

LVR · Dezernat 1 · 50663 Köln

0	5	10
04	7	11
2	8	14
4	9	16

Datum und Zeichen bitte stets angeben

19.04.2010  
12.30-044-05/9/6/2194

Frau Rother  
Tel 0221 809-7491  
Fax 0221 809-7501  
sabine.rother@lvr.de

LVR-Kliniken  
LVR-Heilpädagogisches Netzwerk  
LVR-Krankenhauszentralwäscherei  
LVR-Servicebetrieb Viersen  
LVR InfoKom  
LVR-Jugendhilfe Rheinland

Nachrichtlich:

Gesamtpersonalrat  
Örtliche Personalräte  
Lehrerpersonalrat  
Gesamtschwerbehindertenvertretung  
Örtliche Schwerbehindertenvertretungen

**Sonderurlaub, Freistellung, Dienst- und Arbeitsbefreiung für die  
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landschaftsverbandes Rheinland**

Allgemeine Rundverfügung Nr. 7 des Dezernates Personal und Organisation  
(7. Fassung) vom 31.08.1998 - 000-12.12-044-05/9/1800

Ziffer 2 der Allgemeinen Rundverfügung Nr. 11 des Dezernates Personal und  
Organisation vom 22.05.2000 - 000-12.12-044-05/9/1851

Anliegend übersende ich die Neufassung der Allgemeinen Rundverfügung Nr. 7  
„Sonderurlaub, Freistellung, Dienst- und Arbeitsbefreiung für die Mitarbeiterinnen  
und Mitarbeiter des Landschaftsverbandes Rheinland“.

Der Geltungsbereich der Neufassung umfasst nunmehr alle Mitarbeiterinnen und  
Mitarbeiter des Landschaftsverbandes Rheinland. Die bisher diesbezüglich in Ziffer 2  
der Allgemeinen Rundverfügung Nr. 11 getroffenen Regelungen für die Mitarbeite-  
rinnen und Mitarbeiter der LVR-Kliniken, des LVR-Heilpädagogischen Netzwerks und  
der LVR-Krankenhauszentralwäschereien wurden in die Neufassung eingearbeitet.  
Im Rahmen der Zusammenführung der in den beiden Rundverfügungen getroffenen  
Regelungen, wurde die Gliederung in der Neufassung angepasst und übersichtlicher  
gestaltet.

Die Überarbeitung erfolgte in redaktioneller Hinsicht unter Berücksichtigung der Änderungen der Verwaltungsgliederungen und Einführung der Fachbereiche in den einzelnen Dezernaten, der Gründung der wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen LVR-Servicebetrieb Viersen, LVR InfoKom und LVR-Jugendhilfe Rheinland sowie der Einführung einer Dachmarke beim Landschaftsverband Rheinland.

Die sich hieraus ergebenden Änderungen bezüglich der Verfahrensabläufe und Zuständigkeiten wurden bei der Genehmigung und Kontrolle der Anträge auf Sonderurlaub, Freistellung, Dienst- und Arbeitsbefreiung unter den Ziffern 3.2 und 3.3 berücksichtigt.

Weiterhin wurden vor dem Hintergrund der Einführung des TVöD zum 01.10.2005 die Rechtsgrundlagen aktualisiert und die Begriffe angepasst.

Darüber hinaus möchte ich auf folgende Änderungen besonders hinweisen:

zu Ziffer 1.1 der Verfügung

Zur besseren Übersichtlichkeit werden nun hier die einschlägigen, bisher mit unter der Ziffer 2.1 aufgeführten Rechtsgrundlagen für die Personenkreise Auszubildende, Jugendliche unter 18 Jahren und schwerbehinderte Menschen aufgeführt. Ergänzt wurden die Personenkreise Volontärinnen und Volontäre sowie Praktikantinnen und Praktikanten.

zu Ziffer 1.2 der Verfügung

Die weiteren Rechtsgrundlagen wurden thematisch (z. B. Schöffentätigkeit/Tätigkeit als ehrenamtliche Richter und Richterinnen, Bekämpfung von öffentlichen Notständen, Wahlvorbereitung, Beisitzer von Wahlausschüssen/Mitglieder von Wahlvorständen) zusammengefasst und entsprechend neu gegliedert. Neu aufgenommen wurden hier die Regelungen aus dem Pflegezeitgesetz.

zu Ziffer 2 der Verfügung

Wegen fehlender Unterpunkte wurde hier auf eine Nummerierung der einzelnen Absätze verzichtet.

zu Ziffer 3.1 der Verfügung

Die zur Antragstellung/Anzeige erforderlichen Vordrucke finden sich in FormsForWeb und sind nicht mehr als Anlage beigefügt. Die bisherigen Anlagen 3 bis 6 der Allg.RdVfg.Nr. 7 bzw. 6 bis 9 der Allg.RdVfg.Nr. 11 konnten daher entfallen.

zu Ziffer 3.3 der Verfügung

Die hier geregelten, unverändert gebliebenen, Delegationsmöglichkeiten im Zusammenhang mit der Genehmigung von Anträgen auf Sonderurlaub, Freistellung, Dienst- und Arbeitsbefreiung werden nur noch bis zur Ebene der Fachbereichsleitungen einzeln aufgeführt.

Auf Ausführungen zu den nach wie vor bestehenden Übertragungsmöglichkeiten in den darunter liegenden Führungsebenen (z. B. Abteilungen, Teams) wurde verzichtet.

zu Anlage 1 der Verfügung

Die Spalte „gesonderte Zuständigkeit für die Genehmigung“ in der Anlage 1 erfasst nur noch die Tatbestände, bei denen eine von der Ziffer 3.3 der Verfügung abweichende Regelung besteht.

Sofern bei der Genehmigung einzelner Tatbestände dienstliche oder betriebliche Umstände zu berücksichtigen sind, findet sich dieser Hinweis nunmehr in der Spalte „Besondere Hinweise“.

Durch Ziffer 4.1 wird, wie bisher, die einheitliche Anwendung von Tatbeständen, die im Beamten- bzw. Tarifrecht unterschiedlich geregelt sind, festgeschrieben. Die Dauer der höchstmöglichen Arbeitsbefreiung bzw. des höchstmöglichen Sonderurlaubs beträgt nunmehr in Anlehnung an die Sonderurlaubsverordnung bis zu 10 Arbeitstage im Urlaubsjahr.

zu Anlage 3 der Verfügung

Die Darstellung der Freistellung von Beschäftigten und Beamten nach den Ziffern 10.5 Buchst. b und 17 der Anlage 1 in den bisherigen Anlagen 7 und 8 der Allg.RdVfg.Nr. 7 bzw. 11 und 12 der Allg.RdVfg.Nr. 11 wurde durch die als neue Anlage 3 beigefügte Checkliste ersetzt.

zu Anlage 4 der Verfügung

Die bisherige Anlage 9 der Allg.RdVfg.Nr. 7 bzw. 13 der Allg.RdVfg.Nr. 11 wurde aktualisiert und ist nunmehr als Anlage 4 beigefügt.

Ich bitte um Kenntnisnahme und Beachtung.

Der Direktor des Landschaftsverbandes Rheinland  
Im Auftrag

G a a b

LVR · Dezernat 1 · 50663 Köln

0	5	10
04	7	11
2	8	14
4	9	16

Datum und Zeichen bitte stets angeben

19.04.2010  
12.30-044-05/9/6/2194

Frau Rother  
Tel 0221 809-7491  
Fax 0221 809-7501  
sabine.rother@lvr.de

LVR-Kliniken

LVR-Heilpädagogisches Netzwerk

LVR-Krankenhauszentralwäscherei

LVR-Servicebetrieb Viersen

LVR InfoKom

LVR-Jugendhilfe Rheinland

Nachrichtlich:

Gesamtpersonalrat

Örtliche Personalräte

Lehrerpersonalrat

Gesamtschwerbehindertenvertretung

Örtliche Schwerbehindertenvertretungen

Allgemeine Rundverfügung Nr. 7  
des LVR-Dezernates Personal und Organisation  
(8. Fassung)

**Sonderurlaub, Freistellung, Dienst- und Arbeitsbefreiung für die Mitarbeiterinnen  
und Mitarbeiter des Landschaftsverbandes Rheinland**

Allgemeine Rundverfügung Nr. 7 des Dezernates Personal und Organisation (7. Fassung) vom  
31.08.1998 - 000-12.12-044-05/9/1800

Ziffer 2 der Allgemeinen Rundverfügung Nr. 11 des Dezernates Personal und Organisation  
vom 22.05.2000 - 000-12.12-044-05/9/1851

Aufgrund § 18 der Betriebssatzung für die LVR-Kliniken des Landschaftsverbandes Rheinland, § 10 der Betriebssatzung für das LVR-Heilpädagogische-Netzwerk, § 13 der Satzung des Landschaftsverbandes Rheinland für den Servicebetrieb Viersen, § 9 der Betriebssatzung für die Krankenhauszentralwäschereien des Landschaftsverbandes Rheinland, § 8 der Betriebssatzung für die LVR InfoKom und § 10 der Betriebssatzung für die Jugendhilfeeinrichtungen des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR-Jugendhilfe Rheinland) finden im Interesse der Einheitlichkeit der Verwaltungsführung die nachfolgenden Regelungen zum Verfahren bei Sonderurlaub, Freistellung, Dienst- und Arbeitsbefreiung auch bei den wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen Anwendung.

## **1. Gesetzliche, tarifrechtliche und sonstige Rechtsgrundlagen**

1.1 Für die Gewährung von Sonderurlaub, Freistellung, Dienst- u. Arbeitsbefreiung gelten nachstehende Bestimmungen in **ihrer jeweils gültigen Fassung**:

### **für Beamtinnen und Beamte**

- § 74 des Beamtengesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesbeamtengesetz – LBG NRW) mit den dazu ergangenen Verwaltungsvorschriften
- Verordnung über den Sonderurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Lande Nordrhein-Westfalen (Sonderurlaubsverordnung – SUrlV) , sowie die bezüglich ihrer Anwendung getroffenen Regelungen des Innenministers des Landes Nordrhein-Westfalen für seinen Bereich
- Runderlass des Innenministeriums betr. Sonderurlaub für Beamtinnen und Beamte aus persönlichen Anlässen

### **für Beschäftigte**

- §§ 28 und 29 der durchgeschriebenen Fassungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst
  - für den Bereich Verwaltung (TVöD-V)
  - für den Bereich Pflege- und Betreuungseinrichtungen (TVöD-B)
  - für den Bereich Krankenhäuser (TVöD-K)
- §§ 29 und 30 des Tarifvertrages für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern (TV-Ärzte/VKA)
- die jeweils von der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sowie die vom Kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen (KAV NW) zur Arbeitsbefreiung getroffenen Regelungen
- § 3 des Gesetzes zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung - Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG)

### **für Auszubildende**

- § 12 a des Tarifvertrages für Auszubildende des öffentlichen Dienstes – Allgemeiner Teil – TVAöD

### **für Volontärinnen und Volontäre**

- § 29 der durchgeschriebenen Fassung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst für den Bereich Verwaltung (TVöD-V)

### **für Praktikantinnen und Praktikanten**

- § 12 des Tarifvertrages für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD)
- Berufsbildungsgesetz (BBiG)

### **für Jugendliche unter 18 Jahren**

- § 10 des Gesetzes zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz - JArbSchG)

### **für schwerbehinderte Menschen**

- Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen

#### 1.2 Darüber hinaus finden folgende Bestimmungen in ihrer **jeweils gültigen Fassung** Anwendung:

- §§ 31 bis 56, 77, 109 Gerichtsverfassungsgesetz (GVG)
- §§ 16, 20-26, 35, 43 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)
- §§ 9, 30, 38, 45 Sozialgerichtsgesetz (SGG)
- §§ 19 ff. Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO)
  
- § 9 Abs. 2 des Gesetzes über die Erweiterung des Katastrophenschutzes (KatSG)
- § 12 Abs. 2 des Gesetzes über den Feuerschutz und die Hilfeleistung (FSHG)
- § 27 des Gesetzes über den Zivilschutz und die Katastrophenhilfe des Bundes (Zivilschutz- und Katastrophenhilfegesetz – ZSKG)
- §§ 2 und 3 des Gesetzes über das Technische Hilfswerk (THW-Gesetz)
  
- § 4 des Gesetzes über die Rechtsverhältnisse der Mitglieder des Europäischen Parlaments aus der Bundesrepublik Deutschland (Europaabgeordnetengesetz - EuAbgG)
- § 3 des Gesetzes über die Rechtsverhältnisse der Mitglieder des Deutschen Bundestages ( Abgeordnetengesetz - AbgG)
- § 3 des Abgeordnetengesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen (AbgG NRW)
- § 13 Abs. 2 des Gesetzes über die Kommunalwahlen im Lande Nordrhein-Westfalen (Kommunalwahlgesetz)
  
- § 44 Abs. 2 der Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (GO NRW)
- § 29 Abs. 2 der Kreisordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (KrO NRW)

- §§ 21 Abs. 2 und 42 Abs. 2, 3 und 5 des Personalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (Landespersonalvertretungsgesetz – LPVG)
- § 11 Bundeswahlgesetz (BWG)
- § 12 Landeswahlgesetz (LWahlG)
- § 2 Abs. 8 Kommunalwahlgesetz (KWahlG)
  
- Gesetz zur Gewährung von Sonderurlaub für ehrenamtliche Mitarbeiter in der Jugendhilfe (Sonderurlaubsgesetz)
  
- Gemeinsamer Runderlass des Innenministeriums und des Finanzministeriums betr. Richtlinien für die Entsendung von Landesbediensteten in öffentliche zwischenstaatliche oder überstaatliche Organisationen (Entsendungsrichtlinien - EntsR)
- Gemeinsamer Runderlass des Ministeriums für Inneres und Justiz und des Finanzministeriums betr. Richtlinien für die Beurlaubung von Beschäftigten des Landes Nordrhein-Westfalen zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit (Ewz-Beurlaubungsrichtlinien)
- Gemeinsamer Runderlass des Ministeriums für Inneres und Justiz und des Finanzministeriums betr. Richtlinien für Reisen von Beschäftigten des Landes Nordrhein-Westfalen, die im Auftrage der Bundesregierung für kurze Zeit in Entwicklungsländern als Gutachter oder Sachverständige tätig werden (Ewz-Reiserichtlinien)
  
- § 27 b des Gesetzes über die Versorgung der Opfer des Krieges (Bundesversorgungsgesetz - BVG)
- § 25 der Verordnung zur Kriegsopferfürsorge (KFürsV)
  
- § 45 des Sozialgesetzbuches (SGB) Fünftes Buch (V) Gesetzliche Krankenversicherung
  
- §§ 2 – 4 des Gesetzes über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz – PflegeZG)

## **2. Allgemeines**

Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr

Sonderurlaub, Freistellung, Dienst- und Arbeitsbefreiung sind rechtzeitig zu beantragen.

Fernbleiben vom Dienst ist nur zulässig, wenn die Erlaubnis hierzu vorher erteilt worden ist. Falls dies den Umständen nach nicht möglich war, muss die für die Genehmigung zuständige Person über die Gründe des Fernbleibens sofort unterrichtet werden und kann daraufhin die Zustimmung nachträglich erteilen. Während des Sonderurlaubs, der Freistellung oder der Dienst- und Arbeitsbefreiung muss die

ordnungsgemäße Erledigung der Dienstgeschäfte gewährleistet sein.

Sonderurlaub, Freistellung, Dienst- und Arbeitsbefreiung können aus zwingenden dienstlichen Gründen widerrufen werden.

In der Anlage 1 sind neben der Zuständigkeit (siehe hierzu auch Ziffer 3.3 dieser Verfügung), Grund und Dauer des Sonderurlaubs, der Freistellung, der Dienst- und Arbeitsbefreiung zusammengestellt, wobei es sich grundsätzlich um die Erläuterung allgemein geltenden Rechts handelt.

### **Änderungen des geltenden Rechts aufgrund gesetzlicher oder tarifvertraglicher Regelungen gelten unmittelbar.**

Durch die Ziffern 4.1, 10.10 und 13 der Anlage 1 wird die einheitliche Anwendung von Freistellungstatbeständen festgeschrieben, die im Beamten- bzw. Tarifrecht unterschiedlich geregelt sind.

Bei den Ziffern 3.4, 10.8 und 10.11 der Anlage 1 handelt es sich um interne Regelungen für den Bereich des Landschaftsverbandes Rheinland.

## **3. Verfahren**

### **3.1 Antrag**

Sonderurlaub, Freistellung, Dienst- und Arbeitsbefreiung sowie die Dienst- und Arbeitsbefreiung bis zu mehreren Stunden sind auf dem Dienstweg per Vordruck zu beantragen. Es bestehen folgende Vordrucke im FormsForWeb:

- Antrag auf Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung/Freistellung
- Antrag auf Dienstbefreiung bis zu mehreren Dienststunden
- Anzeige wegen Dienstbefreiung bis zu mehreren Dienststunden für Mandatsträger (bei mehrtägigen Veranstaltungen ist ein Nachweis erforderlich), Personalratsmitglieder und Schöffen

Für die in Anlage 1 unter den Ziffern 1.1.3, 1.1.5, 1.2 ( 1. und 2. Spiegelstrichaufzählung) und 5 aufgeführten Tatbestände und Personen tritt anstelle der Genehmigung eine vorherige rechtzeitige Anzeigepflicht.

### **3.2 Genehmigung und Kontrolle**

Sonderurlaub, Freistellung, Dienst- und Arbeitsbefreiung sowie Dienst- und Arbeitsbefreiung bis zu mehreren Stunden darf erst angetreten werden, wenn eine schriftliche Genehmigung vorliegt; im Ausnahmefall ist eine mündliche Genehmigung vorweg möglich.

Die Entscheidung ist auf dem Antrag zu vermerken und dem Antragsteller bzw. der Antragstellerin zur Kenntnis zu geben. Gesonderter Schriftwechsel ist nach Möglichkeit zu vermeiden.

Die Antragstellung erfolgt auf dem Dienstweg:

- an die Geschäftsleitungen der LVR-Dezernate,
- an den LVR-Fachbereich 44 „Schulen und Serviceleistungen“ für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LVR-Förderschulen und LVR-Schulen für Kranke,
- für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den übrigen Außendienststellen an die jeweilige personalsachbearbeitende Stelle,
- für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen an die von der jeweiligen Betriebsleitung/dem jeweiligen Klinikvorstand bestimmte Stelle.

Hinsichtlich Kontrolle und Erfassung der Personal-Fehltage sowie Weiterleitung an 044 wird auf die im SAP-HCM-Handbuch (siehe im Intranet über den Pfad Regelungen -> Personalwesen -> SAP-HCM-Handbuch) und in der allgemeinen Rundverfügung Nr. 17 (siehe im Intranet über den Pfad Regelungen -> LVR-Handbücher -> Handbuch der Verwaltung -> Teil B Allgemeine Rundverfügungen) in der jeweils gültigen Fassung festgelegten Verfahrensregelungen verwiesen.

### **3.3 Zuständigkeit für die Genehmigung**

Über Anträge auf Sonderurlaub, Freistellung sowie Dienst- und Arbeitsbefreiung entscheiden, soweit keine Sonderregelung nach Anlage 1 besteht:

#### **3.3.1 Im Bereich des Landschaftsverbandes Rheinland (ohne wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen)**

##### **3.3.1.1**

Der LVR-Direktor/die LVR-Direktorin bzw. im Abwesenheitsfall dessen/deren allgemeine Vertretung (bei Verhinderung der allgemeinen Vertretung der Leiter/die Leiterin des LVR-Dezernates Personal und Organisation) über Anträge einer Dauer von mehr als einem Tag der

- Leiterinnen und Leiter der LVR-Dezernate,
- Leiterinnen und Leiter der unmittelbar unterstellten Organisationseinheiten,
- Fachbereichsleiterinnen und Fachbereichsleiter des LVR-Dezernates 0,

über alle Anträge

- der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Büros LVR-Direktor.

#### 3.3.1.2

Die Leiterinnen und Leiter der dem LVR-Direktor/der LVR-Direktorin unmittelbar unterstellten Organisationseinheiten und die Fachbereichsleiterinnen und Fachbereichsleiter des LVR-Dezernates 0 bzw. im Abwesenheitsfall deren Vertretungen über Anträge

- der unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- in eigener Angelegenheit bis zu einem Tag nach pflichtgemäßem Ermessen und im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften.

Die Leitung des LVR-Fachbereichs Rechnungsprüfung kann die Genehmigungsbefugnis auf nachgeordnete Führungskräfte mit Personalverantwortung übertragen.

#### 3.3.1.3

Die Leiterinnen und Leiter der LVR-Dezernate bzw. im Abwesenheitsfall deren Vertretungen über Anträge

- der Leiterinnen und Leiter der unmittelbar unterstellten Organisationseinheiten,
- der Fachbereichsleiterinnen und Fachbereichsleiter,
- der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Fachdezernaten,
- über Anträge einer Dauer von mehr als einem Tag der Leiterinnen und Leiter der fachlich zugeordneten Außendienststellen,
- in eigener Angelegenheit bis zu einem Tag nach pflichtgemäßem Ermessen und im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften.

Die Genehmigungsbefugnisse können auf die Fachbereichsleitungen übertragen werden.

#### 3.3.1.4

Die Leiterinnen und Leiter der den Dezernatsleitungen unmittelbar unterstellten Organisationseinheiten, die Fachbereichsleiterinnen und Fachbereichsleiter, die Leiterinnen und Leiter der fachlich zugeordneten Außendienststellen bzw. im Abwesenheitsfall deren Vertretungen ggf. im Rahmen der übertragenen Befugnisse über Anträge

- der unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Sie können die Genehmigungsbefugnis auf nachgeordnete Führungskräfte mit Personalverantwortung übertragen.

Team 12.23 "Ausbildung" über

Anträge von Anwärtnerinnen und Anwärtern des mittleren und gehobenen Dienstes und sonstigen Nachwuchskräften.

#### 3.3.1.5

Die Leiterinnen und Leiter der fachlich zugeordneten Außendienststellen über Anträge

- der unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- in eigener Angelegenheit bis zu einem Tag nach pflichtgemäßem Ermessen und im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften.

Die Genehmigungsbefugnis kann auf nachgeordnete Führungskräfte mit Personalverantwortung übertragen werden.

#### 3.3.1.6

Von ihrer dienstlichen Tätigkeit ganz freigestellte Mitglieder der Personal-/Schwerbehindertenvertretungen richten ihre Anträge an die unter Ziffer 3.2 genannten Stellen.

### **3.3.2 In den wie Eigenbetrieben geführten Einrichtungen des Landschaftsverbandes Rheinland**

#### 3.3.2.1

Die Landesrätin bzw. der Landesrat des LVR-Dezernates Klinikverbund und Heilpädagogische Hilfen über Anträge

bei einer Dauer von mehr als einem Tag der Mitglieder der Klinikvorstände bzw. Betriebsleitungen

- der LVR-Kliniken,
- des LVR-Heilpädagogischen-Netzwerks,
- des Servicebetriebs Viersen.

#### 3.3.2.2

Die Landesrätin bzw. der Landesrat des LVR-Dezernates Finanz- und Immobilienmanagements über Anträge

bei einer Dauer von mehr als einem Tag der Mitglieder der Betriebsleitung

- der LVR- Krankenhauszentralwäschereien.

#### 3.3.2.3

Die Landesrätin bzw. der Landesrat des LVR-Dezernates Jugend über Anträge

bei einer Dauer von mehr als einem Tag der Mitglieder der Betriebsleitung

- der LVR-Jugendhilfe Rheinland.

#### 3.3.2.4

Die Landesrätin bzw. der Landesrat des LVR-Dezernates Personal und Organisation über Anträge

bei einer Dauer von mehr als einem Tag der Mitglieder der Betriebsleitung  
- der LVR InfoKom.

#### 3.3.2.5

Die jeweiligen Mitglieder der Klinikvorstände bzw. Betriebsleitungen der wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des Landschaftsverbandes Rheinland über Anträge

- der jeweils unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- in eigener Angelegenheit bis zu einem Tag nach pflichtgemäßem Ermessen und im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften,

Sie können die Genehmigungsbefugnis auf nachgeordnete Führungskräfte mit Personalverantwortung übertragen.

### 3.4 Übertragung der o. a. Befugnisse

Die Übertragung und der Umfang der Genehmigungsbefugnis sind aktenkundig zu machen und den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schriftlich (Umlauf etc.) bekannt zu geben.

### 3.5 Unterrichtung der Vorzimmer

Die Leiterinnen und Leiter der LVR-Dezernate, der dem LVR-Direktor/der LVR-Direktorin unmittelbar unterstellten Organisationseinheiten, der LVR-Fachbereiche des Dezernates 0, der Außendienststellen sowie die Klinikvorstände bzw. Betriebsleitungen der wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen sind verpflichtet, ihre Vorzimmer darüber zu unterrichten, wo sie während der Dauer ihrer Abwesenheit erreichbar sind.

## 4. Schlussbestimmungen

Die Vorschriften dieser Allgemeinen Rundverfügung sind nicht anzuwenden, wenn Sonderurlaub, Dienst- oder Arbeitsbefreiung bei besonderen Anlässen allgemein erteilt wird (z. B. Karneval).

Die Allgemeine Rundverfügung ist allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt zu geben. Die Kenntnisnahme ist durch Unterschrift zu bestätigen. Entsprechendes gilt bei Neueinstellungen.

Diese Rundverfügung tritt ab sofort in Kraft. Gleichzeitig treten die Bezugsverfügungen außer Kraft.

Der Direktor des Landschaftsverbandes Rheinland  
In Vertretung

v o m S c h e i d t

**Sonderurlaub, Freistellung, Dienst- und Arbeitsbefreiung wird in folgenden Fällen gewährt:**

**Dauer:**

**gesonderte  
Zuständigkeit  
für die  
Genehmigung:**

**Besondere Hinweise:**

**Soweit diese Anlage keine gesonderte Regelung trifft, gelten die nachfolgend aufgeführten Sonderurlaubs-, Freistellungs-, Dienst- und Arbeitsbefreiungstatbestände sowohl für Beamtinnen und Beamte als auch für Beschäftigte. Soweit nach dieser Anlage keine gesonderte Zuständigkeit für die Genehmigung vorliegt, gelten die Regelungen der Ziffer 3.3 der zugehörigen Verfügung.**

**1 Ausübung staatsbürgerlicher Rechte und Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten sowie Bekämpfung von öffentlichen Notständen**

**1.1 Beamtinnen und Beamte**

im notwendigen  
Umfang

1.1.1 Teilnahme an öffentlichen Wahlen und Abstimmungen

1.1.2 Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher oder polizeilicher Termine, soweit sie nicht durch private Angelegenheiten der Beamtin oder des Beamten veranlasst sind

1.1.3 Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit oder eines öffentlichen Ehrenamtes in anderen als in § 74 Abs. 3 LBG NRW genannten Fällen, wenn dazu eine gesetzliche Verpflichtung besteht

Bei der Tätigkeit als Schöffin/Schöffe oder als ehrenamtliche Richter/ehrenamtlicher Richter: Anzeigepflicht gemäß Ziffer 3.1 der zugehörigen Verfügung.

1.1.4 Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit oder eines öffentlichen Ehrenamtes aufgrund einer gesetzlichen Vorschrift, zu deren/dessen Übernahme aber keine Verpflichtung besteht

Genehmigung nur, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

1.1.5 Teilnahme an regelmäßig wiederkehrenden Sitzungen in anderen als den in § 74 Abs. 3 LBG NRW genannten Fällen in Ausübung eines Mandates oder eines öffentlichen Ehrenamtes

Ablehnung nur möglich, wenn zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

Anzeigepflicht gemäß Ziffer 3.1 der zugehörigen Verfügung.

**Sonderurlaub, Freistellung, Dienst- und Arbeitsbefreiung wird in folgenden Fällen gewährt:**

**Dauer:**

**gesonderte  
Zuständigkeit  
für die  
Genehmigung:**

**Besondere Hinweise:**

1.1.6 Zum Einsatz bei Deichschutzarbeiten gem. § 123 Abs. 2 Landeswassergesetz (LWG NW) und im freiwilligen Sanitäts- u. Rettungsdienst zur Bekämpfung öffentlicher Notstände

Ablehnung nur möglich, wenn zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

**1.2 Beschäftigte**

Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, ggf. nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können.

im notwendigen Umfang

Ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht besteht nach § 21 TVöD bzw. § 22 TV-Ärzte/VKA nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können.

Beispiele für allgemeine staatsbürgerliche Pflichten:

- Tätigkeit als Schöffin/Schöffe (Anzeigepflicht gem. Ziffer 3.1 der zugehörigen Verfügung)
- Tätigkeit als ehrenamtliche Richter/ehreamtlicher Richter in der Arbeits-, Sozial- und Verwaltungsgerichtsbarkeit (Anzeigepflicht gem. Ziffer 3.1 der zugehörigen Verfügung)
- Tätigkeit in Wahlausschüssen als Beisitzerin/Beisitzer bzw. Mitglied des Wahlvorstandes
- Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher (z. B. Zeugin/Zeuge oder Sachverständige/Sachverständiger vor einem deutschen Gericht) oder polizeilicher Termine, soweit sie nicht durch private Angelegenheiten von Beschäftigten veranlasst sind

Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger.

Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

Beispiele für gesetzlich vorgeschriebene Arbeitsbefreiungstatbestände:

- Ausbildung und Tätigkeit als Helfer/Helper im Katastrophen-, Zivil- oder Feuerschutz oder bei der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk

**Sonderurlaub, Freistellung, Dienst- und Arbeitsbefreiung wird in folgenden Fällen gewährt:**

**Dauer:**

**gesonderte  
Zuständigkeit  
für die  
Genehmigung:**

**Besondere Hinweise:**

- Einsatz bei Deichschutzarbeiten gem. § 123 Abs. 2 Landeswassergesetz (LWG NW)

**2 Wahl in eine Volksvertretung**

Vorbereitung der Wahl zur/zum Abgeordneten des Europäischen Parlaments, des Deutschen Bundestages, des Landtages oder für die Wahl in die Vertretung einer Gemeinde oder eines Kreises;

**ohne Fortzahlung der Bezüge**

bis zu zwei Monate innerhalb der letzten zwei Monate vor dem Wahltag

Landesrätin/Landesrat  
Personal und Organisation  
bzw.  
in den wie Eigenbetrieben geführten Einrichtungen:  
die von der jeweiligen Betriebsleitung/dem jeweiligen Klinikvorstand bestimmte Stelle

**3 Berufliche und politische Weiterbildung nach dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG)/Bildung zu staatsbürgerlichen, beruflichen, politischen, kirchlichen, gewerkschaftlichen, sportlichen u.ä. Zwecken**

Abteilung 12.10  
bzw.  
in den wie Eigenbetrieben geführten Einrichtungen:  
die von der jeweiligen Betriebsleitung/dem jeweiligen Klinikvorstand bestimmte Stelle

Dem Antrag sind entsprechende Nachweise über Art, Dauer und Inhalt der Veranstaltung beizufügen.

**3.1 Beamtinnen und Beamte**

Teilnahme an Tagungen und Veranstaltungen, die staatsbürgerlichen, wissenschaftlichen oder anderen beruflichen, politischen, kirchlichen, gewerkschaftlichen, karitativen, sportlichen oder ähnlichen Zwecken dienen

im notwendigen Umfang; höchstens bis zu 5 Arbeitstage einschließlich Reisetage im Urlaubsjahr

Genehmigung nur, soweit die Ausübung der Tätigkeit außerhalb der Dienstzeit nicht möglich ist und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

**Sonderurlaub, Freistellung, Dienst- und Arbeitsbefreiung wird in folgenden Fällen gewährt:**

**Dauer:**

**gesonderte  
Zuständigkeit  
für die  
Genehmigung:**

**Besondere Hinweise:**

in besonderen Ausnahmefällen bis zu 10 Arbeitstage einschließlich Reisetage im Urlaubsjahr

Hinsichtlich des Nachweises, ob Veranstaltungen beruflichen oder politischen Zwecken dienen, gilt das AWbG entsprechend.

Beispiel für ähnliche Zwecke siehe Ziffer 3.2.2.

**3.2 Beschäftigte**

3.2.1 Berufliche und politische Weiterbildung nach dem AWbG  
(Ziffer 3.1 ist übertariflich auf Beschäftigte anzuwenden, unter Anrechnung der Freistellungen nach dieser Ziffer.)

bis zu 5 Arbeitstage im Kalenderjahr; der Anspruch von 2 Kalenderjahren kann zusammengefasst werden

Der Freistellungsantrag ist so frühzeitig wie möglich mindestens sechs Wochen vor Beginn der Bildungsveranstaltung, die in der Regel mindestens fünf - in Ausnahmefällen mindestens drei - aufeinander folgende Tage umfassen muss, schriftlich zu stellen.

Genehmigung nur, soweit zwingende dienstliche Gründe oder dienstliche Belange oder Urlaubsanträge anderer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht entgegenstehen.

(vgl. Seite 2 des Antrags auf Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung/Freistellung)

3.2.2 Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für die Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern, sowie berufsständischer Versorgungswerke für Ärzte/ Zahnärzte

im notwendigen Umfang

Genehmigung nur, wenn dringende dienstliche Gründe oder betriebliche Interessen nicht entgegenstehen.

3.3 Aktive Teilnahme an den Olympischen Spielen sowie an sportlichen Welt - und Europameisterschaften, internationalen sportlichen Länderwettkämpfen und den dazu gehörigen Vorbereitungskämpfen auf Bundesebene sowie an Europapokal-Wettbewerben

wird im Einzelfall bestimmt

<b>Sonderurlaub, Freistellung, Dienst- und Arbeitsbefreiung wird in folgenden Fällen gewährt:</b>	<b>Dauer:</b>	<b>gesonderte Zuständigkeit für die Genehmigung:</b>	<b>Besondere Hinweise:</b>
3.4 Fachliche Aus- und Fortbildung: Teilnahme an Seminaren, Lehrgängen, Tagungen, Kongressen usw., für die ein dienstliches Interesse bejaht wird, eine finanzielle Förderung jedoch nicht möglich ist	wird im Einzelfall bestimmt		Es besteht Unfallversicherungsschutz i. S. des Dienst- und Arbeitsunfallrechts.  (vgl. Ziffer 2 letzter Absatz der zugehörigen Verfügung)
3.5 Teilnahme von Beschädigten nach dem Bundesversorgungsgesetz (BVG) und den Gesetzen, die dieses Gesetz für anwendbar erklären, am Versehrten-sport, wenn der Versehrten-sport unter ärztlicher Überwachung von einer nach § 11 a BVG anerkannten (Versehrten-) Sportgemeinschaft durchgeführt wird	im notwendigen Umfang		Genehmigung nur, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.
3.6 Aus Anlässen, die die Interessen von schwer behinderten Menschen berühren, insbesondere soweit auch ein dienstliches Interesse am Urlaubszweck besteht (z. B. Mobilitätstraining, Behindertensport)	im notwendigen Umfang		
<b>4 Gewerkschaftliche Aufgaben</b>		Abteilung 12.10 bzw. <u>in den wie Eigenbetrieben geführten Einrichtungen:</u> die von der jeweiligen Betriebsleitung/dem jeweiligen Klinikvorstand bestimmte Stelle	
4.1 Teilnahme an Arbeitstagungen auf überörtlicher Ebene, die auf Veranlassung einer Spitzenorganisation der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände im Lande im Rahmen ihrer Aufgaben nach § 94 LBG NRW durchgeführt werden (siehe auch §§ 29 Abs. 4 Satz 1 TVöD, 30 Abs. 4 Satz 1 TV-Ärzte/VKA)	im notwendigen Umfang, höchstens bis zu 10 Arbeitstage im Urlaubsjahr		Auf Anforderung einer Spitzenorganisation oder einer Gewerkschaft, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.  (vgl. Ziffer 2 vorletzter Absatz der zugehörigen Verfügung)

<b>Sonderurlaub, Freistellung, Dienst- und Arbeitsbefreiung wird in folgenden Fällen gewährt:</b>	<b>Dauer:</b>	<b>gesonderte Zuständigkeit für die Genehmigung:</b>	<b>Besondere Hinweise:</b>
4.2 Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Bund und der VKA oder ihrer Mitgliedverbände	ohne zeitliche Begrenzung		Auf Anforderung einer der vertragsschließenden Gewerkschaften.
<p><b>5 Wahl und Tätigkeit in einer Personalvertretung</b></p> <p>Vorbereitung der Wahl zum Personalrat, zur Jugend- u. Auszubildendenvertretung, zur Schwerbehindertenvertretung, Betätigung im Wahlvorstand, Tätigkeit als Mitglied des Personalrates, der Jugend- u. Auszubildendenvertretung oder der Schwerbehindertenvertretung (Freistellungen nach § 42 Abs. 4 LPVG werden hiervon nicht erfasst)</p>	wird im Einzelfall bestimmt		Anzeigepflicht gemäß Ziffer 3.1 der zugehörigen Verfügung.
<p><b>6 Ehrenamtliche Jugendpflegearbeit</b></p> <p><u>Lehrern an öffentlichen Schulen, die ehrenamtlich in der Jugendhilfe tätig sind, wird Urlaub nur während der Schulferien bewilligt.</u></p> <p>Veranstaltungen und Maßnahmen müssen von einem nach § 75 des Sozialgesetzbuches (SGB) Teil VIII - Kinder- und Jugendhilfe – anerkannten Träger der freien Jugendhilfe oder von einem Träger der öffentlichen Jugendhilfe selbst oder in seinem Auftrag von einem öffentlichen oder anderen anerkannten Träger der Weiterbildung durchgeführt werden. Die Mitarbeiter/-innen müssen ehrenamtlich in der Jugendhilfe tätig sein und das 16. Lebensjahr vollendet haben. Die Eignung und Befähigung zum ehrenamtlichen Mitarbeiter /zur ehrenamtlichen Mitarbeiterin in der Jugendhilfe muss nachgewiesen werden (§ 1 Abs. 3 Sonderurlaubsgesetz).</p>	<p>im notwendigen Umfang</p> <p><u>für Ziffern 6.1 bis 6.3 insgesamt :</u></p> <p>8 Arbeitstage einschl. Reisetage im Urlaubsjahr; Verteilung auf höchstens drei Veranstaltungen innerhalb des Urlaubjahres</p>		Genehmigung nur, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.
6.1 Leitende und helfende Tätigkeit, die in Jugendferienlagern, bei Jugendreisen, Jugendwandern, Jugendfreizeit- und Jugendsportveranstaltungen und internationalen Begegnungen ausgeübt wird			

<b>Sonderurlaub, Freistellung, Dienst- und Arbeitsbefreiung wird in folgenden Fällen gewährt:</b>	<b>Dauer:</b>	<b>gesonderte Zuständigkeit für die Genehmigung:</b>	<b>Besondere Hinweise:</b>
6.2 Erzieherische Betreuung von Kindern und Jugendlichen in Heimen und ähnlichen Einrichtungen im Rahmen der Familien- und Kindererholung			
6.3 Teilnahme an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sowie Fachtagungen in Fragen der Jugendhilfe, wenn diese einer vorgenannten Aufgabe dienen oder auf sie vorbereiten			
<b>7 Teilnahme an einem geschlossenen Lehrgang für eine Ausbildung als Schwesternhelferin bzw. Pflegediensthelfer</b>	im notwendigen Umfang; höchstens bis zu 20 Arbeitstage im Urlaubsjahr		Genehmigung nur, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.
<b>8 Ausübung einer Tätigkeit in zwischenstaatlichen und Überstaatlichen Organisationen; Wahrnehmung von Aufgaben der Entwicklungshilfe; <u>ohne Fortzahlung der Bezüge</u></b>			
8.1 Wahrnehmung einer hauptberuflichen Tätigkeit in öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Organisationen	wird im Einzelfall bestimmt	Abteilung 12.10 bzw. <u>in den wie Eigenbetrieben geführten Einrichtungen:</u> die von der jeweiligen Betriebsleitung/dem jeweiligen Klinikvorstand bestimmte Stelle	
8.2 Übernahme von Aufgaben der Entwicklungshilfe	wird im Einzelfall bestimmt	FBL 12 bzw.	Genehmigung nur, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

**Sonderurlaub, Freistellung, Dienst- und Arbeitsbefreiung wird in folgenden Fällen gewährt:**

**Dauer:**

**gesonderte  
Zuständigkeit  
für die  
Genehmigung:**

**Besondere Hinweise:**

Sonderurlaub, Freistellung, Dienst- und Arbeitsbefreiung wird in folgenden Fällen gewährt:	Dauer:	gesonderte Zuständigkeit für die Genehmigung:	Besondere Hinweise:
<b>9 Fremdsprachliche Aus- oder Fortbildung im Ausland</b>	bis zu drei Monate; frühestens zwei Jahre nach Beendigung des letzten Urlaubs aus diesem Anlass	<p><u>in den wie Eigenbetrieben geführten Einrichtungen:</u> die von der jeweiligen Betriebsleitung/dem jeweiligen Klinikvorstand bestimmte Stelle</p> <p>FBL 12 bzw. <u>in den wie Eigenbetrieben geführten Einrichtungen:</u> die von der jeweiligen Betriebsleitung/dem jeweiligen Klinikvorstand bestimmte Stelle</p>	Genehmigung nur, wenn die Ausbildung im dienstlichen Interesse liegt und zu erwarten ist, dass ausreichend Fortschritte im Erlernen der Fremdsprache gemacht werden.
<b>10 Persönliche Anlässe</b>			
10.1 Niederkunft der Ehefrau/Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes	1 Arbeitstag		<p>Eine häusliche Gemeinschaft mit der Ehefrau/Lebenspartnerin i. S. des Lebenspartnerschaftsgesetzes (LPartG) ist nicht erforderlich. Ein Anspruch ist daher auch bei Getrenntleben der Ehegatten/Lebenspartner i. S. des LPartG gegeben. Es ist nicht erforderlich, dass die Arbeitsbefreiung/der Sonderurlaub an dem Tag der Niederkunft selbst genommen wird. Es sollte jedoch ein naher zeitlicher Zusammenhang zum Anlass bestehen. Der Freistellungsanspruch bleibt auch bei Mehrlingsgeburten auf einen Arbeitstag begrenzt; ein Freistellungsanspruch besteht auch, wenn das Kind nicht lebend geboren wird.</p> <p>Für die Niederkunft der Lebensgefährtin besteht kein Anspruch auf bezahlte Freistellung.</p>

Sonderurlaub, Freistellung, Dienst- und Arbeitsbefreiung wird in folgenden Fällen gewährt:	Dauer:	gesonderte Zuständigkeit für die Genehmigung:	Besondere Hinweise:
10.2 Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils	2 Arbeitstage		Unter "Elternteil" sind nur die leiblichen Eltern sowie Adoptiveltern zu verstehen. Nicht erfasst sind Schwieger-, Groß-, Stief- und Pflegeeltern. Zu den Kindern zählen leibliche (eheliche und uneheliche) und angenommene Kinder, Stiefkinder sowie Kinder in Vollzeit- oder Adoptionspflege. Die beiden Tage der Freistellung müssen nicht zusammenhängend in Anspruch genommen werden.
10.3 Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort	1 Arbeitstag	FBL 12 bzw. <u>in den wie Eigenbetrieben geführten Einrichtungen:</u> die von der jeweiligen Betriebsleitung/dem jeweiligen Klinikvorstand bestimmte Stelle	Eine eigene Wohnung im Sinne des § 10 Abs. 3 BUKG ist nicht erforderlich.  Es muss aber zu einem Wechsel des Wohnortes und zu einer tatsächlichen Verlegung der Wohnung kommen.
10.4 25-, 40- und 50-jähriges Arbeits-/Dienstjubiläum	1 Arbeitstag		
10.5 Schwere Erkrankung  a) einer/eines Angehörigen soweit sie/er in demselben Haushalt lebt (vgl. Anlage 3),  b) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, wenn im laufenden Kalenderjahr <b>kein</b> Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat (vgl. Ziffer 17 und Anlage 3),	1 Arbeitstag im Kalenderjahr  bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr	Abteilung 12.10 bzw. <u>in den wie Eigenbetrieben geführten Einrichtungen:</u> die von der jeweiligen Betriebsleitung/dem jeweiligen Klinikvorstand bestimmte Stelle	1. Angehörige i. S. des Buchst. a sind Verlobte (nicht Lebensgefährten), Ehegatten/ Lebenspartner i. S. des Lebenspartnerschaftsgesetzes (LPartG), Verwandte und Verschwägerte gerader Linie, Geschwister, Kinder der Geschwister, Ehegatten/ Lebenspartner i. S. des LPartG der Geschwister, Geschwister der Ehegatten/ Lebenspartner i. S. des LPartG, Geschwister der Eltern, Pflegeeltern und Pflegekinder.

**Sonderurlaub, Freistellung, Dienst- und Arbeitsbefreiung wird in folgenden Fällen gewährt:**

**Dauer:**

**gesonderte  
Zuständigkeit  
für die  
Genehmigung:**

**Besondere Hinweise:**

- c) einer Betreuungsperson eines Kindes der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters, wenn die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter deshalb die Betreuung des Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss (vgl. Anlage 3).

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Buchstaben a und b die Notwendigkeit der Anwesenheit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters zur vorläufigen Pflege bescheinigt.

bis zu 4  
Arbeitstage im  
Kalenderjahr

Die Freistellung  
darf insgesamt 5  
Arbeitstage im  
Kalenderjahr  
nicht überschrei-  
ten.

2. Die Anwendung des Buchst. b kann i. d. R. nur bei solchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Betracht kommen, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind.
3. Bei Gewährung von Arbeitsbefreiung/ Sonderurlaub nach Buchst. b ist ein Anspruch nach Buchst. a für dieselbe Person und für dasselbe Kalenderjahr ausgeschlossen.
4. Betreuungsperson i. S. des Buchst. c ist jede Person, die das in der Vorschrift näher bezeichnete Kind zu versorgen oder zu pflegen hat. Es ist nicht erforderlich, dass die Betreuungsperson im Haushalt der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters lebt.
5. Beispiele zu Ziffer 10.5 siehe Anlage 2

- 10.6 Ärztliche Behandlung/Untersuchung, wenn diese während der Arbeitszeit (bei gleitender Arbeitszeit während der Kernzeit) erfolgen muss

erforderliche  
nachgewiesene  
Abwesenheits-  
zeit zuzüglich  
erforderlicher  
Wegezeiten

Ärztliche Behandlung ist jede ärztliche Versorgung durch einen Arzt oder Zahnarzt. Dazu gehört nicht nur die Therapie durch den Arzt selbst, sondern auch die Untersuchung (Diagnose) sowie - aufgrund ärztlicher Verordnung - die Behandlung durch einen Dritten (z. B. durch einen Angehörigen der Heilhilfsberufe) und die Anpassung, Wiederherstellung oder Erneuerung von Körperersatzstücken.

Um ärztlich verordnete Behandlungen handelt es sich auch bei den einzelnen Anwendungen, die im Rahmen einer ambulanten Rehabilitationsmaßnahme durchgeführt werden. Arzt im o. g. Sinne kann ein Kassen-, Privat-, Amts-, Betriebs- Versorgungs- oder Vertrauensarzt sein.

Genehmigung nur, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

**Sonderurlaub, Freistellung, Dienst- und Arbeitsbefreiung wird in folgenden Fällen gewährt:**

**Dauer:**

**gesonderte  
Zuständigkeit  
für die  
Genehmigung:**

**Besondere Hinweise:**

10.7 Bei Anspruch auf Trennungsentschädigung nach § 3 Trennungsentschädigungsverordnung (TEVO) und Erfüllung der Voraussetzungen des § 3 Abs. 2 Satz 1 Buchstabe a oder b TEVO	für jeden vollen Monat der getrennten Haushaltsführung: 1 Arbeitstag	FBL 12 bzw. <u>in den wie Eigenbetrieben geführten Einrichtungen:</u> die von der jeweiligen Betriebsleitung/dem jeweiligen Klinikvorstand bestimmte Stelle	
10.8 Erholungsmaßnahmen für Beschädigte und Hinterbliebene im Sinne der Kriegsopferfürsorge und diesen Gleichgestellte nach dem sozialen Entschädigungsrecht durch den LVR-Fachbereich 61 „LVR-Integrationsamt und LVR-Hauptfürsorgestelle“	1 Woche (7 Kalendertage); die restliche Zeit ist auf den Erholungsurlaub bzw. Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen anzurechnen		(vgl. Ziffer 2 letzter Absatz der zugehörigen Verfügung)
10.9 Für schwer behinderte Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung besonders von extremen Wetterlagen und sonstigen Einflüssen betroffen sind (z. B. hochsommerliche Temperaturen)	in angemessenem Umfang in angemessenem Umfang	FBL 12 bzw. <u>in den wie Eigenbetrieben geführten Einrichtungen:</u> die von der jeweiligen Betriebsleitung/dem jeweiligen Klinikvorstand bestimmte Stelle	(vgl. hierzu Verfügung vom 15.05.2003 – Az.: 12.12-044-06/06/7/4/1920)
10.10 Ablegung von beruflichen Prüfungen (§ 10 des Jugendarbeitsschutzgesetzes und § 12a TVAöD sind zu beachten)	wird im Einzelfall bestimmt	FBL 12 bzw. <u>in den wie Eigenbetrieben geführten Einrichtungen:</u>	(vgl. Ziffer 2 vorletzter Absatz der zugehörigen Verfügung)

**Sonderurlaub, Freistellung, Dienst- und Arbeitsbefreiung wird in folgenden Fällen gewährt:**

**Dauer:**

**gesonderte  
Zuständigkeit  
für die  
Genehmigung:**

**Besondere Hinweise:**

Sonderurlaub, Freistellung, Dienst- und Arbeitsbefreiung wird in folgenden Fällen gewährt:	Dauer:	gesonderte Zuständigkeit für die Genehmigung:	Besondere Hinweise:
10.11 Ablegung von der Berufsbildung dienenden Prüfungen	wird im Einzelfall bestimmt	die von der jeweiligen Betriebsleitung/dem jeweiligen Klinikvorstand bestimmte Stelle  FBL 12 bzw. <u>in den wie Eigenbetrieben geführten Einrichtungen:</u> die von der jeweiligen Betriebsleitung/dem jeweiligen Klinikvorstand bestimmte Stelle	Genehmigung nur, soweit dienstliche oder betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.  (vgl. Ziffer 2 letzter Absatz der zugehörigen Verfügung)
<b>11 In sonstigen dringenden Fällen unter Fortzahlung des Entgelts</b>	bis zu drei Arbeitstage	FBL 12 bzw. <u>in den wie Eigenbetrieben geführten Einrichtungen:</u> die von der jeweiligen Betriebsleitung/dem jeweiligen Klinikvorstand bestimmte Stelle	Unter sonstigen dringenden Fällen unvorhersehbare und unaufschiebbare Anlässe zu verstehen, z.B. die Erste-Hilfe-Leistung nach einem Unfall. Die restriktive Regelung der Freistellung aus persönlichen Anlässen darf nicht dadurch umgangen werden, dass über den "Umweg" dieser Kann-Regelung bezahlte Freistellungen gewährt werden, für die kein Anspruch gegeben ist.
<b>12 In begründeten Fällen bei Vorliegen eines wichtigen Grundes; <u>ohne Fortzahlung der Bezüge</u></b>	bis zu 14 Tage	FBL 12 bzw. <u>in den wie Eigenbetrieben geführten Einrichtungen:</u> die von der jeweiligen Betriebsleitung/dem jeweiligen Klinikvorstand bestimmte Stelle	Zu den begründeten Fällen können auch solche persönlichen Anlässe gehören, für die kein Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung/Sonderurlaub besteht (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).  Genehmigung nur, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Sonderurlaub, Freistellung, Dienst- und Arbeitsbefreiung wird in folgenden Fällen gewährt:	Dauer:	gesonderte Zuständigkeit für die Genehmigung:	Besondere Hinweise:
<b>13 Wahrnehmung einer Tätigkeit im Ersatz- oder Auslandsschuldienst für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen; <u>ohne</u> Fortzahlung der Bezüge</b>	im notwendigen Umfang	FBL 12 bzw. <u>in den wie Eigenbetrieben geführten Einrichtungen:</u> die von der jeweiligen Betriebsleitung/dem jeweiligen Klinikvorstand bestimmte Stelle	(vgl. Ziffer 2 vorletzter Absatz der zugehörigen Verfügung)
<b>14 Ableistung eines freiwilligen sozialen Jahres (FSJ) oder eines freiwilligen ökologischen Jahres (FÖJ) nach dem Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten; <u>ohne</u> Fortzahlung der Bezüge.</b>	bis zur Dauer von einem Jahr	FBL 12 bzw. <u>in den wie Eigenbetrieben geführten Einrichtungen:</u> die von der jeweiligen Betriebsleitung/dem jeweiligen Klinikvorstand bestimmte Stelle	<u>Für Beamtinnen und Beamte:</u> nur während eines Beamtenverhältnisses auf Widerruf oder auf Probe  Genehmigung nur, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.
<b>15 <u>Heilkur, Badekur</u></b> (gilt nur für Beamtinnen und Beamte) <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Heilkur, die nach amtsärztlichen Zeugnis zur Erhaltung oder Wiederherstellung der Dienstfähigkeit notwendig ist</li> <li>b. Badekur nach dem Bundesversorgungsgesetz</li> <li>c. Im Rahmen eines Heilverfahrens nach dem Bundesentschädigungsgesetz bewilligte Kur</li> <li>d. Badekur von einem Sozialversicherungsträger bewilligt</li> </ol>	bis zu 23 Kalendertage einschließlich der Reisetage	Für Beschäftigte vgl. §§ 22 TVöD, 23 TV-Ärzte/VKA (Entgelt im Krankheitsfall).	

**Sonderurlaub, Freistellung, Dienst- und Arbeitsbefreiung wird in folgenden Fällen gewährt:**

**Dauer:**

**gesonderte  
Zuständigkeit  
für die  
Genehmigung:**

**Besondere Hinweise:**

**16 Ableistung des verkürzten Wehrdienstes für türkische Arbeitnehmer;  
ohne Fortzahlung der Bezüge**

wird im Einzelfall bestimmt

FBL 12  
bzw.  
in den wie Eigenbetrieben geführten Einrichtungen:  
die von der jeweiligen Betriebsleitung/dem jeweiligen Klinikvorstand bestimmte Stelle

**17 Schwere Erkrankung eines Kindes, wenn ein Anspruch nach § 45 SGB V besteht.**

§ 45 SGB V Krankengeld bei Erkrankung des Kindes

(1) Versicherte haben Anspruch auf Krankengeld, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben, eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist.

§ 10 Abs. 4 und § 44 Abs. 2 gelten.

(2) Anspruch auf Krankengeld nach Absatz 1 besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für zehn Arbeitstage, für allein erziehende Versicherte längstens für 20 Arbeitstage. Der Anspruch nach Satz 1 besteht für Versicherte für nicht mehr als 25 Arbeitstage, für allein erziehende Versicherte für nicht mehr als 50 Arbeitstage je Kalenderjahr.

Abteilung 12.10  
bzw.  
in den wie Eigenbetrieben geführten Einrichtungen:  
die von der jeweiligen Betriebsleitung/dem jeweiligen Klinikvorstand bestimmte Stelle

**Anmerkungen:**

1. In der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Beschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte mit Anspruch auf Krankengeld:

Wenn die Voraussetzungen des § 45 Abs. 1–4 SGB V erfüllt sind - dies setzt u. a. voraus, dass auch das Kind in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist - erhalten in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Beschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte (unabhängig von der Jahresarbeitsentgeltgrenze) Krankengeld von der gesetzlichen Krankenversicherung. Sie werden, wenn sie eine Bescheinigung der Krankenkasse über die Anerkennung der Leistungsverpflichtung vorlegen und bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen des § 45 SGB V, vom Arbeitgeber unbezahlt freigestellt.

**Sonderurlaub, Freistellung, Dienst- und Arbeitsbefreiung wird in folgenden Fällen gewährt:**

**Dauer:**

**gesonderte  
Zuständigkeit  
für die  
Genehmigung:**

**Besondere Hinweise:**

(3) Versicherte mit Anspruch auf Krankengeld nach Absatz 1 haben für die Dauer dieses Anspruchs gegen ihren Arbeitgeber Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung, soweit nicht aus dem gleichen Grund Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht. Wird der Freistellungsanspruch nach Satz 1 geltend gemacht, bevor die Krankenkasse ihre Leistungsverpflichtung nach Absatz 1 anerkannt hat, und sind die Voraussetzungen dafür nicht erfüllt, ist der Arbeitgeber berechtigt, die gewährte Freistellung von der Arbeitsleistung auf einen späteren Freistellungsanspruch zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes anzurechnen. Der Freistellungsanspruch nach Satz 1 kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.

(4) Versicherte haben ferner Anspruch auf Krankengeld, wenn sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben, sofern das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist und nach ärztlichem Zeugnis an einer Erkrankung leidet

- a) die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat,
- b) bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig oder von einem Elternteil erwünscht ist und
- c) die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt.

Der Anspruch besteht nur für ein Elternteil. Absatz 1 Satz 2 und Absatz 3 gelten entsprechend.

(5) Anspruch auf unbezahlte Freistellung nach den Absätzen 3 und 4 haben auch Arbeitnehmer, die nicht Versicherte mit Anspruch auf Krankengeld nach Absatz 1 sind."

(vgl. Ziffer 10.5 und Anlage 3)

2. Privatkrankenversicherte  
Beamtinnen und Beamte

2.1 Sofern die Dienst- oder Anwärterbezüge (ohne Familienzuschlag und ohne Aufwandsentschädigung) die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze für die gesetzliche Krankenversicherung (§ 6 Abs. 6 SGB V) nicht überschreiten – hierzu ist ggf. eine Erklärung der Beamtin/des Beamten (Anlage 4) einzuholen - und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen:

Hier ist die in § 45 Abs. 2 SGB V festgelegte Freistellungsdauer als Maßstab zu berücksichtigen. Da ein Anspruch auf Krankengeld nicht besteht, werden Beamtinnen und Beamte bei Anwendung der in § 45 Abs. 2 SGB V festgelegten Freistellungsdauer vom Arbeitgeber bezahlt freigestellt.

2.2 Bei Überschreitung der allgemeinen Jahresarbeitsentgeltgrenze für die gesetzliche Krankenversicherung (§ 6 Abs. 6 SGB V) durch Dienst- oder Anwärterbezüge (ohne Familienzuschlag und ohne Aufwandsentschädigung):

Hier besteht ein Anspruch gemäß Ziffer 10.5 Buchst. b dieser Anlage.

3. Privat versicherte, freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung ohne Anspruch auf Krankengeld versicherte, versicherungsfreie oder von der Versicherungspflicht befreite Beschäftigte:

**Sonderurlaub, Freistellung, Dienst- und Arbeitsbefreiung wird in folgenden Fällen gewährt:**

**Dauer:**

**gesonderte  
Zuständigkeit  
für die  
Genehmigung:**

**Besondere Hinweise:**

**18 Pflege von nahen Angehörigen  
(gilt nur für Beschäftigte);  
ohne Fortzahlung der Bezüge**

18.1 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

bis zu 10  
Arbeitstage

18.2 Pflegezeit

längstens bis zu  
6 Monate für  
jeden pflegebe-  
dürftigen Ange-  
hörigen

Hier besteht ein Anspruch gemäß Ziffer 10.5 Buchst. b dieser Anlage.

Darüber hinaus besteht ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung im gleichen Umfang wie für gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte mit Anspruch auf Krankengeld.

Hierzu zählen auch die Fälle, in denen zwar die Beschäftigte/der Beschäftigte in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist, nicht aber das Kind.

Soweit bezahlte Freistellung nach Ziffer 10.5 Buchst. b dieser Anlage gewährt wurde, erfolgt - bei weiterem Freistellungsbedarf - eine Anrechnung auf die gesetzlich vorgesehene Freistellungsdauer.

(vgl. hierzu Verfügung vom 09.07.2008, Az.: 12.30-044-05/9/6/2132)

## **Beispiele zu Ziffer 10.5 der Anlage 1**

### **Beispiel 1 zu Buchstabe a:**

Die Ehefrau und die im selben Haushalt lebende Schwiegermutter werden gleichzeitig schwer krank.

Es besteht Anspruch auf Arbeitsbefreiung für einen Arbeitstag im Kalenderjahr. Dies gilt auch, wenn die Erkrankungen nacheinander liegen.

### **Beispiel 2 zu Buchstabe b:**

Die elfjährige Tochter des/der (nicht in der GKV versicherten) Mitarbeiters/Mitarbeiterin, der/die in der Fünf-Tage-Woche arbeitet, ist von Samstag der Woche 1 bis einschließlich Freitag der Woche 2 schwer erkrankt.

Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin kann von Montag bis einschließlich Donnerstag der Woche 2 Arbeitsbefreiung für vier Arbeitstage erhalten.

### **Beispiel 3 zu Buchstabe b:**

Auch der achtjährige Sohn des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin aus Beispiel 2 ist von Dienstag der Woche 2 bis Montag der Woche 3 schwer erkrankt.

In diesem Fall besteht Anspruch auf Arbeitsbefreiung bis einschließlich Donnerstag der Woche 2. Ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung für weitere vier Arbeitstage ist nicht gegeben.

### **Beispiel 4 zu Buchstaben a und b:**

In Beispiel 2 wird die Tochter zwei Monate nach der Erkrankung in demselben Kalenderjahr zwölf Jahre alt und erkrankt für acht Tage wiederum schwer.

Der Anspruch nach Buchstabe b ist ausgeschöpft. Obwohl die Tochter Angehörige i.S. des Buchstaben a ist, besteht kein Anspruch auf Freistellung nach Buchstabe a. Buchstabe b ist in diesem Fall eine Spezialvorschrift zu Buchstabe a. Bei Gewährung von Arbeitsbefreiung nach Buchstabe b ist zugleich ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung nach Buchstabe a für die dieselbe Person und für dasselbe Kalenderjahr ausgeschlossen.

### **Beispiel 5 zu Buchstabe c:**

Die Tagesmutter, die das siebenjährige Kind des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin betreut, erkrankt schwer von Samstag der Woche 1 bis einschließlich Freitag der Woche 2.

Es besteht Anspruch auf Freistellung von Montag bis Donnerstag der Woche 2.

### **Beispiel 6 zu Buchstaben a und b:**

Der Ehegatte (Buchstabe a) und die Tochter (Buchstabe b) sind beide von Samstag der Woche 1 bis einschließlich Freitag der Woche 2 schwer krank.

Die Ansprüche von a und b stehen eigenständig nebeneinander. Es besteht daher Anspruch auf Arbeitsbefreiung für insgesamt fünf Arbeitstage.

**Beispiel 7 zu Buchstaben a und c:**

Der Ehegatte (Buchstabe a), der ein sechsjähriges Kind betreut erkrankt schwer.

Die Ansprüche von a und c stehen eigenständig nebeneinander. Es besteht daher Anspruch auf Arbeitsbefreiung für insgesamt fünf Arbeitstage.

**Beispiel 8 zu Buchstaben b und c:**

Die sechsjährige Tochter (Buchstabe b) und die Tagesmutter (Buchstabe c) erkranken von Samstag der Woche 1 bis zum Montag der Woche 3 schwer.

Die Ansprüche von b und c stehen eigenständig nebeneinander. Es besteht daher Anspruch auf Freistellung zweimal je vier Tage. Aber hier ist zu beachten, dass die Freistellung nach den Buchstaben a bis c insgesamt fünf Arbeitstage nicht überschreiten darf. Im Ergebnis besteht in diesem Fall Anspruch auf Freistellung für insgesamt fünf Arbeitstage.

## Checkliste Arbeitsbefreiung/Sonderurlaub nach Ziffern 10.5 und 17 der Anlage 1 der Allgemeinen Rundverfügung Nr. 7

### Wer ist erkrankt?

**Angehörige/Angehöriger**



**Ziffer 10.5 Buchstabe a**

**Betreuungsperson**



**Ziffer 10.5 Buchstabe c**

Bei der/dem Angehörigen handelt es sich um: Verlobte/Verlobter (nicht Lebensgefährtin/Lebensgefährte), Ehegattin/Ehegatte/Lebenspartner/in i. S. des Lebenspartnerschaftsgesetzes (LPartG) Verwandte/Verschwägerte gerader Linie, Geschwister, Kinder der Geschwister, Ehegatten/Lebenspartner i. S. des LPartG der Geschwister und Geschwister der Ehegatten/Lebenspartner i. S. des LPartG, Geschwister der Eltern, Pflegeeltern/-kinder <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Das zu betreuende Kind hat das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet oder ist wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Die/Der Angehörige lebt in demselben Haushalt? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Die Versorgung oder Pflege des Kindes erfolgt durch die Betreuungsperson? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Eine andere Person zur Pflege und Betreuung steht nicht sofort zur Verfügung? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Eine andere Person zur Pflege und Betreuung steht nicht sofort zur Verfügung? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Ein ärztliches Attest, welches die Notwendigkeit der Anwesenheit der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters zur vorläufigen Pflege bescheinigt, liegt vor? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
Für die betreffende Angehörige/den betreffenden Angehörigen wurde im laufenden Kalenderjahr noch keine Arbeitsbefreiung/Sonderurlaub nach Ziffer 10.5 Buchstabe b gewährt? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
Der Jahresanspruch von <u>1</u> Arbeitstag im Kalenderjahr nach Ziffer 10.5 Buchst. a bzw. von <u>5</u> Arbeitstagen nach Ziffer 10.5 insgesamt ist nicht überschritten? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Der Jahresanspruch von bis zu <u>4</u> Arbeitstagen im Kalenderjahr nach Ziffer 10.5 Buchst. c bzw. von <u>5</u> Arbeitstagen nach Ziffer 10.5 insgesamt ist nicht überschritten? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
<b>Wurden alle Fragen mit „ja“ beantwortet, besteht Anspruch auf Arbeitsbefreiung/Sonderurlaub für <u>1</u> Arbeitstag im Kalenderjahr.</b>	<b>Wurden alle Fragen mit „ja“ beantwortet, besteht Anspruch auf Arbeitsbefreiung/Sonderurlaub für bis zu <u>4</u> Arbeitstage im Kalenderjahr.</b>

\*Besonderheit bei Krankenhausaufenthalt:

Kindern im Alter von bis zu 7 Jahren sollte das Trauma einer Trennung von den Eltern wegen eines Krankenhausaufenthaltes nicht zugemutet werden. In diesem Sinne wird bis zum Alter von 7 Jahren die medizinische und psychologische Notwendigkeit der Anwesenheit eines Elternteils grundsätzlich und unabhängig von der gegebenen Erkrankung gesehen.

**Kind****Wie sind die Antragstellerin/der Antragsteller und das Kind krankenversichert?**

<input type="checkbox"/> Antragsteller/in (Beschäftigte/r oder Beamtin/Beamter) gesetzlich versichert, Kind privat versichert**	<input type="checkbox"/> Antragsteller/in (Beschäftigte/r oder Beamtin/Beamter) und Kind gesetzlich versichert mit Anspruch auf Krankengeld (Ziffer 17)
<input type="checkbox"/> Antragsteller/in (Beamter/Beamtin) privat versichert (über Jahresarbeitsentgeltgrenze), Kind privat oder gesetzlich versichert	<input type="checkbox"/> Antragsteller/in (Beamter/Beamtin) privat versichert, unter Jahresarbeitsentgeltgrenze (bezahlt Ziffer 17 analog)
<input type="checkbox"/> Antragsteller/in (Beschäftigte/r) ist privat versichert, freiwillig ohne Anspruch auf Krankengeld gesetzlich versichert, versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit, Kind privat oder gesetzlich versichert**	<input type="checkbox"/> **

**Ziffer 10.5 Buchstabe b****Ziffer 17/Ziffer 17 analog (bezahlt)**

Es handelt sich um ein leibliches oder angenommenes Kind, Stiefkind oder Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Das Kind hat das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet oder ist behindert und auf Hilfe angewiesen? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Das Kind hat das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet oder ist wegen Behinderung auf Hilfe angewiesen? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Ein ärztliches Attest, welches die Notwendigkeit der Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des Kindes durch die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter bescheinigt, liegt vor? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Im laufenden Kalenderjahr bestand/besteht kein Anspruch nach § 45 SGB V auf bezahlte Freistellung ? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Eine andere im Haushalt lebende Person zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des Kindes steht nicht zur Verfügung? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Eine andere Person zur Pflege und Betreuung steht nicht sofort zur Verfügung? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Der Jahresanspruch von <u>25</u> Arbeitstagen, bzw. <u>50</u> Arbeitstagen bei Alleinerziehenden im Kalenderjahr ist nicht überschritten? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Ein ärztliches Attest, welches die Notwendigkeit der Anwesenheit der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters zur vorläufigen Pflege bescheinigt, liegt vor? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	<b>Wurden alle Fragen mit „ja“ beantwortet, besteht Anspruch auf unbezahlte Arbeitsbefreiung für jedes Kind längstens für <u>10</u> Arbeitstage, für Alleinerziehende für <u>20</u> Arbeitstage im Kalenderjahr.</b>
Der Jahresanspruch von bis zu vier Arbeitstagen im Kalenderjahr bzw. von <u>5</u> Arbeitstagen nach Ziffer 10.5 insgesamt ist nicht überschritten? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
<b>Wurden alle Fragen mit „ja“ beantwortet, besteht Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung/Sonderurlaub für bis zu <u>4</u> Arbeitstage im Kalenderjahr.</b>	**Anspruch auf unbezahlte Freistellung im gesetzlichen Umfang unter Anrechnung der bezahlten Freistellung nach Ziffer 10.5 Buchst. b.

\_\_\_\_\_  
Name, Vorname

\_\_\_\_\_  
Dienststelle

\_\_\_\_\_  
Personal-Nr.

Hiermit erkläre ich, dass meine Dienst- oder Anwärterbezüge (ohne Familienzuschlag und Aufwandsentschädigung) im laufenden Kalenderjahr 20\_\_\_\_ die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 6 Abs. 6 SGB V/2010 = 49.950 Euro) nicht überschreiten werden.

\_\_\_\_\_  
(Datum)

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)