

Dialog	Prüf.
Sonja: Beim letzten Mal ging es um die rechtlichen Regelungen für Sonderurlaub bei Angestellten. Gelten für die verbeamteten Beschäftigten komplett andere Regeln? Claudia: Nein. Zum Teil stimmen sie überein, zum Teil sind sie aber auch unterschiedlich. Sonja: Okay. Fangen wir also wieder von vorne an: Was sind Anlässe, für die Beamtinnen und Beamte eine bezahlte Arbeitsbefreiung bekommen? Claudia: Für 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: In Pkt. 1.1 und 1.2 der Ausführungsvorschriften zur Sonderurlaubsverordnung, kurz AV SoUrlVO. Sonja: Gibt es eine Frist innerhalb derer ich meinen Sonderurlaub genommen haben muss? Claudia: Ja. Gemäß dem Rundschreiben IV Nr. 1/2025 muss der Urlaub spätestens 4 Wochen nach der Niederkunft bzw. 3 Monate nach dem Tod der o.g. Angehörigen genommen werden. Sonja: Gibt's außer Geburt und Tod weitere Anlässe für bezahlten Sonderurlaub? Claudia: Ja, z.B. eine ärztlich bescheinigte Erkrankung von nahen Angehörigen. Hier gibt's pro Kalenderjahr 1 Tag bezahlten Sonderurlaub. Sonja: Wer zählt denn alles zu „nahen Angehörigen“? Claudia: Unter anderem Verlobte, Ehegatten bzw. Lebenspartner und Pflegekinder, eine vollständige Auflistung findet man in dem schon erwähnten Rundschreiben IV Nr. 1/2025, das wir mit diesem Podcast verlinken. Sonja: Und was ist mit den leiblichen Kindern? Claudia: Pro Kind, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und das ärztlich bescheinigt erkrankt und für das keine andere Betreuungsperson zur Verfügung steht, gibt's pro Kalenderjahr 9 Tage bezahlten Sonderurlaub. Hat man mehrere Kinder ist die Gesamtzahl der bezahlten Sonderurlaubstage auf 23 gedeckelt. Für Alleinerziehende sind pro Kind 18 Tage und maximal 45 Tage. Sonja: Bei kleinen Kindern wird das aber wahrscheinlich nicht reichen. Claudia: Das stimmt. Daher ist auch eine Erhöhung der Tagesanzahl pro Kind und Kalenderjahr auf 14 und der maximalen Zahl auf 32 geplant. Diese geplante Änderung soll aber nur bis zum 31.12.26 gelten. Sonja: Die in Planung befindliche Änderung soll also demnächst schon wieder auslaufen? Claudia: Kurios, nicht? Aber trotzdem wahr. Falls man über die Grenze von 9 Tagen kommt, sollte man die Bezahlung für weitere 5 Tage Sonderurlaub mit Verweis auf die geplante Änderung einfordern. Sonja: Wie sieht es denn bei wichtigen Arztterminen aus? Habe ich da auch Anspruch auf bezahlte Freistellung? Claudia: Ja, unter der Voraussetzung, dass die Wahrnehmung des Arzttermins nur während der Arbeitszeit möglich ist und man dafür eine ärztliche Bescheinigung vorlegt. Das steht in der VV Schule Nr. 2 / 2010 Sonja: Für den ganzen Tag? Claudia: Nur bei einem langen Termin. Die Arbeitsbefreiung gilt für die Dauer des Termins plus Wegezeiten. Sonja: Gibt's auch positive Anlässe? Claudia: Ja. Das Dienstjubiläum. Nachdem man 25 bzw. sogar 40 Jahre gearbeitet hat, kann man - unter Fortzahlung des Entgelts - einen Tag feiern. Sonja: Sofort? Claudia: Eventuell. Den Urlaubstag muss man mit dem Formular „Antrag auf Freistellung – persönliche Anlässe“ ZS P 3.404 beantragen. Er muss innerhalb von 4 Wochen nach dem Dienstjubiläum genommen werden – so steht's im Rundschreiben IV Nr. 1/2025. Sonja: Und eine kleine Geldspritze für die Feier gibt's auch: 350 € nach 25 und 450 € nach 40 Jahren. Claudia: Das Dienstjubiläum sollte man daher auf keinen Fall verpassen. Sonja: Kann das denn passieren? Claudia: Sagen wir so: Es ist in der Vergangenheit schon passiert. Damit das zukünftig nicht mehr vorkommt, haben wir einen Podcast zum Dienstjubiläum gemacht. Den sollte man sich anhören! Sonja: Wenn ich nun Dienstjubiläum, ein krankes Kind oder einen anderen Grund für Sonderurlaub habe, wie beantrage ich ihn denn? Claudia: Wenn dein Kind krank ist, stellst du den Antrag mit dem Formular ZS P 3.404 b, bei den anderen eben angesprochenen Anlässen nutzt du das Antragsformular ZS P 3.404. Sonja: Und kann der Antrag abgelehnt werden?	

Claudia: Wenn dein Kind krank ist: nein. Ansonsten ist eine Ablehnung – sofern das für dich zumutbar ist - aus schulorganisatorischen Gründen möglich. Du solltest dir die Ablehnung schriftlich geben lassen und einen neuen Termin beantragen. Denn für den Sonderurlaub gelten ja meist bestimmte Fristen.

Sonja: Dazu habe ich gleich 2 Fragen: Was heißt „zumutbar“? Und was ist, wenn ich die Frist wegen dieser schulorganisatorischen Gründe reiße?

Claudia: Zu erstens: Das kommt darauf an. Dir z.B. am Tag der Beerdigung deiner Mutter den Sonderurlaub zu verwehren - das wäre nicht zumutbar. Zu zweitens: Sofern du die Ablehnung schriftlich hast, bist du nicht mehr an die vorgeschriebene Frist gebunden.-

Sonja: Wie sieht es eigentlich aus, wenn ich – gegen meinen Willen an eine andere, weit entfernte Schule umgesetzt werde und deswegen umziehe. Habe ich dann Anspruch auf einen bezahlten Umzugstag?

Claudia: Nein. Aber du kannst 1 Tag Sonderurlaub gemäß Punkt 3 der AV Sonderurlaubsverordnung beantragen, danach *kann* in sonstigen dringenden Fällen bis zu 3 Tage bezahlter Sonderurlaub gewährt werden.

Sonja: Und wie wahrscheinlich ist es, dass mein Antrag bewilligt wird?

Claudia: Keine Ahnung. Versuchen würde ich es auf jeden Fall. Und bei Ablehnung wendest du dich an uns!

Sonja: Aber was ist eigentlich, wenn der Personalrat nicht helfen kann?

Claudia: Als Gewerkschaftsmitglied kann man sich an die Rechtsschutzstelle der Gewerkschaft wenden.

Sonja: Und natürlich sollte man seine Gewerkschaft nicht nur wegen des Rechtsschutzes kontaktieren. Ohne gewerkschaftliches Engagement gäbe es viele der Beschäftigtenrechte, über die wir in unseren Podcast-Folgen sprechen, nicht. Gibt's dafür eigentlich auch einen Anspruch auf bezahlten Sonderurlaub?

Claudia: Gemäß § 4 Absatz 1 Nr. 1 und 4 sowie § 6 der Sonderurlaubsverordnung hat man in zwei aufeinanderfolgenden Jahren Anspruch auf 12 Tage bezahlten Sonderurlaub für gewerkschaftliche bzw. Bildungszwecke – 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! Wir prüfen, ob die Ablehnungsgründe berechtigt sind.

Sonja: Habe ich für Bildungsveranstaltungen und für gewerkschaftliche Zwecke jeweils 12 Tage Sonderurlaubsanspruch?

Claudia: Nein. Für gewerkschaftliche Zwecke und Bildungszeit gibt's **insgesamt** 12 Tage in 2 aufeinanderfolgenden Jahren.

Sonja: 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 mit Unterstützung durch Personalrat und Gewerkschaft keinen bezahlten Sonderurlaub bekomme?

Claudia: Dann gibt es noch den unbezahlten Sonderurlaub. Wenn z.B. die oben angesprochenen 12 Tage ausgeschöpft sind, ist dir für gewerkschaftliche Zwecke unbezahlter Sonderurlaub 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: Ist der bezahlte Sonderurlaub für erkrankte Kinder ausgeschöpft, gibt es unter den oben genannten Voraussetzungen noch 1 Tag unbezahlten Urlaub pro Kind, maximal 2 Tage on top. Bei Alleinerziehenden sind es 2 Tage pro Kind und maximal 5 Tage.

Sonja: Unbezahlter Urlaub kostet den Dienstherrn ja nichts. Da ist er bestimmt großzügiger als bei bezahltem Sonderurlaub.

Claudia: Das würde ich nicht sagen. Einen „unablehnbaren“ Anspruch hast du nur beim unbezahlten Urlaub für gewerkschaftliche Zwecke, bei Krankheit des Kindes und für die Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder die Pflege von Angehörigen. Hier musst du die Pflegebedürftigkeit aber nachweisen.

Sonja: Wie lange kann mir denn für die Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder die Pflege von Angehörigen unbezahlter Sonderurlaub gewährt werden?

Claudia: Im akuten Pflegefall: maximal 9 Tage bezahlter Urlaub gemäß § 7 Sonderurlaubsverordnung. Das Antragsformular hat die Kennzahl ZS P 1.409. Bei dauerhafter Pflege oder zur Betreuung eines Kindes: maximal 12 Jahre unbezahlter Urlaub gemäß § 55 des Landesbeamtengesetzes. Während dieser Zeit behält man seinen Beihilfeanspruch. Hier braucht man das Antragsformular ZS P 1.409a.

Sonja: Interessante Option. Besonders für Beschäftigte mit Goldesel. Wie sieht es aber aus, wenn ich aus einem ganz anderen Grund langfristigen Sonderurlaub haben möchte?

Claudia: Bei Vorliegen eines <u>wichtigen</u> Grundes und wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, <u>kann</u> man gemäß § 10 SoUrlVO Sonderurlaub von bis zu 6 Monaten bekommen, aber unbezahlt und ohne Beihilfe.	
--	--

Sonja: Kann ich während des Sonderurlaubs <u>wenigstens eine Nebentätigkeit ausüben, um mir etwas dazu zu verdienen?</u>	
--	--

Claudia: Gegebenenfalls. Du musst die Nebentätigkeit spätestens 4 Wochen vorher beantragen!	
---	--

Hier enden wir und verabschieden uns mit dem Hinweis auf unsere Homepage, wo man das Info zu Sonderurlaub für Beamtinnen & Beamten, zum Dienstjubiläum, zur Nebentätigkeit und zur Bildungszeit sowie die PDF-Version dieses Podcasts und unsere Kontaktdaten findet.

Alle 4 Antragsformulare und das oft zitierte Rundschreiben IV Nr. 1/2025 verlinken wir mit diesem Podcast.

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 ein sehr wichtiges Urteil: Das Teilzeiturteil.