***Dienstvereinbarung***

*über die Gewährung von Sonderurlaub.*

*zwischen*

*der Dienstelle ...,*

*vertreten durch den Dienststellenleiter*

*Herrn/Frau ...*

*und dem Personalrat*

*der Dienststelle ...,*

*vertreten durch deren/dessen Vorsitzende(n)*

*Herrn/Frau ...*

*Vorbemerkung: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde die männliche Sprachform bei der Formulierung dieser Betriebsvereinbarung gewählt. Personalrat und Dienststellenleitung versichern, dass sie alle Beschäftigten und andere Personen diskriminierungsfrei und gleichberechtigt behandeln werden.*

***§ 1 Geltungsbereich***

*Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Dienststelle.*

***§ 2 Gewährung von Sonderurlaub***

*Nach § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) erhalten die Beschäftigten der Dienststelle in folgenden Fällen bezahlten Sonderurlaub in der angegebenen Höhe:*

|  |  |
| --- | --- |
| ***Grund*** | ***Anzahl Tage für die bezahlte Freistellung*** |
| *Hochzeit, eigene und Kinder* | *1 Arbeitstag* |
| *Niederkunft der Ehefrau oder*  *Lebenspartnerin* | *1 Arbeitstag* |
| *Tod Ehegatte, Lebenspartner, Kind*  *oder Elternteil* | *2 Arbeitstage* |
| *Umzug an einen anderen Ort* | *1 Arbeitstag* |
| *Bestimmte Arbeitsjubiläen*  *(25 und 40 Jahre)* | *1 Arbeitstag* |
| *Erkrankung eines Angehörigen* | *1 Arbeitstag im Jahr* |
| *Erkrankung einer Betreuungsperson,*  *wenn der Beschäftigte*  *dadurch die Pflege eines Kindes*  *unter 8 übernehmen muss* | *4 Arbeitstage im Jahr* |
| *Arztbesuche* | *erforderliche Abwesenheitsdauer* |
| *Staatsbürgerliche Pflichten* | *erforderliche Abwesenheitsdauer* |
| *Sonstige dringende Fälle* | *bis zu 3 Arbeitstage* |

*Im Übrigen wird § 616 BGB ausgeschlossen.*

*Sonderurlaub in Form von unbezahlter Freistellung kann gewährt werden, wenn betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein Rechtsanspruch auf unbezahlte Freistellung besteht nicht. Das gilt auch dann, wenn in den letzten Jahren jeweils unbezahlte Freistellung, beispielsweise als Verlängerung des Erholungsurlaubs, gewährt wurde. Unbezahlte Freistellung als Sonderurlaub kann insbesondere in folgenden Fällen gewährt werden:*

* *zur Verlängerung des jährlichen Erholungsurlaubs des Beschäftigten,*
* *zur Wahrnehmung dringender persönlicher Angelegenheiten des Beschäftigten unter der Voraussetzung, dass § 616 BGB keine Anwendung findet und*
* *für die persönliche Aus- und Weiterbildung des Beschäftigten.*

***§ 3 Genehmigung des Sonderurlaubs***

***1.*** *Bezahlter Sonderurlaub: Der bezahlte Sonderurlaub ist beim Dienststellenleiter zu beantragen. Dieser hat ihn zu gewähren, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Über die Entscheidung erhält der Beschäftigte einen schriftlichen Bescheid.*

***2.*** *Unbezahlter Sonderurlaub: Der unbezahlte Sonderurlaub ist beim Dienststellenleiter zu beantragen. Dieser hat ihn zu gewähren, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.*

***a)*** *Der Antrag ist – abgesehen von Notfällen, beispielsweise bei plötzlicher pflegebedürftiger Erkrankung eines Kindes – spätestens (...) vor dem beabsichtigten Beginn der Freistellung dem unmittelbaren Vorgesetzten oder bei dessen Abwesenheit dessen Stellvertreter zu übergeben.*

***b)*** *Der Grund für die gewünschte unbezahlte Freistellung ist stichwortartig anzugeben. Die Dienststelle ist berechtigt, hier zusätzliche Nachweise bzw. Bescheinigungen vom Mitarbeiter zu verlangen.*

***c)*** *Über den Antrag entscheidet der Dienststellenleiter erst nach einer ausdrücklichen Bewilligung durch den Vorgesetzten des Beschäftigten.*

***d)*** *Über die Entscheidung erhält der Beschäftigte einen schriftlichen Bescheid.*

***§ 5 Verbot anderweitiger Tätigkeit***

*Während der Zeit des Sonderurlaubs darf keine andere Erwerbstätigkeit ausgeübt werden. Sollte festgestellt werden, dass die/der Angestellte bzw. Arbeiter/-in einer Erwerbstätigkeit nachgeht, wird der Sonderurlaub widerrufen.*

***§ 6 Inkrafttreten und Beendigung***

*Die Dienstvereinbarung tritt am Tage ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann von beiden Seiten jederzeit schriftlich mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden.*

Dieser kostenlose Download stammt aus einer Ausgabe von „**Personalrat heute**“.

Sollten sie noch kein Abonnent sein, können Sie Ihre **KOSTENLOSE Gratis-Ausgabe** jetzt kostenlos anfordern. Ich bin sicher: Sie werden begeistert sein!

* Ja, ich möchte „**Personalrat heute**“ gratis testen und von allen Vorteilen profitieren:
* **Eine Gratis-Ausgabe, die Sie 14 Tage lang testen können.** Diese Gratisausgabe dürfen Sie in jedem Fall behalten.
* Wenn Sie uns innerhalb von 14 Tagen nach Erhalt der Gratis-Ausgabe nichts Gegenteiliges telefonisch, per Fax, Brief oder E-Mail mitteilen, erhalten sie automatisch die weiteren Ausgaben zu einem Preis von nur 19,90 Euro pro Ausgabe + 1,95 Euro für Porto und Versandkosten und MWSt. „Personalrat heute“ erscheint 30 mal pro Jahr mit je 8 Seiten pro Ausgabe. Den Bezug können Sie jederzeit zum Ende des Bezugsjahres kündigen.

**Vorname, Name: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Firma: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Straße + Nr.: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Postleitzahl: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Ort: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**E-Mail: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Telefon: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Unterschrift: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Jetzt ausfüllen und absenden an:

* Fax: 0931-4170497
* Telefon: 0931-4170427
* Post: Praktimedia GmbH, Winkelhausen 27, 51519 Odenthal
* E-Mail: [kundenservice@praktimedia.de](mailto:kundenservice@praktimedia.de)

Unser Angebot richtet sich nur an Unternehmen, Industrie, Gewerbe, Handwerk, Handel, freie Berufe, öffentliche oder karitative Einrichtungen, den öffentlichen Dienst und Behörden sowie Verbände oder vergleichbare Institutionen und ist ausschließlich zur Verwendung in der beruflichen bzw. gewerblich oder selbständigen Arbeit vorgesehen. Nähere Auskünfte zum Datenschutz finden Sie unter [www.praktimedia.de](http://www.praxispurmedien.de)

PRH-Downl.-1/2022