1 TV-L Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung unter Beschränkung auf das notwendige Maß bei Fortzahlung der Bezüge bzw. des Entgelts gewährt werden.

Die hierzu in den Katalogen der genannten Bestimmungen aufgeführten Tatbestände sind **abschließend**, so dass Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung **nur** dann gewährt werden kann, wenn die genannten Voraussetzungen uneingeschränkt auch hinsichtlich des Zeitpunktes des jeweiligen Anlasses erfüllt sind. Das gilt auch für den maximalen Umfang des Sonderurlaubs.

Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung **unter Fortzahlung der Bezüge/des Entgelts** kann **nicht** gewährt werden aus Anlässen wie: Eheschließung, Eheschließung eines Kindes, Silberne Hochzeit, Einsegnung, Erstkommunion, Konfirmation, Umzug aus persönlichen Gründen, Einschulung des eigenen Kindes, Niederkunft der Lebensgefährtin etc.).

In sonstigen **dringenden** Fällen (hierzu gehört auch die Teilnahme an religiösen Veranstaltungen) können **beamtete Lehrkräfte** Dienstbefreiung **unter Fortzahlung der Bezüge** bis zu drei Arbeitstagen erhalten.

In **begründeten** Fällen kann **bei Wegfall der Bezüge** gem. § 34 Abs. 1 FrUrlV kurzfristige Dienstbefreiung gewährt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Hierzu gehören auch die oben genannten Anlässe wie Eheschließung usw. Für **tarifbeschäftigte Lehrkräfte** gilt § 29 Abs. 3 TV-L entsprechend.

5.2 Kurmaßnahmen

Bei **beamteten Lehrkräften** wird gem. § 33 Abs. 4 FrUrlV für eine Kurmaßnahme, die nach einem amtsärztlichen Zeugnis zur Erhaltung oder Wiederherstellung der Dienstfähigkeit notwendig ist, Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung gewährt. Das gleiche gilt bei:

- einer nach dem Bundesversorgungsgesetz bewilligten Badekur,
- einer nach dem Bundesentschädigungsgesetz im Rahmen eines Heilverfahrens bewilligten Kur,
- einer von einem Sozialversicherungsträger bewilligten Badekur.

In diesen Fällen ist die Vorlage eines amtsärztlichen Zeugnisses nicht erforderlich.

Sonderurlaub für Kurmaßnahmen wird **ausschließlich während der Schulferien** gewährt. Dies gilt **nicht** für Sanatoriumsaufenthalte nach einer schweren, einen Krankenhausaufenthalt erfordernden Erkrankung, oder, wenn nach dem Gutachten des zuständigen Arztes oder eines Vertrauensarztes aus zwingenden medizinischen Gründen eine Sanatoriumsbehandlung notwendig ist.

Bei **Lehrkräften im Tarifbeschäftigungsverhältnis** gilt gem. § 22 Abs. 1 TV-L die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die

- ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung,
- eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder
- ein sonstiger Sozialleistungsträger

bewilligt hat und die in einer entsprechenden Einrichtung durchgeführt wird, als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit. Für die Dauer der Maßnahme erhalten diese Lehrkräfte Krankenbezüge gem. § 22 TV-L.

6. Urlaub zur Betreuung eines kranken Kindes und bei Erkrankung einer Betreuungsperson

6.1 Betreuung eines erkrankten Kindes

6.1.1 Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis mit Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung gem. § 45 Sozialgesetzbuch V (SGB V)

In der **gesetzlichen Krankenversicherung** Versicherte haben unter folgenden Voraussetzungen Anspruch auf Krankengeld, wenn sie der Arbeit fernbleiben:

- Es liegt eine ärztliche Bescheinigung über die **Notwendigkeit** der Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des **erkrankten** Kindes vor.
- Das Kind hat das **12. Lebensjahr** noch nicht vollendet.
- Das Kind ist in einer **gesetzlichen Krankenkasse** versichert. Hierbei ist es unerheblich, ob das Kind bei dem Elternteil mitversichert ist, welcher die Leistung der Krankenkasse beansprucht.

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, besteht neben dem Krankengeldanspruch gegenüber der gesetzlichen Krankenkasse ein Anspruch auf **unbezahlte Freistellung** gegenüber dem Arbeitgeber in folgendem Umfang:

- | | |
|-----------------------------|---------------------------|
| a) je Kalenderjahr je Kind | längstens 10 Arbeitstage |
| insgesamt | längstens 25 Arbeitstage |
| b) Alleinerziehende je Kind | längstens 20 Arbeitstage |
| insgesamt | längstens 50 Arbeitstage. |

Gem. § 45 Abs. 4 SGB V besteht ein **zeitlich unbegrenzter Anspruch** auf Krankengeld und damit verbunden ein **zeitlich ebenfalls unbegrenzter Anspruch** auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung, wenn dies zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines „schwerstkranken Kindes“ erforderlich ist.

6.1.2 Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis mit Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung*

Ein Anspruch auf **bezahlte** Freistellung von der Arbeitsleistung im Umfang **bis zu 4 Arbeitstagen** im Kalenderjahr gem. § 29 Abs. 1, Buchst. e, Doppelbuchst. bb) TV-L bei schwerer **Erkrankung** des Kindes **bis zum vollendeten 12. Lebensjahr** besteht nur bei folgenden Personengruppen:

- Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis, die privat oder **nicht** in der gesetzlichen Krankenversicherung **pflichtversichert** sind,
- Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, deren Kind jedoch nicht bei ihnen, sondern z.B. bei dem anderen Elternteil **privat** versichert ist.

***Hinweis:**

In diesen Fällen besteht jedoch ein Anspruch gem. § 45 Abs. 5 SGB V auf **unbezahlte Freistellung** für die Arbeitstage, für die keine Entgeltzahlung zusteht (z.B.: 4 Arbeitstage bezahlte Freistellung, Rest von 6 Arbeitstagen Anspruch auf unbezahlte Freistellung).

Bei der Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines „schwerstkranken Kindes“ im Sinne des § 45 Abs. 4 SGB V besteht auch hier **nach Ablauf der bezahlten** Freistellung ein gesetzlicher Anspruch auf **zeitlich unbegrenzte unbezahlte** Freistellung von der Arbeitsleistung.

6.1.3 Lehrkräfte im Beamtenverhältnis

Anspruchsgrundlage für beamtete Lehrkräfte ist § 33 Abs. 1 Nr. 6 FrUrlV. Hiernach kann Sonderurlaub **unter Fortzahlung der Besoldung** von bis zu 4 Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt werden.

Um beamtete Lehrkräfte hinsichtlich der Beurlaubungsdauer mit den angestellten Lehrkräften gleichzustellen, wird auch für diese die in § 45 SGB V festgelegte Frei-

stellungsdauer berücksichtigt, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Somit ist also zu prüfen, ob die antragstellende beamtete Lehrkraft – befände sie sich nicht im Beamtenverhältnis – krankenversicherungspflichtig im Sinne des SGB V wäre. Hierzu hat die beamtete Lehrkraft im Antrag auf Sonderurlaub zu erklären, dass ihre Dienst- oder Anwärterbezüge (ohne Familienzuschlag und Aufwandsentschädigung) die jeweils gültige allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung gem. § 6 Abs. 6 SGB V) nicht überschreiten.

Im Jahre 2012 beträgt die Jahresarbeitsentgeltgrenze 50.850,00 EURO.

Der Betrag wird in der Regel jährlich angepasst.

Liegt das Bruttoeinkommen der beamteten Lehrkraft **unterhalb** dieser Jahresarbeitsentgeltgrenze, kann sie **bezahlten** Sonderurlaub erhalten im Umfang von:

wie 6.1.1 a) bis max. 10/25 Arbeitstage oder

wie 6.1.1 b) bis max. 20/50 Arbeitstage.

6.2 Erkrankung einer Betreuungsperson

6.2.1 Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis

Gem. § 29 Abs. 1, Buchst. e, Doppelbuchst. cc) TV-L hat eine tarifbeschäftigte Lehrkraft unter folgenden Voraussetzungen einen Anspruch auf **bezahlte** Freistellung von der Arbeitsleistung bis zu 4 Arbeitstagen im Kalenderjahr, wenn sie die Betreuung ihres Kindes selbst übernehmen muss:

- Es liegt eine schwere Erkrankung der Betreuungsperson des Kindes vor.
- Das Kind hat das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet oder
- das Kind ist wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig.

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht.

Die Freistellung wegen der Erkrankung eines Kindes und wegen der Erkrankung einer Betreuungsperson darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

6.2.2 Lehrkräfte im Beamtenverhältnis

Anspruchsgrundlage für beamtete Lehrkräfte ist § 33 Abs. 1 Nr. 7 FrUrlV.

Hiernach kann beamteten Lehrkräften wegen der Erkrankung einer Betreuungsperson Sonderurlaub unter **Fortzahlung** der Besoldung **in dem unter 6.2.1 genannten Umfang** gewährt werden.

Die Dienstbefreiung wegen der

- schweren Erkrankung eines Angehörigen (§ 33 Abs.1 Nr. 5 FrUrlV)
- schweren Erkrankung eines Kindes (§ 33 Abs. 1 Nr. 6 FrUrlV)
- schweren Erkrankung der Betreuungsperson eines Kindes (§ 33 Abs. 1 Nr. 7 FrUrlV)

darf zusammen **5 Arbeitstage im Kalenderjahr** nicht überschreiten.

Diese Begrenzung **gilt nicht**, wenn bei der schweren Erkrankung eines Kindes der Zeitrahmen wegen Unterschreitens der allgemeinen Jahresarbeitsentgeltgrenze im Zuge der Sonderregelung bereits ausgeschöpft oder überschritten worden ist (siehe Ziffer 6.1.3). Wurden beispielsweise zunächst 4 Tage Sonderurlaub nach § 33 Abs. 1 Nr.6 FrUrlV und anschließend im Rahmen der Sonderregelung weitere Tage Dienstbefreiung gewährt, kann gleichwohl noch ein Tag Dienstbefreiung nach § 33 Abs. 1 Nr. 5 und 7 FrUrlV gewährt werden.

7. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung, Pflegezeit

7.1 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG, § 16 Abs. 1 Nr.1 FrUrlV)

Lehrkräfte haben die Möglichkeit, dem Dienst bzw. der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer **akut auftretenden Pflegesituation** beizustehen. Der Freistellungsanspruch beträgt bei beamteten Lehrkräften unter Wegfall der Besoldung höchstens **zwei Wochen**, bei tarifbeschäftigten Lehrkräften höchstens **10 Arbeitstage** ohne Entgeltfortzahlungsanspruch. Eine längerfristige Ankündigung der Freistellung ist – in der Natur der Sache liegend – nicht erforderlich; die Verhinderung an der Dienst-/Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer ist dem Dienstherrn/Arbeitgeber **unverzüglich** mitzuteilen (§ 2 Abs. 2 PflegeZG, § 16 Abs. 1 Nr.1 FrUrlV).

Die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen ist durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen (§ 2 Abs. 2 PflegeZG, § 16 Abs. 2 FrUrlV).

7.2 Pflegezeit (§ 3 PflegeZG, § 16 Abs. 1 Nr. 2 FrUrlV)

Lehrkräfte sind vollständig oder teilweise bis zur Dauer von sechs Monaten freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Der Anspruch muss von beamteten Lehrkräften spätestens **zwei Wochen**, von tarifbeschäftigten Lehrkräften spätestens **zehn Arbeitstage** vor Beginn der Pflegezeit schriftlich beim Dienstherrn/Arbeitgeber angemeldet werden. Es ist anzugeben, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung in Anspruch genommen werden soll. Bei teilweiser Inanspruchnahme ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. In diesem Fall sind in einer schriftlichen Vereinbarung Dauer und Umfang der Pflegezeit festzulegen. Den Wünschen der Beschäftigten ist zu entsprechen, es sei denn, dass dringende dienstliche Belange entgegenstehen.

Ebenso wie tarifbeschäftigte Lehrkräfte haben auch **beamtete Lehrkräfte** für die Dauer der Pflegezeit einen Anspruch auf **unterhälftige Teilzeitbeschäftigung** (§ 67 LBG), sofern zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Die

Pflegezeit **unterbricht** eine Elternzeit, eine Beurlaubung nach §§ 70, 71 oder eine Teilzeitbeschäftigung nach §§ 64, 66 LBG.

Die **Höchstdauer** der Pflegezeit beträgt für jeden pflegebedürftigen Angehörigen im Sinne des § 7 PflegeZG **sechs Monate** (§ 4 PflegeZG, § 16 Abs. 1 Nr. 2 FrUrlV). Wird sie zunächst für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommen, kann sie mit Zustimmung des Dienstherrn/des Arbeitgebers bis zur Höchstdauer verlängert werden. Ein Anspruch hierauf besteht dann, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

Entfallen die Voraussetzungen für die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen, endet die Pflegezeit **vier Wochen** nach Eintritt der veränderten Umstände. Hierüber ist der Dienstherr/Arbeitgeber **unverzüglich** zu unterrichten. Ansonsten kann die Pflegezeit nur mit Zustimmung des Dienstherrn/Arbeitgebers vorzeitig beendet werden.

Die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen ist durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen. Bei in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen (§ 3 Abs. 2 PflegeZG, § 16 Abs. 2 FrUrlV).

III. Antragsverfahren

1. Sonderurlaub bzw. Arbeitsbefreiung muss **in jedem Einzelfall** von der Lehrkraft selbst rechtzeitig **schriftlich** auf den dafür vorgesehenen Vordrucken **in doppelter Ausfertigung** bei der Schulleitung beantragt werden. Nicht rechtzeitig vorgelegte Anträge können schon allein aus diesem Grunde abgelehnt werden, wobei jedoch jeglicher Schematismus vermieden werden sollte.
2. Anträge, deren Genehmigung mir bzw. dem zuständigen Schulamt vorbehalten bleibt, bitte ich, in doppelter Ausfertigung mit der Stellungnahme der Schulleitung rechtzeitig, **d.h. mindestens 6 Wochen vor Veranstaltungsbeginn**, vorzulegen. Dem Antrag bitte ich, nach Möglichkeit die notwendigen Unterlagen, wie Einladung, Programm, ärztliche Atteste usw. beizufügen, oder diese schnellstens nachzureichen.
3. Die Entscheidungen über die Gewährung von Sonderurlaub bzw. Arbeitsbefreiung sind bei der Personalakten führenden Dienststelle der Personalakte der Lehrkraft zuzuordnen. Aus diesem Grunde ist die Vorlage des Antrages in doppelter Ausfertigung bei den Schulleitungen unerlässlich. Eine Ausfertigung des Antrages und die von den Schulleitungen erteilte Genehmigung bitte ich, mir baldmöglichst zuzuleiten.
4. Die entsprechenden Vordrucke können meinem Internetangebot (Servicebereich Schule) entnommen werden.
 - **Antrag auf Genehmigung von Urlaub/Arbeitsbefreiung bzw. Sonderurlaub gem. § 74 LBG bzw. §§ 25, 28, 29, 30, 33 FrUrlV, § 29 TV-L**

- **Antrag auf Genehmigung von Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung gem. §§ 26, 39 FrUrlV**
- **Antrag auf Genehmigung von Sonderurlaub zur Betreuung eines erkrankten Kindes/bei Erkrankung einer Betreuungsperson gem. § 33 Abs. 1 Nr. 6 und 7 FrUrlV, § 29 TV-L**
- **Antrag auf Genehmigung von Pflegezeit (§ 3 PflegeZG, § 16 Abs. 1 Nr. 2 FrUrlV)**