

# **Verordnung über die Gewährung und Durchführung eines Sonderurlaubs gemäß § 38 KAVO (Anlage 19)**

(KlAnz. 2015, Nr. 45, S. 68)

## **§ 1**

### **Persönlicher Geltungsbereich**

Die Verordnung zur Gewährung und Durchführung eines Sonderurlaubs gilt für Mitarbeiter, auf deren Arbeitsverhältnis die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) Anwendung findet.

## **§ 2**

### **Voraussetzungen**

- (1) Den Antrag auf Sonderurlaub können Mitarbeiter stellen, die sich nach Ablauf der Probezeit in einem unbefristeten, ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden.
- (2) Die Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren setzt voraus, dass es sich entweder um das eigene Kind des Mitarbeiters oder um ein Stief-, Enkel-, Adoptiv- oder Pflegekind handelt.
- (3) Unter »sonstigen Angehörigen« des Mitarbeiters sind insbesondere der Ehegatte, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Geschwister, Geschwisterkinder und verschwägerte Personen zu verstehen.

## **§ 3**

### **Beantragung des Sonderurlaubs**

Der Mitarbeiter hat den Sonderurlaub spätestens drei Monate vor dem Zeitpunkt schriftlich zu beantragen, von dem ab er ihn in Anspruch nehmen will. Im Einvernehmen mit dem Dienstgeber kann diese Frist verkürzt werden.

## **§ 4**

### **Dauer**

- (1) Die Dauer des Sonderurlaubs ist entsprechend dem Antrag des Mitarbeiters festzulegen. Sie soll mindestens ein Jahr betragen und darf grundsätzlich drei Jahre nicht überschreiten. Auf Antrag des Mitarbeiters kann die Dauer des Sonderurlaubs einmalig um bis zu drei Jahre verlängert werden. Für den Antrag auf Verlängerung gilt § 3 entsprechend.

(2) Die Beantragung eines weiteren Sonderurlaubs aus einem neuen Anlass gemäß § 38 ist zulässig. Die Höchstdauer des Sonderurlaubs aus mehreren Anlässen darf insgesamt 12 Jahre nicht überschreiten.

(3) Entsteht während des Sonderurlaubs ein Anspruch auf Elternzeit, kann auf Antrag des Mitarbeiters der Sonderurlaub durch die Elternzeit unterbrochen werden. Die Wiederaufnahme der Beschäftigung erfolgt zu dem für das Ende des Sonderurlaubs vorgesehenen Termin, es sei denn, die Elternzeit überschreitet das vorgesehene Ende des beantragten Sonderurlaubs. Eine Unterbrechung des Sonderurlaubs mit dem Ziel, während des Beschäftigungsverbotes nach § 3 Absatz 2 bzw. § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu erhalten, ist nicht möglich.

## **§ 5**

### **Vereinbarung**

(1) Zwischen dem Dienstgeber und dem Mitarbeiter ist eine schriftliche Vereinbarung über den Sonderurlaub zu treffen. Dabei ist die Dauer des Sonderurlaubs unwiderruflich kalendermäßig festzulegen. Eine vorzeitige Beendigung ist nur im Einvernehmen mit dem Dienstgeber möglich.

(2) Während des Sonderurlaubs ruhen die Pflichten des Dienstgebers zur Zahlung der Bezüge und alle anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis. Der Mitarbeiter ist von der Arbeitsleistung freigestellt. Die Aufnahme einer entgeltlichen Tätigkeit bei einem anderen Dienstgeber während des Sonderurlaubs ist nur in Ausnahmefällen in geringfügigem Umfang gemäß § 1 Absatz 2 KAVO zulässig. Sie bedarf der Einwilligung durch den Dienstgeber.

(3) Vor Abschluss der schriftlichen Vereinbarung ist der Mitarbeiter über die sich aus der Inanspruchnahme des Sonderurlaubs ergebenden Rechtsfolge zu informieren.

## **§ 6**

### **Fortbildung**

Beurlaubten Mitarbeitern soll zur Vorbereitung auf die Wiederaufnahme der Tätigkeit die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht werden. Wenn die Teilnahme auf Wunsch des Dienstgebers erfolgt, hat er sich an den Kosten der Fortbildungsveranstaltung angemessen zu beteiligen.

## **§ 7**

### **Wiederaufnahme der Tätigkeit**

Mit Ablauf des Sonderurlaubs nimmt der Mitarbeiter die arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit beim bisherigen Dienstgeber wieder auf. Er hat keinen Anspruch auf den ihm vor Beginn des Sonderurlaubs zugewiesenen Arbeitsplatz.

**§ 8**

**Kündigung während des Sonderurlaubs**

- (1) Die Kündigungsmöglichkeiten im Sinne der §§ 41 und 42 KAVO bleiben unberührt.
- (2) Wird aus betrieblichen Gründen in der Einrichtung eine Kündigung oder Änderungskündigung erforderlich, so ist der beurlaubte Mitarbeiter in die Abwägung, wem von mehreren Mitarbeitern gekündigt werden kann, einzubeziehen.

