

## Gliederung

<b>1.</b>	<b>Abgrenzung zwischen Urlaub, Arbeitsbefreiung und Sonderurlaub</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Die Arbeitsbefreiung nach § 10 AVR AT</b>	<b>3</b>
2.1	Grundsatz	4
2.2	Rechtsanspruch oder Ermessensentscheidung	4
2.3	Anzeige- und Nachweispflichten des Mitarbeiters	5
2.4	Dauer und Lage der Arbeitsbefreiung	6
<b>3.</b>	<b>Die einzelnen Befreiungstatbestände (alphabetische Reihenfolge)</b>	<b>7</b>
3.1	Ärztliche Behandlung während der Arbeitszeit	7
3.2	Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht	10
3.3	Fachliche Fortbildung	12
3.4	Kirchliche Eheschließung des Mitarbeiters	12
3.5	Kirchliche Eheschließung eines Kindes	13
3.6	Niederkunft der Ehefrau	13
3.7	Schwere Erkrankung eines Angehörigen	13
3.8	Schwere Erkrankung einer Betreuungsperson	15
3.9	Schwere Erkrankung eines Kindes	15
3.10	Taufe, Erstkommunion, Firmung eines Kindes	18
3.11	Teilnahme an Exerzitien	18
3.12	Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils	19
3.13	Umzug aus dienstlichen Gründen	20
<b>4.</b>	<b>Kurzfristige unbezahlte Arbeitsbefreiung</b>	<b>21</b>
<b>5.</b>	<b>Der Sonderurlaub nach § 10 Anlage 14</b>	<b>21</b>
5.1	Der Urlaubsgrund nach § 10 Abs. 1	22
5.1.1	Betreuung/Pflege eines Kindes oder pflegebedürftigen Angehörigen	23
5.1.2	Keine entgegenstehenden dienstlichen/betrieblichen Belange	24
5.2	Sonstige Urlaubsgründe nach § 10 Abs. 2	24
5.2.1	Wichtige Gründe	24

## A 4 Arbeitsbefreiung und Sonderurlaub

---

5.2.2	Kein Ausschluss durch dienstliche Verhältnisse	25
5.3	Antragstellung	25
5.3.1	Schriftform	26
5.3.2	Drei-Monats-Frist	26
5.4	Dauer des Sonderurlaubs	26
5.4.1	Planwidrige Verlängerung oder Verkürzung	27
5.4.2	Unterbrechung	28
5.5	Rechtsfolgen des Sonderurlaubs	29
5.5.1	Wegfall der Vergütung	29
5.5.2	Keine Anrechnung als Beschäftigungszeit	29
5.5.3	Entstehung von Urlaubsansprüchen	30
5.5.4	Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber	30.1
5.5.5	Verlust der Wahlberechtigung zur MAV-Wahl	31
<b>6.</b>	<b>Beteiligung der MAV</b>	<b>31</b>
<b>7.</b>	<b>Frage und Antwort</b>	<b>32</b>

### 1. Abgrenzung zwischen Urlaub, Arbeitsbefreiung und Sonderurlaub

Sowohl die Arbeitsbefreiung nach § 10 AVR AT als auch der Sonderurlaub nach § 10 Anlage 14 AVR sind ihrem Wesen nach etwas völlig anderes als der Erholungsurlaub, der jedem Mitarbeiter zusteht (dazu im Detail → Modul U 3.1). 5

**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 im Urlaub 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. Seit einigen Jahren wird das deutsche Urlaubsrecht aber zunehmend von der europäischen Rechtsprechung geprägt und befindet sich derzeit im Wandel. 10

**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 (im Detail → Ziffer 5). 15

**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 (dazu im Detail → Ziffern 2-4). 20

### 2. Die 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. 25

## 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**.<sup>1</sup> 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 Tarifvertrag<sup>2</sup> oder eine kircheneigene Arbeitsvertragsregelung abgedungen (geändert) werden. Im Geltungsbereich der AVR-Caritas wird die gesetzliche Regelung in § 10 AVR AT nicht eingeschränkt, sondern konkretisiert. Für den Mitarbeiter 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 § 10 Abs. 2 AVR AT enthält eine abschließende Aufzählung (Katalog) derjenigen Befreiungstatbestände, die als Fälle des § 616 BGB gelten. Liegt einer der in Buchstabe a) bis h) genannten „Anlässe“ vor, so hat der Mitarbeiter einen **Rechtsanspruch** auf Arbeitsfreistellung unter Fortzahlung der Dienstbezüge (Anlage 1 Abschnitt II AVR). Der Dienstgeber hat also insoweit keinen Ermessens- oder Entscheidungsspielraum, d.h. er darf die Freistellung weder verweigern noch einschränken.

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

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

### WICHTIG

Der Dienstgeber **kann** aus anderen als den in Absatz 2 Buchstaben a) bis h) AVR AT genannten Anlässen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge bis zu 3 (Arbeits-)Tagen gewähren, sofern die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse es zulassen, vgl. § 10 Abs. 4 AVR AT. 55

§ 10 Abs. 3 AVR AT formuliert einen eigenen Rechtsanspruch auf Arbeitsbefreiung bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht (zu den Voraussetzungen → nachfolgend Ziffer 3.2). 60

§ 10 Abs. 7 UA 1 AVR AT ist ein spezieller Befreiungstatbestand mit Rechtsanspruch für 65

- die Tätigkeit der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (AK),
- die Teilnahme der Mitglieder von Schlichtungsstellen gemäß § 22 AVR AT an deren Verhandlungen,
- die notwendige Abwesenheit von Mitgliedern von Organen der Versorgungseinrichtungen der Mitarbeiter.

Befreiungstatbestände, bei denen dem Dienstgeber ein **Ermessens- und Entscheidungsspielraum** für die Gewährung einer bezahlten Freistellung eingeräumt wird, sind in § 10 Abs. 5, 6 und 7 UA 2 AVR AT aufgeführt, → dazu im Detail nachfolgend unter Ziffern 3.3, 3.11. 70

### 2.3 Anzeige- und Nachweispflichten des Mitarbeiters

Der Mitarbeiter muss keinen Antrag auf seine Arbeitsbefreiung nach § 10 Abs. 2 AVR AT stellen, da er bei Vorliegen einer der dort genannten Anlässe einen Rechtsanspruch auf die bezahlte Freistellung hat. Er ist aber verpflichtet, so früh wie möglich den Dienstgeber von dem Befreiungstatbestand in Kenntnis zu setzen, damit sich dieser auf den Personalausfall einstellen kann. Die nachträgliche Mitteilung genügt dafür nicht. Ein Fernbleiben vom Dienst ohne **vorherige Anzeige** ist eine Vertragspflichtverletzung des Mitarbeiters, die im Regelfall als schuldhaftes Fernbleiben vom Dienst mit einer Abmahnung geahndet werden kann. 75

### WICHTIG

Die Anzeige kann **formlos** erfolgen; aus Gründen der Beweisbarkeit ist Schriftform zu empfehlen. 80

## A 4 Arbeitsbefreiung und Sonderurlaub

### Arbeitsbefreiung nach § 10 AVR AT

---

- 85 Der Mitarbeiter ist hinsichtlich der Arbeitsbefreiung nicht nur anzeige-, sondern grundsätzlich auch **nachweispflichtig**. Das heißt, er hat das Vorliegen des Befreiungstatbestandes gegenüber dem Dienstgeber darzulegen und ggf. nachzuweisen, z.B. durch ärztliches Attest im Fall der schweren Erkrankung eines Angehörigen, eines Kindes oder einer Betreuungsperson (vgl. § 10 Abs. 2 Buchstabe g) AVR AT) oder durch Meldebescheinigung bei einem Umzug (vgl. § 10 Abs. 2 Buchstabe a) AVR AT).

#### 2.4 Dauer und Lage der Arbeitsbefreiung

- 90 Wie beim Erholungsurlaub erfolgt auch die Arbeitsbefreiung grundsätzlich **tageweise**. Nur für die während der Arbeitszeit erforderliche ärztliche Behandlung des Mitarbeiters (§ 10 Abs. 2 Buchstabe h) AVR AT) kommt auch eine stundenmäßige Freistellung (für die Dauer der erforderlichen Abwesenheit einschließlich Wegezeiten) in Betracht.

#### ! WICHTIG

- 95 Bricht der Mitarbeiter aus einem der in § 10 Abs. 2 Buchstaben a) bis h) AVR AT genannten Anlässe seine Arbeit im Verlaufe eines Arbeitstages ab, zählt dieser Arbeitstag als (erster) Freistellungstag.
- 100 Die Arbeitsbefreiung ist bei Vorliegen der Voraussetzungen jeweils für die Anzahl der in Abs. 2 Buchstaben a) bis h) AVR AT festgelegten **Arbeitstage** zu gewähren. Im Fall des Buchstabens g) wird für die Doppelbuchstaben aa), bb) und cc) jeweils eine Höchstinanspruchnahme für das Kalenderjahr formuliert. Die Freistellung für die Fälle der schweren Erkrankung eines Angehörigen, eines Kindes oder einer Betreuungsperson darf dabei insgesamt **5 Arbeitstage** im Kalenderjahr nicht überschreiten, vgl. dazu auch BAG, Urteil vom 5.8.2014, 9 AZR 878/12 (zu § 29 TVÖD).
- 105 Reichen die Freistellungstage nicht aus, ist eine darüber hinausgehende Freistellung nur im Wege der Inanspruchnahme von Erholungsurlaub oder der Beantragung **unbezahlter** Arbeitsbefreiung in begründeten Fällen nach § 10 Abs. 9 AVR AT möglich. Deren Gewährung steht aber im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstgebers.
- 110 Fällt der Anlass für die Arbeitsbefreiung auf einen für den Mitarbeiter **arbeitsfreien Tag**, so ist eine Freistellung an einem anderen (Arbeits-) Tag ersatzweise möglich. Denn § 10 AVR AT fordert nicht zwingend, dass Ereignistag und Freistellungstag identisch sein müssen. Es ist aber notwendig, dass zwischen dem Ereignis- und dem Freistellungstag ein **enger zeitlicher** Zusammenhang besteht. Als enger zeitlicher Zusammenhang zwischen Ereignistag und Freistellungstag wird ein Zeitraum von bis zu 2 Wochen angesehen. Der Regelfall dürfte der Zeitraum von 1 Woche

(= 7 Kalendertage) sein. Ansprüche auf Arbeitsbefreiung, die erst nach Ablauf dieses Zeitraums geltend gemacht werden, können vom Dienstgeber daher berechtigterweise abgelehnt werden.



### BEISPIEL

Mitarbeiter M arbeitet von Montag bis Freitag. Am Sonntag hat sein Sohn Erstkommunion. M begehrt für den Freitag vor diesem Ereignis Arbeitsbefreiung, um die religiöse Feier vorzubereiten.

115

#### Lösung:

Obwohl der Mitarbeiter am Sonntag nicht arbeitet, hat er Anspruch auf 1 Tag Arbeitsbefreiung, vgl. § 10 Abs. 2 Buchstabe e) AVR AT. Diesen Tag kann er z.B. am vorangehenden Freitag zur Vorbereitung des religiösen Festes nehmen.

## 3. Die einzelnen Befreiungstatbestände (alphabetische Reihenfolge)

### 3.1 Ärztliche Behandlung während der Arbeitszeit

Ist der Mitarbeiter zwar nicht arbeitsunfähig erkrankt, sucht aber einen Arzt während der Arbeitszeit auf, so handelt es sich grundsätzlich um einen **persönlichen Verhinderungsgrund**.

120

Nach § 10 Abs. 2 Buchstabe h) AVR AT besteht bei ärztlichen Behandlungen insoweit ein bezahlter Freistellungsanspruch gegenüber dem Dienstgeber, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung zwingend während der Arbeitszeit erfolgen muss. Die Arbeitsbefreiung erfolgt dann für die Dauer der erforderlichen (nachgewiesenen) Abwesenheit. Die Abwesenheitszeit schließt die erforderlichen **Wegezeiten** mit ein.

125

Der Mitarbeiter ist also freizustellen, wenn der Arztbesuch medizinisch notwendig ist und die Behandlung zum jeweiligen Zeitpunkt erfolgen muss, also **nicht außerhalb der Arbeitszeit** wahrgenommen werden kann. Medizinisch notwendig ist die ärztliche Behandlung grundsätzlich dann, wenn der Mitarbeiter aus einem erforderlichen Grund einen Arzt aufsuchen muss. Der Arztbesuch hat zu dem bestimmten Zeitpunkt während der Arbeitszeit zu erfolgen, wenn entweder akute Beschwerden vorliegen oder der Arzt den Mitarbeiter zu einer Behandlung in seine Praxis bestellt und der Mitarbeiter auf die ärztliche Termingestaltung keinen Einfluss nehmen kann (z.B. wegen Blutabnahme im nüchternen Zustand, Röntgenuntersuchung zu festgelegten Terminen, Sprechstunde des Arztes nur innerhalb der Arbeitszeit, etc.).

130