

Gliederung

1.	Abgrenzung zwischen Urlaub, Arbeitsbefreiung und Sonderurlaub	3
2.	Arbeitsbefreiung nach § 10 AVR AT	3
2.1	Grundsatz	4
2.2	Rechtsanspruch oder Ermessensentscheidung	4
2.2.1	Rechtsanspruch	4
2.2.2	Ermessensentscheidung	5
2.3	Anzeige- und Nachweispflichten des Mitarbeiters	5
2.4	Dauer und Lage der Arbeitsbefreiung	6
3.	Die einzelnen Befreiungstatbestände (alphabetische Reihenfolge)	7
3.1	Ärztliche Behandlung während der Arbeitszeit	7
3.2	Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht	10
3.3	Exerzitien	11
3.4	Fachliche Fortbildung	12
3.5	Kirchliche Eheschließung des Mitarbeiters	13
3.6	Kirchliche Eheschließung eines Kindes	14
3.7	Niederkunft (Geburt eines Kindes)	14
3.8	Schwere Erkrankung eines Angehörigen	14
3.9	Schwere Erkrankung einer Betreuungsperson	16
3.10	Schwere Erkrankung eines Kindes	17
3.11	Taufe, Erstkommunion, Firmung und entsprechende religiöse Feiern eines Kindes	19
3.12	Teilnahme an Sitzungen von Prüfungsausschüssen und Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern	20
3.13	Todesfall	20
3.14	Umzug aus dienstlichen Gründen	21

A 4 Arbeitsbefreiung und Sonderurlaub

4.	Kurzfristige unbezahlte Arbeitsbefreiung	22
5.	Sonderurlaub nach § 10 Anlage 14	23
5.1	Der Urlaubsgrund nach § 10 Abs. 1	24
5.1.1	Betreuung/Pflege eines Kindes oder pflegebedürftigen Angehörigen	24
5.1.2	Keine entgegenstehenden dienstlichen/betrieblichen Belange	25
5.2	Sonstige Urlaubsgründe nach § 10 Abs. 2	25
5.2.1	Wichtige Gründe	26
5.2.2	Kein Ausschluss durch dienstliche Verhältnisse	26
5.3	Antragstellung	27
5.3.1	Schriftform	27
5.3.2	Drei-Monats-Frist	27
5.4	Dauer des Sonderurlaubs	28
5.4.1	Planwidrige Verlängerung oder Verkürzung	28
5.4.2	Unterbrechung	29
5.5	Rechtsfolgen des Sonderurlaubs	30
5.5.1	Wegfall der Vergütung	30
5.5.2	Keine Anrechnung als Beschäftigungszeit	31
5.5.3	Entstehung von Urlaubsansprüchen	31
5.5.4	Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber	32
5.5.5	Verlust der Wahlberechtigung zur MAV-Wahl	33
6.	Beteiligung der MAV	33
7.	Regenerations- und Umwandlungstage nach §§ 19, 19a Anlage 33	34
7.1	Anspruch auf Regenerationstage	34
7.2	Verfall und Übertragung der Regenerationstage	35
7.3	Antragstellung	35
7.4	Umwandlungstage	36

1. Abgrenzung zwischen Urlaub, Arbeitsbefreiung und Sonderurlaub

Sowohl die Arbeitsbefreiung nach § 10 AVR AT als auch der Sonderurlaub nach § 10 Anlage 14 AVR und die Regenerations- bzw. Umwandlungstage nach §§ 19, 19a Anlage 33 AVR sind ihrem Wesen nach etwas völlig anderes als der Erholungsurlaub, der jedem Mitarbeiter zusteht.

Erholungsurlaub dient dazu, die Gesundheit des Mitarbeiters und damit auch dessen Arbeitskraft im Interesse des Dienstgebers zu erhalten. Er dient der Erholung und Regeneration. Um diesen Erholungszweck zu gewährleisten, wird der Mitarbeiter von seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt, ohne dass er seinen Vergütungsanspruch für diesen Zeitraum verliert. Zum Erholungsurlaub gibt das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) die gesetzlichen Rahmenvorgaben vor (im Detail → Modul U 3).

Sonderurlaub wird unter den Voraussetzungen des § 10 Anlage 14 ausschließlich im privaten Interesse des Mitarbeiters vom Dienstgeber gewährt. Mit ihm soll also einer besonderen individuellen Situation Rechnung getragen werden. Liegt ein „wichtiger Grund“ vor, der über einen längeren Zeitraum andauert und mit der Arbeitspflicht kollidiert, soll bzw. kann Sonderurlaub gewährt werden. Da bei dieser Konstellation somit Interessen des Dienstgebers nicht im Spiel sind, entfällt konsequenterweise für den Zeitraum des Sonderurlaubs der Vergütungsanspruch.

Arbeitsbefreiung gemäß § 10 AVR AT ist – im Unterschied zum Sonderurlaub – eine kurzzeitige (bezahlte oder unbezahlte) Freistellung von der Arbeitsleistung bei besonderen privaten oder kirchlichen Ereignissen, zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten, für Dienste am Gemeinwohl oder wegen sonstiger Besonderheiten. Hier bildet § 616 BGB den gesetzlichen Ausgangspunkt. Der Grundgedanke bei der Arbeitsbefreiung ist, dass der Vergütungsanspruch trotz fehlender Arbeitsleistung bestehen bleibt, wenn den Mitarbeiter hieran kein Verschulden trifft (obwohl die Gründe in seiner Verantwortungssphäre liegen) und die Zeit des Arbeitsausfalls „verhältnismäßig nicht erheblich“ ist. Für die Mitarbeitenden im Sozial- und Erziehungsdienst wurden mit §§ 19, 19a Anlage 33 AVR Regenerationstage/Umwandlungstage eingeführt, die eigene Ansprüche auf Arbeitsbefreiung vorsehen (→ Ziffer 7).

2. Arbeitsbefreiung nach § 10 AVR AT

Arbeitsbefreiung ist die (bezahlte oder unbezahlte) Freistellung von der Arbeitsleistung bei besonderen privaten oder kirchlichen Ereignissen, zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten, zu Diensten am Gemeinwohl oder wegen sonstiger Besonderheiten.

A 4 Arbeitsbefreiung und Sonderurlaub

Arbeitsbefreiung nach § 10 AVR AT

- 30 Der Gesetzgeber hat in § 616 Satz 1 BGB (Vorübergehende Verhinderung) geregelt, dass der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Vergütung nicht dadurch verliert, dass er
- für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit
 - durch einen in seiner Person liegenden Grund
 - ohne sein Verschulden
- an der Dienstleistung verhindert wird.
- 35 § 616 BGB regelt also die Fortzahlung der Vergütung für die Fälle der **vorübergehenden Arbeitsverhinderung ohne Krankheit**.¹ Die Vorschrift beinhaltet eine Ausnahme von dem Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“ und soll die Tatbestände erfassen, bei denen es dem Dienstnehmer entweder tatsächlich unmöglich oder aus rechtlichen oder sittlichen Gesichtspunkten nicht zumutbar ist, seine Dienstleistung zu erbringen.
- 40 § 616 BGB ist **dispositives Recht**, d. h. die Vorschrift kann durch Tarifvertrag² oder eine kircheneigene Arbeitsvertragsregelung abbedungen (geändert) werden. Im Geltungsbereich der AVR-Caritas wird die gesetzliche Regelung in § 10 AVR AT konkretisiert. Für Mitarbeitende im AVR-Bereich sind daher die dort aufgezählten Befreiungstatbestände maßgeblich.

2.1 Grundsatz

- 45 Als Grundsatz formuliert § 10 Abs. 1 AVR AT, dass der Mitarbeiter persönliche Angelegenheiten **außerhalb der Arbeitszeit** zu erledigen hat. Das betrifft z.B. Arztbesuche, die nicht zwingend zu einem bestimmten Zeitpunkt während der Arbeitszeit erfolgen müssen (→ dazu im Detail nachfolgende Ziffer 3.1) oder Behördengänge.

2.2 Rechtsanspruch oder Ermessensentscheidung

- 50 Die Regelungen in § 10 Abs. 2 ff. AVR AT sind in **zwei Gruppen** zu unterteilen. Es gibt Befreiungstatbestände, auf die der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin einen Rechtsanspruch hat und solche, die im Ermessens- bzw. Entscheidungsspielraum des Dienstgebers liegen.

2.2.1 Rechtsanspruch

- 55 Ein Rechtsanspruch auf Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge ist in den **Fällen des § 10 Abs. 2 Buchstaben a) bis h)** gegeben. Der Dienstgeber hat bei Vorliegen der Voraussetzungen keine Möglichkeit, die Freistellung zu verweigern.

1 Für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gilt § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG).

2 Im Bereich des öffentlichen Dienstes ist § 29 TVöD einschlägig.

Für die **Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten im Sinne des § 10 Abs. 3** besteht der Rechtsanspruch, soweit diese Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit oder nach deren Verlegung wahrgenommen werden können.

60

Gemäß **§ 10 Abs. 7 und 8** besteht ferner ein Rechtsanspruch auf Befreiung

65

- für die Tätigkeit der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (AK),
- für die Teilnahme der Mitglieder von Schlichtungsstellen gemäß § 22 AVR AT an deren Verhandlungen,
- für die notwendige Dauer der Abwesenheit von Mitgliedern von Organen der Versorgungseinrichtungen der Mitarbeitenden,
- für die Teilnahme an Tagungen von Vereinigungen im Sinne des Art. 10 Grundordnung, soweit eine diözesane KODA-Regelung eine Arbeitsbefreiung vorsieht, wenn der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin in einer Einrichtung arbeitet, die ihren Sitz in der Diözese hat, in der diese KODA-Regelung gilt.

2.2.2 Ermessensentscheidung

§ 10 Abs. 4 sieht vor, dass grundsätzlich **aus anderen besonderen Anlässen** eine Arbeitsbefreiung von bis zu drei Tagen gewährt werden kann, sofern die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse dies zulassen.

70

- Die **Teilnahme an Exerzitien** ist pro Kalenderjahr für die Dauer von bis zu drei Arbeitstagen möglich (§ 10 Abs. 5).
- Eine Freistellung für die Dauer von maximal fünf oder sechs Arbeitstagen, je nach regelmäßiger Arbeitszeit, kann für die **Teilnahme an Fortbildungen** erfolgen (§ 10 Abs. 6).
- Die Teilnahme an **Sitzungen von Prüfungs- und Berufsausbildungsausschüssen** sowie die Tätigkeit in **Organen von Sozialversicherungsträgern** kann unter Berücksichtigung der dringenden dienstlichen oder betrieblichen Interessen möglich sein (§ 10 Abs. 7 Satz 3).
- Eine **kurzfristige Arbeitsbefreiung** ist bei Verzicht auf die Dienstbezüge möglich, wenn dienstliche und betriebliche Verhältnisse dies gestatten (§ 10 Abs. 9).

2.3 Anzeige- und Nachweispflichten des Mitarbeiters

Eine Anzeige- und Nachweispflicht bedeutet gerade nicht, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin einen **Antrag auf Arbeitsbefreiung** stellen muss. Dies würde insbesondere in den Fällen des Rechtsanspruchs auf Freistellung der Norm widersprechen. Da Mitarbeitende aber gemäß § 241 Abs. 2 BGB zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Dienstgebers

75