



Der Präsident

Prof. Dr. Edmund Brandt

Telefon: (0 53 23) 72-30 18
Telefax: (0 53 23) 72-33 11
Praesident@tu-clausthal.de

Bearbeiter: Herr Dreyer/Hi
Telefon: (05323) 72-2396
Telefax: (05323) 72-3760
wolfgang.dreyer@tu-clausthal.de

Technische Universität Clausthal • Postfach 12 53 • 38678 Clausthal-Zellerfeld

Dekanin und Dekane der Fakultäten
Direktorin und Direktoren der Institute
Leiterinnen und Leiter der
zentralen Einrichtungen
Dezernate 1 – 4
Stabstellen des Präsidiums
Gleichstellungsbüro
Nachrichtlich
Personalrat

h i e r

Ihr Zeichen/Ihr Schreiben vom

Mein Zeichen/Mein Schreiben vom
3-03 020

Clausthal-Zellerfeld, den
28.03.2007

Gewährung von Sonderurlaub, Bildungsurlaub und Arbeitsbefreiung

Bezug: Rundschreiben vom 02.02.2004 und 10.03.2006, Az.: 323-03 020

- Anlagen:
1. Niedersächsische Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten (Nds. ArbZVO) – Anlage 1 -
 2. Niedersächsische Sonderurlaubsverordnung (Nds. SUrlVO) vom 16.01.06 i. d. F. vom 14.02.06 (GVBl. 5/2006, S. 61) – Anlage 2 -
 3. a) Tarifliche Vorschriften über Fortzahlung der Ausbildungsvergütung gemäß § 14 Abs. 3 TV-L BBiG- Anlage 3 -
b) Tarifliche Vorschriften über die Freistellung vor Prüfungen gemäß § 14 Abs. 1 TV-L BBiG – Anlage 3 -
 4. Arbeitsbefreiung nach § 45 SGB V bei Erkrankung eines Kindes - Anlage 4 -
 5. Bildungsurlaub für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer- Anlage 5 -
 6. Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung von Beschäftigten §§ 28 und 29 TV-L – Anlage 6 -
 7. Gesetz über die Arbeitsbefreiung für Zwecke der Jugendpflege und des Jugendsports – Anlage 7 -

Sehr geehrte Damen und Herren,

in den Anlagen 1 bis 7 übersende ich Ihnen die zurzeit geltenden Vorschriften, die die Gewährung von Sonderurlaub, Bildungsurlaub und Arbeitsbefreiung betreffen mit der Bitte um Kenntnis und Beachtung. Diese Vorschriften sollen Ihnen bei der Bearbeitung entsprechender Angelegenheiten hilfreich sein.

Die bisherigen Regelungen sind in den Verordnungen für die Beamten zum Teil grundlegend geändert worden. Für den Tarifbereich sind die Bestimmungen für die Beschäftigten und Auszubildenden mit der Einführung des TV-L und des TV-L BBiG neu geregelt.

Besuchsanschrift:
Adolph-Roemer-Str. 2a
38678 Clausthal-Zellerfeld

Telefon: (0 53 23) 72-0
Telefax: (0 53 23) 72-35 00
info@tu-clausthal.de
<http://www.tu-clausthal.de>

Briefanschrift:
Postfach 12 53
38670 Clausthal-Zellerfeld

Bankverbindung:
Sparkasse Goslar/Harz
Kontonummer: 22 111
Bankleitzahl: 268 500 01
IBAN: DE44268500010000022111
Swift/BIC Code: NOLADE21GSL

USt.-Ident-Nr. DE811282802

Für die Beantwortung etwaiger Fragen stehen Ihnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Personaldezernats gerne zur Verfügung.

Ich bitte dieses Rundschreiben allen Bediensteten Ihres Bereiches gegen Unterschrift zur Kenntnis zu geben. Ein Überdruck ist beigelegt. Weitere Überdrucke können telefonisch bei Herrn Oppermann (Tel.: 2643) angefordert werden.

Die Bezugsschreiben werden hiermit aufgehoben.

Hinsichtlich weiterer Regelungen wird auf das Verwaltungshandbuch verwiesen.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrage

(Dreyer)

Niedersächsische Verordnung
über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten
(Nds. ArbZVO)*

Anlage 1

Vom 6. Dezember 1996

i. d. F. der Nds. Verordnung zur Änderung arbeitszeitrechtlicher Vorschriften vom 21.01.1999 (Nds. GVBl. Seite 18)

Auf Grund des § 80 Abs. 5 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG) in der Fassung vom 11. Dezember 1985 (Nds. GVBl. S. 493), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juni 1996 (Nds. GVBl. S. 258), wird verordnet:

§ 1

Geltungsbereich

Diese Verordnung gilt für die hauptamtlich tätigen Beamtinnen und Beamten. Die Arbeitszeit der übrigen Beamtinnen und Beamten ist nach den dienstlichen Bedürfnissen zu regeln.

§ 2

Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt im Durchschnitt wöchentlich 40 Stunden. Sie vermindert sich für gesetzlich anerkannte Wochenfeiertage um die darauf entfallende Zeit.

(2) Arbeitstage sind die Werktage mit Ausnahme der Sonnabende.

(3) Der 24. und der 31. Dezember sind dienstfrei. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 3

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit

(1) Die Dienststellen regeln Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen. Im Rahmen der Dienstaufsicht kann diese Befugnis ganz oder teilweise eingeschränkt oder ausgeschlossen werden.

(2) Soweit es die Erfüllung der Aufgaben der Dienststelle zuläßt, ist die tägliche Arbeitszeit so zu regeln, daß die Beamtinnen und Beamten über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Mittagspause innerhalb festgelegter Grenzen selbst bestimmen können (gleitende Arbeitszeit). Gleitzeitregelungen können vorsehen, daß ganze Tage zum Zeitausgleich in Anspruch genommen werden dürfen.

§ 4

Arbeitszeitbeschränkungen

Länger als zehn Stunden täglich soll nicht, länger als zwölf Stunden darf nicht gearbeitet werden. Im Durchschnitt eines Bezugszeitraumes von sechs Monaten oder 24 Wochen darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Bei Bereitschaftsdienst finden die Sätze 1 und 2 keine Anwendung.

§ 5

Pausen, Ruhezeiten

(1) Pausen sind allgemein vorgesehene oder in Gleitzeitregelungen darüber hinaus zugelassene Unterbrechungen der Arbeitszeit, in denen die Beamtin oder der Beamte von der Arbeitsleistung freigestellt ist und sich auch nicht bereitzuhalten braucht. Sie werden nicht auf die Arbeitszeit angerechnet.

*) Die Verordnung dient auch der Umsetzung der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. EG Nr. L 307 S. 18).

(2) Spätestens nach sechs Stunden Arbeit ist eine Pause von mindestens 30 Minuten zu gewähren. Eine zeitliche Verschiebung ist nur aus dringenden dienstlichen Gründen zulässig. Den Beamtinnen und Beamten, die mehr als neun Stunden täglich arbeiten, soll auf Wunsch eine Gesamtpausenzeit von mindestens 45 Minuten ermöglicht werden.

(3) Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit soll eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden eingeräumt werden.

§ 6

Freistellungstag

(1) Beamtinnen und Beamte werden in jedem Kalenderjahr an einem Arbeitstag — sofern sie Schichtdienst leisten, für eine Dienstschicht — vom Dienst freigestellt.

(2) Der Anspruch entsteht erstmals, wenn das Beamtenverhältnis fünf Monate ununterbrochen bestanden hat. Die unmittelbar vor der Übernahme in das Beamtenverhältnis bei demselben Dienstherrn verbrachte Zeit einer Beschäftigung im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis ist anzurechnen.

(3) Die Dauer der Freistellung beträgt höchstens ein Fünftel der jeweils geltenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

(4) Hat eine Beamtin oder ein Beamter an dem für die Freistellung vorgesehenen Tag Dienst zu leisten, so ist die Freistellung innerhalb des Kalenderjahres nachzuholen. Ist dies aus dienstlichen Gründen nicht möglich, so ist die Freistellung spätestens innerhalb der ersten zwei Monate des folgenden Kalenderjahres nachzuholen. Eine Nachholung in anderen Fällen ist nicht zulässig.

§ 7

Mehrarbeit

Mehrarbeit im Sinne des § 80 Abs. 2 NBG leistet, wer auf Grund dienstlicher Anordnung oder Genehmigung im Hauptamt über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst leistet oder, soweit ein Amt nicht verliehen ist, einem Hauptamt entsprechende Aufgaben wahrnimmt. Bei gleitender Arbeitszeit ist eine nachträgliche Genehmigung von Mehrarbeit nur zulässig, wenn deren vorherige Anordnung nicht möglich war. Die Gewährung von Dienstbefreiung oder Entschädigung richtet sich nach den beamten- und besoldungsrechtlichen Vorschriften.

§ 8

Teilzeitbeschäftigung

(1) Für Teilzeitbeschäftigte verringert sich die regelmäßige Arbeitszeit entsprechend der gewährten Ermäßigung.

(2) Die ermäßigte Arbeitszeit kann ungleichmäßig auf die Arbeitstage der Woche verteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche Gründe entgegenstehen. Ist die regelmäßige Arbeitszeit mindestens um ein Fünftel ermäßigt worden, so können einzelne Arbeitstage dienstfrei bleiben, jedoch nicht mehr als zwei aufeinanderfolgende. Für Beamtinnen und Beamte, für die abweichend von § 2 auch der Sonnabend und der Sonntag Arbeitstage sind, gilt dies für bis zu vier aufeinanderfolgende Tage. Wenn dienstliche Interessen nicht entgegenstehen oder es rechtfertigen, können abweichend von den Sätzen 2 und 3 bis zu zehn aufeinanderfol-

gende Arbeitstage dienstfrei bleiben. Ist die Arbeitszeit aus familiären Gründen ermäßigt worden (§ 87 a NBG), so darf dieser Freistellungszweck nicht erschwert werden.

(3) Eine längerfristige Verteilung der Arbeitszeit in der Form des Freijahres (§ 80 Abs. 4 NBG) bleibt unberührt.

(4) Regelungen nach Absatz 2 können widerrufen werden, wenn Umstände eintreten, die die Versagung der besonderen Arbeitszeitverteilung rechtfertigen würden.

„§ 8 a

Freijahr und freiwillige Arbeitszeitkonten

(1) Bei einer Änderung der individuellen Arbeitszeit während der Freijahrsregelung (§ 80 Abs. 4 NBG) oder eines freiwilligen Arbeitszeitkontos (§ 80 Abs. 5 NBG) können die festgelegten Bedingungen über die Dauer und den Umfang der Verlängerung der Arbeitszeit (Ansparphase) und die Verkürzung der Arbeitszeit (Ausgleichsphase) aus dienstlichen Gründen oder auf Antrag, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, verändert werden.

(2) ¹Ausgleichspflichtige Arbeitszeit kann nicht angespart werden für die Dauer

1. eines Erziehungsurlaubs ohne Teilzeitbeschäftigung oder einer sonstigen Beurlaubung von mehr als einem Monat, ausgenommen Erholungsurlaub,
2. des einen Monat überschreitenden Zeitraums einer Dienstunfähigkeit,
3. einer teilweisen Freistellung vom Dienst wegen vorübergehend herabgeminderter Dienstfähigkeit,
4. eines vorübergehenden Wechsels in Bereiche, in denen die jeweilige besondere Form der Arbeitszeitverteilung nicht fortgeführt werden kann,
5. eines Amtsverbots oder einer vorläufigen Dienstenthebung,
6. einer vollen Freistellung vom Dienst im Rahmen einer weiteren besonderen Form der Arbeitszeitverteilung.

²Die Ansparphase ändert sich hierdurch nicht, soweit sie nicht aus dienstlichen Gründen oder auf Antrag verlängert wird.

(3) Tritt einer der in Absatz 2 Satz 1 genannten Fälle während der Ausgleichsphase ein, so wird diese vorbehaltlich des § 80 Abs. 4 Satz 2 NBG um den entsprechenden Zeitraum verlängert.

(4) ¹Eine Freijahrsregelung wird rückwirkend geändert, soweit die vorgesehene Durchführung der Beamtin oder dem Beamten dauerhaft unmöglich wird. ²Sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, kann die Freijahrsregelung in den Fällen des Absatzes 2 Satz 1 auch für die Zukunft beendet werden. ³Sind im Zeitpunkt der Änderung Anteile an Arbeitszeit angespart worden, so erfolgt ein Ausgleich durch Arbeitszeitverkürzung. ⁴Im Fall der Unmöglichkeit einer Arbeitszeitverkürzung werden die anteiligen Dienstbezüge nachgezahlt. ⁵Erfolgt die Änderung innerhalb der Ansparphase, aber nach Abschluss der Ausgleichsphase, so sind die noch nicht geleisteten Arbeitszeiten durch die Rückforderung überzahlter Bezüge auszugleichen.

(5) Wird bei einem Arbeitszeitkonto der Ausgleich von in der Ansparphase geleisteter Arbeitszeit der Beamtin oder dem Beamten dauerhaft unmöglich, so erfolgt eine Ausgleichszahlung in Höhe der zum Zeitpunkt des Ausgleichsanspruchs geltenden Sätze der Mehrarbeitsvergütung für Beamtinnen und Beamte.“

§ 9

Abweichungen

(1) Die obersten Dienstbehörden oder die von ihnen bestimmten Dienststellen können

1. für einzelne Verwaltungsbereiche von den §§ 2, 4 Satz 2 und § 5 abweichende Regelungen treffen, wenn es ihre besonderen Belange erfordern und der Gesundheitsschutz der Beamtinnen und Beamten gewahrt wird:

Anlage 1

2. anordnen, daß an einzelnen Arbeitstagen der Dienst ausfällt, wenn ein besonderer Anlaß dies rechtfertigt; § 2 Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend;
3. die regelmäßige Arbeitszeit für einen vorher bestimmten Zeitraum von höchstens drei Monaten verlängern oder verkürzen, wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern. Die Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit ist spätestens innerhalb von sechs Monaten auszugleichen. Unter Beachtung dienstlicher Belange darf zum Ausgleich auch eine tageweise Freistellung vom Dienst zugelassen werden, die auch für die Dauer von höchstens drei Monaten zusammengefaßt werden kann.

(2) Die Dienstvorgesetzten können

1. eine vorübergehende Arbeitszeitverlängerung oder -verkürzung nach Absatz 1 Nr. 3 anordnen, wenn die Betroffenen einverstanden sind;
2. anordnen, daß an Sonntagen, Feiertagen oder an anderen dienstfreien Tagen Dienst zu leisten ist, wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern. Eine entsprechende Dienstbefreiung soll möglichst zusammenhängend an anderen Tagen gewährt werden. Ist an Sonn- oder Feiertagen Dienst geleistet worden, so ist ein Ersatzruhetag in der Regel innerhalb von zwei Wochen in Verbindung mit der nach § 5 Abs. 3 vorgesehenen Ruhezeit zu gewähren;
3. bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 14 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes im Einzelfall von Bestimmungen dieser Verordnung abweichen, wenn und soweit dies für eine familiengerechte Arbeitszeitgestaltung notwendig ist.

(3) Von den §§ 4 und 5 Abs. 2 darf ausnahmsweise vorübergehend abgewichen werden, soweit dies im überwiegenden öffentlichen Interesse dringend geboten erscheint; dem Gesundheitsschutz ist Rechnung zu tragen.

§ 10

Experimentierklausel

Zur Erprobung von Arbeitszeitmodellen kann das Innenministerium von den Bestimmungen dieser Verordnung zeitlich begrenzte Ausnahmen zulassen, wenn der Dienstleistungsauftrag nicht beeinträchtigt wird und der Gesundheitsschutz gewahrt bleibt. Das Innenministerium kann seine Befugnis, Ausnahmen zuzulassen, auf andere Behörden übertragen.

§ 11

Ermächtigung

Die Ermächtigung zur Regelung der Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Feuerwehrdienstes wird auf das Innenministerium übertragen.

§ 12

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Diese Verordnung tritt am 1. Januar 1997 in Kraft. Abweichend von Satz 1 tritt § 3 Abs. 2 Satz 2 am Tage nach der Verkündung dieser Verordnung in Kraft.

(2) Die Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten in der Fassung vom 16. Februar 1990 (Nds. GVBl. S. 69), zuletzt geändert durch Verordnung vom 12. März 1996 (Nds. GVBl. S. 43), tritt mit Ablauf des 31. Dezember 1996 außer Kraft. Abweichend von Satz 1 tritt § 2 Abs. 3 Satz 3 mit Ablauf des Tages der Verkündung dieser Verordnung außer Kraft.

**Niedersächsische Sonderurlaubsverordnung
(Nds. SUrIVO)**

Anlage 2

in der Fassung vom 16. Januar 2006 in der Fassung der Berichtigung
vom 14.02.2006 (Nieders. GVBl. Nr.: 5/2006, Seite 61)

§ 1

Anwendungsbereich

Diese Verordnung regelt den Sonderurlaub für Beamtinnen und Beamte im Sinne des § 1 NBG.

§ 2

Urlaub für Aus- und Fortbildung
sowie für Sportveranstaltungen

Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge kann, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, erteilt werden für die Teilnahme

1. an wissenschaftlichen Tagungen sowie an beruflichen Aus- und Fortbildungsveranstaltungen, wenn die Teilnahme für die dienstliche Tätigkeit von Nutzen ist;
2. an Prüfungen (Klausurarbeiten und mündliche Prüfungen) nach einer Aus- oder Fortbildung im Sinne von Nummer 1;
3. an Veranstaltungen der politischen Bildung, wenn
 - a) die Voraussetzungen des § 11 Abs. 1 bis 5 des Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetzes sowie des § 2 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1 bis 4 und des § 3 der Verordnung zur Durchführung des Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetzes erfüllt sind oder
 - b) sie im Ausland stattfinden und mit Rücksicht auf die politische Situation und die Beziehungen zu dem jeweiligen Land besonders förderungswürdig sind;
4. an Lehrgängen zur Ausbildung zur Jugendgruppenleiterin oder zum Jugendgruppenleiter, die von Trägern der öffentlichen Jugendhilfe oder von anerkannten Trägern der freien Jugendhilfe im Sinne des § 75 des Achten Buchs des Sozialgesetzbuchs durchgeführt werden;
5. an Lehrgängen und Arbeitstagungen zur Fortbildung für die Mitarbeit in Einrichtungen der Erwachsenenbildung, die von förderungs- oder finanzhilfeberechtigten Landesorganisationen oder Landeseinrichtungen durchgeführt werden;
6. an evangelischen und katholischen Arbeitstagungen im Rahmen der Polizeiseelsorge;
7. an Lehrgängen und Arbeitstagungen zur Ausbildung oder Fortbildung von Sportübungsleiterinnen oder Sportübungsleitern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Bezirks-, Landes- und Bundessportverbänden, die vom Deutschen Sportbund oder vom Landessportbund Niedersachsen oder deren Mitgliedsorganisationen durchgeführt werden;
8. als Aktive oder Aktiver bei
 - a) Olympischen Spielen oder den dazugehörigen Vorbereitungsveranstaltungen auf Bundesebene,
 - b) sportlichen Welt- oder Europameisterschaften oder Europapokal-Wettbewerben,
 - c) internationalen sportlichen Länderwettkämpfen,
 - d) Endkämpfen um deutsche sportliche Meisterschaften, sofern es sich um die Jugend-, Junioren- oder Hauptwettkampfkategorie handelt und eine entsprechende Benennung von einem dem Deutschen Sportbund angeschlossenen Verband oder Verein erfolgt ist;
9. als Aktive oder Aktiver oder als notwendige Begleitperson bei sportlichen Veranstaltungen für behinderte Menschen, wenn die Veranstaltungen und die Benennungen denen nach Nummer 8 entsprechen;

10. von sportfachlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Durchführung der sportlichen Veranstaltungen des Deutschen und Niedersächsischen Turnfestes, wenn eine entsprechende Benennung durch den Deutschen Turner-Bund oder den Niedersächsischen Turner-Bund erfolgt ist.

§ 3

Urlaub für Zwecke der Gewerkschaften, Parteien,
Kirchen, Organisationen und Verbände

(1) Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge soll erteilt werden, wenn dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, für die Teilnahme

1. an Sitzungen eines Bundes-, Landes-, Bezirks- oder Kreisvorstandes einer Gewerkschaft oder eines Berufsverbandes als Mitglied des Vorstandes,
2. an Tagungen von Gewerkschaften oder Berufsverbänden auf internationaler, Bundes-, Landes- oder Bezirksebene als Vorstandsmitglied oder als Delegierte oder Delegierter,
3. an Tagungen auf Kreisebene oder an Schulungen der Gewerkschaften oder Berufsverbände,
4. an Beteiligungsgesprächen nach § 104 NBG und an Verhandlungen über Vereinbarungen nach § 81 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes auf Anforderung einer beteiligten Gewerkschaft oder eines Berufsverbandes.

²Im Fall des Satzes 1 Nr. 3 wird Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge lediglich für die Hälfte des Teilnahmezeitraums erteilt.

(2) Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge kann erteilt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, für die Teilnahme

1. an Sitzungen eines Bundes-, Landes- oder Bezirksparteivorstandes als Mitglied des Vorstandes;
2. an Bundes- oder Landesparteitagen als Mitglied des Vorstandes oder als Delegierte oder als Delegierter;
3. an Sitzungen der Verfassungsorgane, kirchlichen Gerichte oder überörtlichen Verwaltungsgremien der Kirchen oder vergleichbarer Gremien der sonstigen öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften als Mitglied des Organs oder Gremiums;
4. an überörtlichen Tagungen der Kirchen oder sonstiger öffentlich-rechtlicher Religionsgesellschaften als Delegierte oder Delegierter der Kirchenleitung oder der obersten Leitung der Religionsgesellschaft oder als Mitglied eines Verwaltungsgremiums;
5. am Deutschen Evangelischen Kirchentag, Deutschen Katholikentag oder Ökumenischen Kirchentag
 - a) für die aktive Mitwirkung an Kirchentagsveranstaltungen, wenn die Mitwirkung von der zuständigen kirchlichen Stelle bescheinigt wird, und
 - b) für Lehrkräfte, die Religionsunterricht erteilen;
6. an Arbeitstagungen überörtlicher Organisationen zur Betreuung behinderter Personen auf Bundes- oder Landesebene als Mitglied eines Vorstandes der Organisation;
7. an Kongressen oder Vorstandssitzungen internationaler Sportverbände, denen der Deutsche Sportbund oder ein ihm angeschlossener Sportverband angehört, als Delegierte oder Delegierter oder Vorstandsmitglied;

8. an Mitgliederversammlungen und Vorstandssitzungen des Nationalen Olympischen Komitees, des Deutschen Sportbundes und ihm angeschlossener Sportverbände auf Bundes- oder Landesebene als Mitglied des jeweiligen Gremiums.

§ 4

Urlaub zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten

(1) Zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten ist, soweit die Dienstbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist, erforderlicher Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge zu erteilen.

(2) ¹Während einer Freistellung, die für Ausbildungsveranstaltungen von Organisationen des Zivilschutzes, des Katastrophenschutzes und des Brandschutzes gesetzlich vorgesehen ist, werden die Bezüge weitergewährt. ²Während einer Freistellung, die für Zwecke der Jugendpflege und des Jugendsports gesetzlich vorgesehen ist, können die Bezüge weitergewährt werden.

(3) Besteht zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit im öffentlichen Bereich keine Verpflichtung, so kann Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge erteilt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

§ 5

Dauer des Urlaubs nach den §§ 2, 3 und 4 Abs. 3

(1) ¹Urlaub nach den §§ 2, 3 und 4 Abs. 3 darf insgesamt für bis zu fünf, ausnahmsweise für bis zu zehn Arbeitstage im Urlaubsjahr gewährt werden. ²Urlaub für weniger als einen Arbeitstag und nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 wird nicht angerechnet.

(2) ¹Verteilt sich die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage, so erhöht oder vermindert sich die Zahl der Urlaubstage nach Absatz 1 entsprechend. ²Bruchteile von mindestens 0,5 werden auf einen vollen Tag aufgerundet, geringere Bruchteile werden abgerundet.

(3) In besonderen Ausnahmefällen können

1. die obersten Dienstbehörden für ihre Beschäftigten,
2. die den obersten Dienstbehörden unmittelbar nachgeordneten Behörden in allen anderen Fällen,
3. bei Gemeinden, Landkreisen und den der Aufsicht des Landes unterstehenden anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts die obersten Dienstbehörden oder die von ihr bestimmten Stellen

Abweichungen von Absatz 1 Satz 1 und § 3 Abs. 1 Satz 2 zulassen.

§ 6

Urlaub zur Ableistung eines freiwilligen Jahres

Zur Ableistung eines freiwilligen sozialen Jahres oder eines freiwilligen ökologischen Jahres soll Urlaub unter Wegfall der Bezüge bis zu 18 Monaten erteilt werden, wenn dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

§ 7

Urlaub für Tätigkeiten in zwischen- oder überstaatlichen Einrichtungen oder in der Entwicklungszusammenarbeit

Urlaub unter Wegfall der Bezüge kann erteilt werden

1. für eine hauptberufliche Tätigkeit in öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtungen
 - a) für die Dauer einer Entsendung,

b) im Übrigen bis zur Dauer von einem Jahr, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen,

2. zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

§ 8

Urlaub zum Erwerb der Befähigung für eine andere Laufbahn oder zur Ableistung einer Probezeit

(1) Urlaub unter Wegfall der Bezüge kann erteilt werden

1. zum Erwerb einer anderen Laufbahnbefähigung für die Dauer
 - a) einer Schul- oder Hochschulausbildung,
 - b) des Vorbereitungsdienstes oder einer Tätigkeit, die an die Stelle des Vorbereitungsdienstes tritt (§ 37 der Niedersächsischen Laufbahnverordnung),
2. für eine Prüfung zur Zulassung zum Aufstieg oder für einen Laufbahnwechsel und für die hierfür notwendige Vorbereitung,
3. zur Ableistung einer Probezeit für eine neue Laufbahn, im Fall eines Dienstherrnwechsels nach Maßgabe des § 36 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 NBG.

(2) Urlaub nach Absatz 1 Nrn. 1 und 2 darf nur erteilt werden, wenn

1. dienstliche Gründe der Beurlaubung nicht entgegenstehen und
2. ein dienstliches Interesse für eine Beschäftigung in der anderen Laufbahn von der für die Wahrnehmung der dienstrechtlichen Befugnisse zuständigen Behörde, in deren Bereich die Beamtin oder der Beamte später verwendet werden will, festgestellt wird.

(3) Bezüge können in entsprechender Anwendung des § 11 Abs. 2 gewährt werden; dies gilt nicht für eine auf den Erwerb eines allgemein bildenden Schulabschlusses gerichtete Schulbildung.

§ 9

Urlaub aus persönlichen Gründen

¹Aus wichtigen persönlichen Gründen kann unter Berücksichtigung dienstlicher Interessen Urlaub im notwendigen Umfang, auch für weniger als einen Arbeitstag, erteilt werden. ²Die Bezüge sollen nur in dem angegebenen Umfang weitergewährt werden:

1. Niederkunft der Ehefrau oder der Lebensgefährtin ein Arbeitstag,
2. Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten, eines Kindes oder Elternteils zwei Arbeitstage,
3. Umzug aus dienstlichem Anlass
 - a) innerhalb Deutschlands ein Arbeitstag,
 - b) in das oder aus dem Ausland bis zu zwei Arbeitstage,
4. 25-, 40- und 50-jähriges Dienstjubiläum ein Arbeitstag,
5. ärztliche Behandlung der Beamtin oder des Beamten, die während der Arbeitszeit erfolgen muss, für die notwendige Abwesenheitszeit,

6. für einen Verbesserungsvorschlag bis zu zwei Arbeitstage,
- a) im Bereich der unmittelbaren Landesverwaltung auf Vorschlag des Prüfungsausschusses für das Vorschlagswesen in der niedersächsischen Landesverwaltung und
- b) im Übrigen auf Vorschlag einer nach den jeweiligen Regelungen über das Vorschlagswesen zuständigen Stelle

7. in sonstigen dringenden Fällen bis zu drei Arbeitstage.

§ 9 a

Urlaub zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege

(1) Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge soll gewährt werden bei schwerer Erkrankung

1. einer oder eines im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebenden Angehörigen oder Lebensgefährtin oder Lebensgefährten, wenn keine andere im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebende Person für eine nach ärztlicher Bescheinigung notwendige Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege zur Verfügung steht

ein Arbeitstag
im Urlaubsjahr

und

2. der Betreuungsperson eines Kindes, das das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, soweit keine andere im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebende Person zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege zur Verfügung steht

bis zu vier
Arbeitstage
im Urlaubsjahr.

(2) ¹Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge soll bis zu vier Arbeitstage im Urlaubsjahr gewährt werden bei schwerer Erkrankung eines Kindes, wenn

1. dieses Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist und
2. keine andere im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebende Person für die nach ärztlicher Bescheinigung notwendige Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des Kindes zur Verfügung steht.

²In besonderen Einzelfällen kann Urlaub nach Satz 1 bis zu insgesamt zehn Arbeitstage im Urlaubsjahr, bei Alleinerziehenden bis zu sechzehn Arbeitstage im Urlaubsjahr, gewährt werden, wenn die Beamtin oder der Beamte durch die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege außergewöhnlich belastet wird. ³Urlaub nach Absatz 1 ist bei der Höchstdauer anzurechnen.

(3) ¹Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge soll zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines Kindes gewährt werden, wenn das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist und nach ärztlichem Zeugnis an einer Erkrankung leidet,

1. die bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat und weiter fortschreitet,

2. bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativ-medizinische Behandlung notwendig oder von einem Elternteil erwünscht ist und
3. die eine begrenzte Lebensdauer von wenigen Monaten erwarten lässt.

²Der Anspruch besteht nur für einen Elternteil.

§ 9 b

Kuren

¹Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge wird erteilt für

1. Heilkuren, Sanatoriumsbehandlungen oder medizinische Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahmen, die als beihilfefähig anerkannt oder als Maßnahme der beamtenrechtlichen Heilfürsorge oder Unfallfürsorge genehmigt worden sind, und
2. medizinische Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahmen, die ein Träger der Sozialversicherung, eine für die Durchführung des Sozialen Entschädigungsrechts zuständige Verwaltungsbehörde oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stationär durchgeführt werden.

²Bei der Festlegung des Urlaubs nach Satz 1 ist auf dienstliche Belange Rücksicht zu nehmen. ³Die Beurlaubung erfolgt für die jeweils anerkannte, genehmigte oder bewilligte Dauer.

§ 10

Urlaub für Heimfahrten

¹Trennungsgeldberechtigten nach den §§ 3 und 5 Abs. 2 der Trennungsgeldverordnung und Dienstreisenden, deren Aufenthalt an demselben auswärtigen Geschäftsort länger als 14 Tage dauert, kann Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge bis zu neun Arbeitstage im Urlaubsjahr für Heimfahrten erteilt werden. ²Dies gilt bei einer Entfernung von weniger als 150 km zwischen dem bisherigen Wohnort und dem neuen Dienstort nur, wenn die Verkehrsverbindungen bei Inanspruchnahme regelmäßig verkehrender Beförderungsmittel besonders ungünstig sind. ³Besteht für Berechtigte ein Anspruch auf Trennungsgeld nur für einen Teil des Urlaubsjahres, so verringert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

§ 11

Urlaub in anderen Fällen

(1) ¹In anderen als den in den §§ 2 bis 10 genannten Fällen kann bis zu sechs Monaten Urlaub unter Wegfall der Bezüge erteilt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. ²§ 5 Abs. 3 gilt entsprechend.

(2) ¹Dient dieser Urlaub auch dienstlichen Interessen, so können die Bezüge bis zur Dauer von sechs Monaten, für die sechs Wochen überschreitende Zeit jedoch nur bis zur halben Höhe, weitergewährt werden. ²Die oberste Dienstbehörde kann Ausnahmen von den Beschränkungen der Dauer und Höhe der Bezügewährung in Satz 1 zulassen. ³Bei Gemeinden, Landkreisen und den der Aufsicht des Landes unterstehenden anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts können die obersten Dienstbehörden ihre Befugnisse auf andere Stellen übertragen.

§ 12

Widerruf

(1) Die Urlaubserteilung kann aus zwingenden dienstlichen Gründen widerrufen werden.

(2) Die Urlaubserteilung ist zu widerrufen, wenn von der Beamtin oder dem Beamten zu vertretende Gründe den Widerruf erfordern.

§ 13

Ersatz von Aufwendungen

(1) ¹Mehraufwendungen, die durch einen Widerruf der Urlaubserteilung entstehen, werden nach den Bestimmungen des Reisekosten- und Umzugskostenrechts ersetzt, wenn nicht der Widerruf nach § 12 Abs. 2 ausgesprochen wird. ²Zuwendungen von anderer Seite zur Deckung der Aufwendungen sind anzurechnen.

(2) Ist in den Fällen des § 7 Nr. 1 Buchst. a und Nr. 2 bei Beendigung des Urlaubs schriftlich anerkannt, dass dieser dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient, gilt für die Mehraufwendungen, die anlässlich der Wiederaufnahme des Dienstes entstehen, Absatz 1 entsprechend.

§ 14

Bezüge

(1) ¹Bezüge im Sinne dieser Verordnung sind die in § 1 Abs. 2 und 3 des Bundesbesoldungsgesetzes aufgeführten

Dienstbezüge und sonstigen Bezüge. ²Die vermögenswirksame Leistung wird für volle Kalendermonate eines Urlaubs mit gekürzten Bezügen in Höhe des für Teilzeitbeschäftigte geltenden Betrages gewährt.

(2) ¹Für die Zeit eines Sonderurlaubs werden Stellenzulagen im Sinne des § 42 Abs. 3 des Bundesbesoldungsgesetzes nicht gezahlt. ²Die Zulagen können weitergezahlt werden, wenn ein Sonderurlaub unter Weitergewährung der vollen Bezüge einen Monat nicht überschreitet. ³Die Weitergewährung von Erschwerniszulagen im Sinne des § 47 des Bundesbesoldungsgesetzes richtet sich nach § 19 der Erschwerniszulagenverordnung. ⁴Die Zulage nach der Vorbemerkung Nr. 9 zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B kann während eines Urlaubs weitergewährt werden, der dazu dient, die Voraussetzungen für einen Aufstieg in den gehobenen Polizeivollzugsdienst zu schaffen.

(3) Ein Urlaub unter Wegfall der Bezüge von längstens einem Monat lässt den Anspruch auf Beihilfe oder auf Heilfürsorge unberührt.

(4) Werden in den Fällen des § 8 Abs. 3 oder des § 11 Abs. 2 Zuwendungen von anderer Seite gewährt, so sind sie bei der Weitergewährung der Bezüge angemessen zu berücksichtigen.

§ 14

Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

- (1) Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt (§ 8 Absatz 1) für insgesamt fünf Ausbildungstage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können; bei der Sechstageswoche besteht dieser Anspruch für sechs Ausbildungstage.
- (2) Der Freistellungsanspruch nach Absatz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; es besteht jedoch mindestens ein Anspruch auf zwei Ausbildungstage.
- (3) Im Übrigen gelten für die Arbeitsbefreiung diejenigen Regelungen entsprechend, die für die Beschäftigten des Auszubildenden maßgebend sind.

§ 45¹⁾ Krankengeld bei Erkrankung des Kindes. (1) ¹Versicherte 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. ²§ 10 Abs. 4 und § 44 Abs. 1 Satz 2 gelten.

(2) ¹Anspruch auf Krankengeld nach Absatz 1 besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für 10 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte längstens für 20 Arbeitstage. ²Der Anspruch nach Satz 1 besteht für Versicherte für nicht mehr als 25 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte für nicht mehr als 50 Arbeitstage je Kalenderjahr.

(3) ¹Versicherte 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. ²Wird 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. ³Der Freistellungsanspruch nach Satz 1 kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.

(4) ¹Versicherte 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 ausgeschossen und eine palliativ-medizinische Behandlung notwendig oder von einem Elternteil erwünscht ist und
- c) die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt.

²Der Anspruch besteht nur für ein Elternteil. ³Absatz 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.

¹⁾ § 45 Abs. 1 Satz 1 geänd., Abs. 2 neugef. durch G v. 20. 12. 1991 (BGBl. I S. 2325), Abs. 1 Satz 1 geänd. durch G v. 19. 6. 2001 (BGBl. I S. 1046), Abs. 4 und 5 angef. durch G v. 26. 7. 2002 (BGBl. I S. 2872).

Niedersächsisches Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

(Niedersächsisches Bildungsurlaubsgesetz – NBildUG) in der Fassung vom 25. Januar 1991, zuletzt geändert durch Gesetz vom 17. Dezember 1999

§ 1

Bildungsurlaub dient der Erwachsenenbildung im Sinne des Niedersächsischen Erwachsenenbildungsgesetzes.

§ 2

(1) Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben einen Anspruch auf Bildungsurlaub zur Teilnahme an nach § 10 dieses Gesetzes anerkannten Bildungsveranstaltungen. Ein Anspruch auf Bildungsurlaub nach diesem Gesetz besteht nicht, wenn dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für die Bildungsveranstaltung nach anderen Gesetzen, tarifvertraglichen oder betrieblichen Vereinbarungen Freistellung von der Arbeit mindestens für die Zeitdauer nach Absatz 4 und unter Lohnfortzahlung mindestens in Höhe des nach § 5 zu zahlenden Entgelts zusteht. Dasselbe gilt, wenn dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin Freistellung nach den anderen Regelungen nur deshalb nicht zusteht, weil diese bereits für andere Bildungsveranstaltungen in Anspruch genommen wurde.

(2) Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind Arbeiter und Arbeiterinnen, Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Als Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen gelten auch

1. die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen gleichgestellten Personen,
2. andere Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, und
3. Beschäftigte im Sinne von § 40 Abs. 2 des Bundessozialhilfegesetzes, die in Werkstätten für Behinderte tätig sind.

(3) Der Anspruch auf Bildungsurlaub kann erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses geltend gemacht werden.

(4) Der Anspruch des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin auf Bildungsurlaub umfasst fünf Arbeitstage innerhalb des laufenden Kalenderjahres. Arbeitet der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin regelmäßig an mehr oder an weniger als fünf Arbeitstagen in der Woche, so ändert sich der Anspruch auf Bildungsurlaub entsprechend.

(5) Bei einem Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses wird auf den Anspruch der Bildungsurlaub angerechnet, der schon vorher in dem betreffenden Kalenderjahr gewährt wurde.

(6) Ein nicht ausgeschöpfter Bildungsurlaubsanspruch des vorangegangenen Kalenderjahres kann noch im laufenden Kalenderjahr geltend gemacht werden. Soweit der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin zustimmt, können im laufenden Kalenderjahr auch die nicht ausgeschöpften Bildungsurlaubsansprüche der beiden Kalenderjahre unmittelbar vor dem vorangegangenen Kalenderjahr

geltend gemacht werden; dies gilt jedoch nur, wenn sie gemeinsam mit den Bildungsurlaubsansprüchen des laufenden und des vorangegangenen Kalenderjahres für eine zusammenhängende Bildungsurlaubsveranstaltung geltend gemacht werden. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann verlangen, dass der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin eine Zustimmung nach Satz 2 in schriftlicher Form erklärt.

(7) Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin ist verpflichtet, bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses auf Verlangen eine Bescheinigung darüber auszustellen, ob und in welchem Umfang dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin in den vorangegangenen drei Kalenderjahren und im laufenden Kalenderjahr Bildungsurlaub nach diesem Gesetz gewährt worden ist.

§ 3

Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin kann die Gewährung von Bildungsurlaub ablehnen, sobald die Gesamtzahl der Arbeitstage, die im laufenden Kalenderjahr von den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen für Zwecke des Bildungsurlaubs nach diesem Gesetz in Anspruch genommen worden sind, das Zweieinhalbfache der Zahl der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die am 30. April des Jahres nach diesem Gesetz bildungsurlaubsberechtigt waren, erreicht hat. Beträgt der Bildungsurlaub, den der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin danach zu gewähren hat, weniger als fünf Tage, so entsteht für den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin in diesem Kalenderjahr keine Verpflichtung, Bildungsurlaub zu gewähren. Ergibt im Übrigen die Teilung der errechneten Bildungsurlaubs-

Anlage § 5

laubstage durch fünf Resttage, so gilt das gleiche für die Resttage. Die Bildungsurlaubstage, für die eine Verpflichtung zur Gewährung von Bildungsurlaub in einem Kalenderjahr nicht entstanden ist, werden bei der Berechnung im folgenden Kalenderjahr berücksichtigt.

§ 4

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dürfen wegen der Inanspruchnahme von Bildungsurlaub nach diesem Gesetz nicht benachteiligt werden.

§ 5

Bildungsurlaub wird vom Arbeitgeber oder von der Arbeitgeberin ohne Minderung des Arbeitsentgelts gewährt. Das fortzuzahlende Entgelt für die Zeit des Bildungsurlaubs wird entsprechend den Bestimmungen des Gesetzes zur Regelung der Lohnfortzahlung an Feiertagen vom 2. August 1951 (Bundesgesetzbl. I S. 479), geändert durch Artikel 20 des Haushaltsstrukturgesetzes vom 18. Dezember 1975 (Bundesgesetzbl. I S. 3091), berechnet.

§ 6

(1) Der Anspruch auf Erholungsurlaub sowie der Anspruch auf Freistellung von der Arbeit nach anderen Gesetzen, tarifvertraglichen oder betrieblichen Vereinbarungen werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

(2) Von den Vorschriften dieses Gesetzes darf vom Arbeitgeber oder von der Arbeitgeberin nur zugunsten des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin abgewichen werden. Abweichungen von § 2 Abs. 6 Satz 2 Halbsatz 2 sind unzulässig.

§ 7

Erkrankt ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin während des Bildungsurlaubs und ist wegen der Erkrankung eine Teilnahme an der Bildungsveranstaltung nicht möglich, so ist die Zeit der Erkrankung auf den Bildungsurlaub nicht anzurechnen, wenn die Erkrankung und die dadurch bedingte Unfähigkeit, an der Bildungsveranstaltung teilzunehmen, dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin durch eine ärztliche Bescheinigung nachgewiesen werden.

§ 8

(1) Die Inanspruchnahme und die zeitliche Lage des Bildungsurlaubs sind unter Angabe der Bildungsveranstaltung dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin so früh wie möglich, in der Regel mindestens vier Wochen vorher, schriftlich mitzuteilen.

(2) Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin kann unbeschadet der Regelung des § 3 die Gewährung von Bildungsurlaub für den mitgeteilten Zeitraum nur ablehnen, wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Belange entgegenstehen; die Erholungswünsche anderer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, denen unter sozialen Gesichtspunkten eine Verlegung des Erholungsurlaubs nicht zumuten ist, sind vorrangig zu berücksichtigen. Bei der Gewährung des Bildungsurlaubs haben diejenigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen den Vorrang, die im Verhältnis zu den übrigen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen den Bildungsurlaub in geringerem Umfang in Anspruch genommen haben. Haben Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an Schulen oder Hochschulen ihren Erholungsurlaub in der unterrichts- oder vorle-

sungsfreien Zeit zu nehmen, so gilt das gleiche für den Bildungsurlaub.

(3) Den zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten kann die Gewährung von Bildungsurlaub für den mitgeteilten Zeitraum nur abgelehnt werden, wenn besondere betriebliche oder dienstliche Ausbildungsmaßnahmen entgegenstehen.

(4) Hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die nach Absatz 1 rechtzeitig mitgeteilte Teilnahme an einer Bildungsveranstaltung nicht spätestens zwei Wochen vor Beginn der Veranstaltung schriftlich abgelehnt, so gilt der Bildungsurlaub als bewilligt.

(5) Ist der Bildungsurlaub für das vorangegangene Kalenderjahr versagt worden, so können dem Anspruch auf Bildungsurlaub im laufenden Jahr Versagungsgründe nach Absatz 2 Satz 1 Halbsatz 1 nicht entgegengehalten werden.

(6) Die Teilnahme an der Bildungsveranstaltung ist dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin nachzuweisen.

§ 9

– aufgehoben –

§ 10

(1) Die Anerkennung von Bildungsveranstaltungen spricht eine vom Landesministerium bestimmte Stelle aus. Das Landesministerium kann diese Aufgabe auch einer nichtstaatlichen Stelle übertragen, die zu deren Übernahme bereit ist. Die Stelle handelt dabei im Auftrage des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur und ist an dessen Weisungen gebunden.

(2) Anträge auf Anerkennung von Bildungsveranstaltungen sind zu begründen. Das Landesministerium wird ermächtigt, durch Verordnung nähere

Anlage

- lichen Vereinigungen abhängig gemacht wird
- unmittelbar der Durchsetzung politischer Ziele,
 - ausschließlich betrieblichen oder dienstlichen Zwecken,
 - der Erholung, der Unterhaltung, der privaten Haushaltsführung, der Körper- oder Gesundheitspflege, der sportlichen, künstlerischen oder kunsthandwerklichen Betätigung oder der Vermittlung entsprechender Kenntnisse oder Fertigkeiten,
 - dem Einüben psychologischer oder ähnlicher Fertigkeiten,
 - dem Erwerb von Fahrerlaubnissen oder ähnlichen Berechtigungen dient oder wenn sie

- als Studienreise durchgeführt wird.
- (3) Abweichend von Absatz 2 Nrn. 4 bis 6 können Veranstaltungen anerkannt werden, die
- der beruflichen Weiterbildung oder
 - der Aus- und Fortbildung ehrenamtlicher oder nebenberuflicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf dem betreffenden Gebiet dienen.

(4) Abweichend von Absatz 2 Nrn. 4 und 5 können Veranstaltungen anerkannt werden, wenn diese aus pädagogischen oder didaktischen Gründen Abschnitte der Betätigung auf den betreffenden Gebieten von insgesamt nicht mehr als einem Viertel der Veranstaltungsdauer enthalten.

(5) Abweichend von Absatz 2 Nr. 7 können Veranstaltungen anerkannt werden, die vom Presse- und Informationsamt der Bundesregierung durchgeführt werden und der politischen Bildung dienen; dies gilt entsprechend für Veranstaltungen am Sitz von Institutionen der Europäischen Gemeinschaft.

(6) Soweit Träger von Veranstaltungen nicht juristische Personen des

Vorschriften über das Anerkennungsverfahren zu treffen. In der Verordnung kann insbesondere festgelegt werden, welche Angaben Anträge auf Anerkennung von Bildungsveranstaltungen enthalten müssen, welche Nachweise den Anträgen beizufügen sind und für welche Zeiträume Anerkennungen ausgesprochen werden können.

(3) Zu den Anträgen auf Anerkennung von Bildungsveranstaltungen, die überwiegend der beruflichen Bildung dienen, sind in Zweifelsfällen die niedersächsischen Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zu hören.

§ 11

(1) Eine Veranstaltung wird anerkannt, wenn

- sie ausschließlich der Weiterbildung im Sinne des § 1 dient,
- sie jeder Person offen steht, es sei denn, dass eine bestimmte Auswahl des Teilnehmerkreises aus besonderen pädagogischen Gründen geboten ist,
- ihr Programm veröffentlicht wird,
- der Träger hinsichtlich seiner Einrichtungen und materiellen Ausstattung, seiner Lehrkräfte und Bildungsziele eine sachgemäße Bildungsarbeit gewährleistet und
- die Ziele des Trägers und der Inhalt der Bildungsveranstaltung mit der freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland und der Niedersächsischen Verfassung im Einklang stehen.

(2) Eine Veranstaltung darf nicht anerkannt werden, wenn

- die Teilnahme von der Zugehörigkeit zu Parteien, Gewerkschaften, Religionsgemeinschaften oder ähn-

öffentlichen Rechts sind, sollen sie die Anforderungen des Steuerrechts an die Gemeinnützigkeit erfüllen. Hier- von kann abgesehen werden, wenn ein Träger besonders qualifizierte Leistungen im Sinne von Absatz 1 Nr. 4 nachweist.

(7) Eine Bildungsveranstaltung soll in der Regel an fünf, mindestens je- doch an drei aufeinanderfolgenden Tagen stattfinden. Wenn die Art der Bildungsveranstaltung es erfordert, kann diese innerhalb von höchstens zwölf zusammenhängenden Wochen auch an nur einem Tag wöchentlich, insgesamt aber an mindestens fünf Tagen, durchgeführt werden.

(8) Das Landesministerium wird er- mächtigt, die Anforderungen, die

1. an die Veröffentlichung von Pro- grammen und
2. in pädagogischer Hinsicht an Dau- er, Form und Teilnehmerzahl von Bildungsveranstaltungen

zu stellen sind, durch Verordnung näher festzulegen.

§ 12

(1) Die Landesregierung berichtet dem Landtag einmal in jeder Wahlpe- riode über die Durchführung dieses Gesetzes.

(2) Die Träger anerkannter Bildungs- veranstaltungen sind verpflichtet, der nach § 10 Abs. 1 zuständigen Stelle Auskunft über Gegenstand, Verlauf und Teilnehmer der anerkannten Ver- anstaltungen zu erteilen. Der Veran- stalter oder die Veranstalterin hat Beauftragten der nach § 10 Abs. 1 zu- ständigen Stelle zu dem Zweck, sich über den Verlauf anerkannter Veran- staltungen zu informieren, nach vor- heriger Ankündigung den Zutritt zu diesen zu gestatten.

(3) Das Landesministerium wird er- mächtigt, durch Verordnung nähere Vorschriften über das Berichtsverfah- ren nach Absatz 2 Satz 1 zu treffen.

§ 13

– aufgehoben –

§ 14

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 1975 in Kraft.¹⁾

¹⁾ Die Vorschrift betrifft das Inkrafttreten des Gesetzes in der ursprünglichen Fassung vom 5. Juni 1974 (Nds. GVBl. S. 321).

§ 28 Sonderurlaub

Seite 1

Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.

§ 29 Arbeitsbefreiung

(1) ¹Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:

- | | | |
|----|---|--|
| a) | Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes | ein Arbeitstag, |
| b) | Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils | zwei Arbeitstage, |
| c) | Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort | ein Arbeitstag, |
| d) | 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum | ein Arbeitstag, |
| e) | schwere Erkrankung | |
| | aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt, | ein Arbeitstag im Kalenderjahr, |
| | bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalender- | bis zu |
| | jahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, | vier Arbeitstage im Kalenderjahr, |
| | cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen, | bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr. |

²Eine Freistellung nach Buchstabe e erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. ³Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

- (2) ¹Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können; soweit die Beschäftigten Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen können, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

²Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

- (3) ¹Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ²In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Protokollerklärung zu § 29 Absatz 3 Satz 2:

Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (zum Beispiel Umzug aus persönlichen Gründen).

- (4) ¹Auf Antrag kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates beziehungsweise entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften zur Teilnahme an Tagungen Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts erteilt werden; dringende dienstliche oder betriebliche Interessen dürfen der Arbeitsbefreiung nicht entgegenstehen. ²Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der TdL oder ihren Mitgliedern kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.
- (5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.
- (6) In den Fällen der Absätze 1 bis 5 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.

Anlage 7

Gesetz
über die Arbeitsbefreiung für Zwecke der Jugendpflege
und des Sports.

Vom 29. Juni 1962, i. d. F. des Änd. Ges. vom 25.05.1980
(Nds. GVBl. Seite 147)

Der Niedersächsische Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen, das hiermit verkündet wird:

§ 1

(1) Den in der Jugendpflege und im Sport ehrenamtlich tätigen Leitern von Jugendgruppen und deren Helfern (Jugendgruppenleitern), die bei einem privaten Arbeitgeber beschäftigt sind, ist unter den Voraussetzungen der Absätze 2 bis 4 Arbeitsbefreiung zu gewähren für

1. die leitende oder helfende Tätigkeit bei Freizeit- und Sportveranstaltungen mit Kindern und Jugendlichen, bei Reisen und Wanderungen von Jugendgruppen sowie bei sonstigen Veranstaltungen, zu denen Kinder und Jugendliche in Zeltlagern, Jugendherbergen, Jugendheimen oder ähnlichen Einrichtungen zusammenkommen,
2. die Teilnahme an Arbeitstagen, Lehrgängen und Kursen zu ihrer Fortbildung und Unterrichtung in Fragen der Jugendpflege und des Sports, *Fortsbildung,*
3. Veranstaltungen, die der gesamtdeutschen oder der internationalen Begegnung Jugendlicher dienen,
4. die besondere Betreuung von Kindern und Jugendlichen bei Veranstaltungen der Familienbildung und -erholung."

(2) Die Jugendgruppenleiter müssen Inhaber eines Jugendgruppenleiterausweises sein, den die für ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt zuständige Behörde ausgestellt hat,

es sei denn, sie nehmen an einer Veranstaltung im Sinne des Absatzes 1 Nr. 2 teil, die zum Erwerb des Jugendgruppenleiterausweises führt."

„(3) Die Veranstaltung, für die die Arbeitsbefreiung in Anspruch genommen wird, muß von einer Behörde, einer Kirche, einem Mitgliedsverband der Landesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege in Niedersachsen oder von einem gemäß § 9 des Gesetzes für Jugendwohlfahrt in Verbindung mit § 17 des Gesetzes zur Ausführung des Gesetzes für Jugendwohlfahrt anerkannten Träger der freien Jugendhilfe oder einem dem Landessportbund Niedersachsen angehörenden Sportverband durchgeführt werden. Veranstaltungen anderer Träger müssen von der für den Sitz des Veranstalters zuständigen Behörde als förderungswürdig anerkannt worden sein."

(4) Der Arbeitsbefreiung darf kein dringendes betriebliches Interesse entgegenstehen.

§ 2

Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht für höchstens zwölf Werktage im Kalenderjahr. Die Arbeitsbefreiung kann auf höchstens drei Veranstaltungen im Jahr verteilt werden und ist auf das nächste Jahr nicht übertragbar.

§ 3

(1) Der Arbeitgeber gewährt die Arbeitsbefreiung auf Antrag des Jugendgruppenleiters.

(2) Der Antrag auf Arbeitsbefreiung ist dem Arbeitgeber spätestens einen Monat vor Beginn der Arbeitsbefreiung vorzulegen.

„Der Arbeitgeber kann einen Nachweis darüber verlangen, daß die Voraussetzungen des § 1 Abs. 3 vorliegen; für die Beibringung des Nachweises gilt die in Satz 1 genannte Frist nicht."

„(3) Die Beteiligung des Betriebsrats oder des Personalrats richtet sich nach den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes vom 15. Januar 1972 (Bundesgesetzbl. I S. 13), zuletzt geändert durch Artikel 238 des Einführungsgesetzes zum Strafgesetzbuch vom 2. März 1974 (Bundesgesetzbl. I S. 469), beziehungsweise des Personalvertretungsgesetzes für das Land Niedersachsen in der Fassung vom 24. April 1972 (Nieders. GVBl. S. 231), zuletzt geändert durch § 170 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes vom 1. Juni 1978 (Nieders. GVBl. S. 473)."

§ 4

(1) Für die Dauer der Arbeitsbefreiung hat der Jugendgruppenleiter keinen Anspruch auf Arbeitsverdienst.

(2) Den Jugendgruppenleitern, die auf Grund dieses Gesetzes Arbeitsbefreiung erhalten, dürfen daraus Nachteile in ihrem Beschäftigungsverhältnis nicht erwachsen. Dies gilt auch für die Berechnung der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses.

§ 5

Zuständige Behörde im Sinne dieses Gesetzes sind als Jugendamt die Landkreise und kreisfreien Städte sowie die kreisangehörigen Städte, die ein Jugendamt errichtet haben.

§ 6

Auf ehrenamtlich tätige Jugendgruppenleiter, die als Beamte, Richter, Angestellte oder Arbeiter im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, finden die Vorschriften dieses Gesetzes entsprechende Anwendung. Weitergehende Vorschriften des öffentlichen Dienstrechts bleiben unberührt.

§ 7

Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

Hannover, den 29. Juni 1962.

Der Niedersächsische Ministerpräsident
Dr. Diederichs

Der Niedersächsische Kultusminister
Voigt