

Sonja: Was sind Anlässe, für die Tarifbeschäftigte eine bezahlte Arbeitsbefreiung bekommen?

Claudia: Für die die Niederkunft der Ehefrau oder eingetragenen Lebenspartnerin bekommt man z.B. 1 Tag Sonderurlaub. Beim Tod der verehelichten bzw. eingetragenen Partnerin bzw. Partners /eingetragenen Lebenspartner*in oder beim Tod eines Kindes oder eines Elternteils gibt's 2 Tage Sonderurlaub.

Sonja: Und wo ist das geregelt?

Claudia: Im § 29 des TVL. Genauer gesagt in Absatz 1 Buchstabe a und b.

Sonja: Interessant. Ein Kollege von mir hat geheiratet und die Schulleitung hat ihm keine Arbeitsbefreiung gewährt. Das hätte sie also gemäß § 29 TVL gar nicht gedurft?

Claudia: Leider doch. In § 29 Absatz 1 sind eine Reihe von Anlässen, für die man sich Arbeitsbefreiung wünscht, nicht drin. Für Heiraten gibt's gemäß Absatz 1 § 29 tatsächlich keine Arbeitsbefreiung.

Sonja: Aber vielleicht in einem anderen Absatz?

Claudia: Tatsächlich steht in Absatz 3 Satz 1 von § 29 TVL, dass der Arbeitgeber dich in sonstigen *dringenden* Fällen bis zu 3 Tagen bezahlt von der Arbeit befreien kann.

Sonja: Zwei Anlässe für Arbeitsbefreiung gemäß § 29 Absatz 1 hast du schon genannt: Geburt und Tod. Gibt's auch für die Zeit dazwischen Anlässe?

Claudia: Ja, bei einer ärztlich bescheinigten schweren Erkrankung einer oder eines Angehörigen, die bzw. der im selben Haushalt lebt, bekommt man – sofern eine andere Betreuungsperson nicht zur Verfügung steht - pro Kalenderjahr 1 Tag bezahlte Arbeitsbefreiung.

Sonja: Also wenn mein Mann oder mein Kind schwer erkrankt?

Claudia: Für deinen schwer erkrankten Mann bekommst du wirklich nur 1 Tag. Bei Kindern gibt's mehr.

Sonja: Und wie viel?

Claudia: Gesetzlich krankenversicherte Tarifbeschäftigte erhalten bei der ärztlich bescheinigten Erkrankung eines Kindes, das das 12. Lj. noch nicht vollendet hat, gemäß § 45 SGB V unbezahlte Arbeitsbefreiung.

Sonja: Unbezahlt?

Claudia: Der Arbeitgeber zahlt ihnen nichts. Sie haben aber Anspruch auf Krankengeld in Höhe von 90 % des ausgefallenen Netto-Arbeitsentgelts.

Sonja: Da bin ich beruhigt. Und wie lange bekommt man diese von der Krankenkasse bezahlte Arbeitsbefreiung?

Claudia: Im Kalenderjahr 2026 gilt: pro Kind 15, aber maximal 35 Tage. Alleinerziehende bekommen pro Kind 30 und maximal 70 Tage.

Sonja: D.h., wenn ich 3 Kinder habe, bekomme ich nicht pro Kind 15, sondern nur 11,67 Tage?

Claudia: Leider ja.

Sonja: Bei Geburt, Tod und Krankheit muss die Arbeit also hintenanstehen. Wie sieht es denn bei wichtigen Arztterminen aus? Da geht es schließlich auch um Krankheit.

Claudia: Das stimmt. *Musst* du einen Arzttermin wahrnehmen, und ist dies nur während deiner Arbeitszeit möglich, so hast du - wenn du dafür eine ärztliche Bescheinigung vorlegst - gemäß § 29 Absatz 1 Buchstabe f Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung.

Sonja: Für den ganzen Tag?

Claudia: Wenn dein Arztbesuch sehr lange dauert und der Weg dorthin weit ist - vielleicht. Die Arbeitsbefreiung gilt für die Dauer des Termins plus Wegezeiten.

Sonja: Aber es muss doch auch erfreuliche Anlässe geben?

Claudia: Ja. Das Dienstjubiläum. Nachdem man 25 bzw. sogar 40 Jahre gearbeitet hat, kann man - unter Fortzahlung des Entgelts - einen Tag feiern.

Sonja: Und außerdem bekommt man 350 € bzw. - nach 40 Jahren - sogar 500 €.

Claudia: Das Dienstjubiläum sollte man daher auf keinen Fall verpassen.

Sonja: Kann das denn passieren?

Claudia: Theoretisch teilt einem die Personalstelle sein Dienstjubiläum automatisch mit. Aber wir wissen ja: Automatik ist schön, Kontrolle ist besser. Im Infoblatt und im Podcast zum Dienstjubiläum erfährt man, wann das Dienstjubiläum ansteht und was man bei der Beantragung des 1 Tages Arbeitsbefreiung beachten muss.

Sonja: Wie beantrage ich denn die Arbeitsbefreiung?

Claudia: Egal für welchen Anlass du Arbeitsbefreiung haben möchtest - du stellst einen formlosen Antrag bei deiner Schulleiterin bzw. deinem Schulleiter.

Sonja: Und kann der Antrag abgelehnt werden?

Claudia: Wenn dein Wunschtermin schulorganisatorisch absolut nicht möglich und das für dich zumutbar ist -ja. Du solltest dir die Ablehnung schriftlich geben lassen und einen neuen Termin beantragen. Denn du hast ja Anspruch auf die Arbeitsbefreiung, nur eben nicht auf einen bestimmten Termin.

Sonja: Was heißt für mich zumutbar?

Claudia: Aus schulorganisatorischen Gründen z.B. nicht zur Beerdigung deiner Mutter zu gehen, das wäre nicht zumutbar.

Sonja: Verstehe. Andere Sachen kann einem der Arbeitgeber leider sehr wohl zumuten. Wenn man z.B. an eine andere – vom eigenen Wohnort weit entfernte - Schule umgesetzt werden würde, bekäme man dann wenigstens für den Umzug eine Arbeitsbefreiung?

Claudia: Nein.

Sonja: Aber in § 29 Absatz 1 Buchstabe c steht doch, dass man bei einem Umzug an einen anderen Ort aus dienstlichem Grund einen Tag Arbeitsbefreiung bekommt.

Claudia: Stimmt. Aber: egal an welche Schule man umgesetzt werden würde, sie läge immer noch im selben Ort: Berlin.

Sonja: Adios Umzugstag

Claudia: Man könnte es immer noch mir § 29 Absatz 3 probieren.

Sonja: Mit Absatz 1 und 3 kenne ich mich jetzt schon gut aus. Gibt's noch mehr nützliche Absätze in § 29?

Claudia: Absatz 4. Dort steht, dass die gewählten Vertreterinnen und Vertreter von Bezirksvorständen, Landesbezirksvorständen etc. und des Gewerkschaftsrates für Tagungen auf Antrag bis zu 8 Werktagen im Jahr bezahlte Arbeitsbefreiung erhalten können, soweit dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Sonja: Na prima. Die Hautevolee der Gewerkschaft kann 8 Tage im Jahr frei bekommen. Und die einfachen Mitglieder?

Claudia: Können gemäß Punkt 1.5. der Sonderurlaubsrichtlinien immerhin 12 Tage in 2 aufeinanderfolgenden Jahren bezahlte Arbeitsbefreiung erhalten – soweit zwingende dienstliche Gründe nicht dagegensprechen.

Sonja: Leider auch wieder so eine „Kann-Gummi-Regelung“.

Claudia: Aber immerhin dürfen nicht einfach *dienstliche* Gründe entgegenstehen wie bei den Anlässen gemäß Absatz 3, es müssen *dringende bzw. zwingende dienstliche* Gründe sein.

Sonja: Und was tut man, wenn man sich nicht sicher ist, ob es die Belange wirklich dringend sind?

Claudia: Den Personalrat kontaktieren! Das kann man bei allen Ablehnungen von Anträgen auf Arbeitsbefreiung tun. Wir können zwar nicht zaubern. Aber wir können die Ablehnungsgründe prüfen, und schauen, ob im Hinblick auf den Grund für den Antrag die Ablehnung angemessen ist.

Sonja: Oh je. Allein um die ganzen möglichen Anlässe für bezahlte Arbeitsbefreiung zu studieren, brauche ich ja schon einen arbeitsfreien Tag. Aber zum Glück gibt's ja Bildungsurlaub oder besser Bildungszeit, wie es jetzt heißt.

Claudia: Stimmt. Aber nur wenn es du dazu eine anerkannte Bildungsveranstaltung besuchst. Und Achtung: die Gesamtdauer der bezahlten Arbeitsbefreiung für gewerkschaftliche Zwecke und Bildungszeit ist auf 12 Tage in 2 aufeinanderfolgenden Jahren gedeckelt. Warst du z.B. im Jahr 2026 vier Tage „gewerkschaftlich“ freigestellt, kannst du 2027 nur noch maximal 8 Tage Bildungszeit nehmen.

Sonja: Ich denke 8 Tage TVL-Studium würden mir reichen. Aber wie funktioniert das noch mal mit der Bildungszeit?

Claudia: Dafür hörst du dir einfach unseren Podcast zur Bildungszeit an.

Sonja: Gute Idee. Aber was mache ich, wenn ich auch nach intensivem Studium des TVL und kritischer Prüfung durch den Personalrat keine bezahlte Arbeitsbefreiung bekomme?

Claudia: Dann gibt es noch die unbezahlte Arbeitsbefreiung. Wenn z.B. die oben angesprochenen 12 Tage bezahlte Arbeitsbefreiung in 2 aufeinanderfolgenden Jahren ausgeschöpft sind, ist dir für gewerkschaftliche Zwecke unbezahlte Arbeitsbefreiung zu gewähren.

Sonja: Wow. „Ist zu gewähren“- gewerkschaftliches Engagement kann also auch länger dauern. Sehr gut! Ist mir unbezahlte Freistellung noch aus anderen Gründen zu gewähren?

Claudia: Nicht, dass ich wüsste. Bei anderen Gründen greift wieder die Kann-Gummi-Regelung: Hier *kannst* du z.B. kurzfristige Befreiung nach § 29 Absatz 3 Satz 2 beantragen.

Sonja: Und langfristige?

Claudia: Gemäß § 28 TVL *kann* man bei Vorliegen eines wichtigen Grundes Sonderurlaub unter Verzicht auf Fortzahlung der Bezüge erhalten. Aber Achtung: während des Sonderurlaubs muss man sich i.d.R. selbst krankenversichern. Der gesetzliche Versicherungsschutz bleibt maximal für den ersten Monat des Sonderurlaubs bestehen.

Sonja: Kein Lohn und den vollen Krankenversicherungsbeitrag allein bezahlen – wie soll das funktionieren?

Claudia: Man kann ja z.B. während des Sonderurlaubs auch eine Nebentätigkeit ausüben.

Sonja: Die ich spätestens 4 Wochen vorher meinem Arbeitgeber anzeigen muss. Muss ich eigentlich beim Antrag auf den unbezahlten Sonderurlaub irgendwas beachten?

Claudia: Nein. Den Sonderurlaub gemäß § 28 TVL und auch alle Sorten von Arbeitsbefreiung, die wir heute besprochen haben, beantragst du formlos bei deiner Schulleitung.

Hier enden wir und verabschieden uns mit dem Hinweis auf unsere Homepage, wo man das Info zu Sonderurlaub bei Tarifbeschäftigten, zur Bildungszeit und zum Dienstjubiläum, die PDF-Version dieses Podcasts und unsere Kontaktdaten findet. Wir freuen uns auf Fragen und Kritik. Im Eifer des Dialogs können uns kleine Versprecher passieren, die wir selbst gar nicht bemerken, aber Sie! Das nächste Mal geht's um Sonderurlaub für Beamte.