

**Ev.-luth. Kirchenamt Elbe-Weser
Twischlehe 29
27580 Bremerhaven**

Abteilung III
Personal

Sylvia Cordes
Tel: 0471 / 300 42 - 131
Sylvia.cordes@evlka.de

Bremerhaven, 24.10.2017

Vermerk

Verteiler: Urlaube, Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung - Regelung für alle TV-Ler

Beschäftigte nach dem TV-L und dem TVöD haben 30 Kalendertage Urlaub sofern sie in einer 5-Tage-Woche beschäftigt werden.

Bei Teilzeitkräften ist die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage festzulegen, da sich danach der Urlaub bemisst.

Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend genommen werden, d.h. einmal jährlich sollen mindestens 10 Tage am Stück genommen werden.

Urlaub muss beantragt werden und wird vom Arbeitgeber gewährt (oder nicht, sofern betriebliche Gründe dagegen stehen – z.B. fehlende Vertretung in der Zeit).

Urlaub dient zur Erholung, hier darf keiner anderen Beschäftigung nachgegangen werden, mit Ausnahme einer angezeigten Nebentätigkeit, für die zeitgleich kein Urlaub genommen werden kann.

Zusätzliche Tage stehen ggf. Beschäftigten mit einem anerkannten Grad einer Schwerbehinderung zu. Der Schwerbehinderungsnachweis ist zur Personalakte zu geben. Der Urlaub wird zusätzlich gewährt und kann wie ein Jahresurlaub eingeplant werden.

Bei Vollendung einer Beschäftigungszeit von 10 Jahren erhalten Mitarbeitende als Treueleistung einen zusätzlichen Erholungsurlaub von 2 Arbeitstagen. Bei Vollendung einer Beschäftigungszeit von jeweils weiteren 10 Jahren erhöht sich der zusätzliche Erholungsurlaub um jeweils weitere 2 Tage (§ 20 DienstVO)..

Zusatzurlaub wird gewährt für Schichtarbeitende gem. § 27 TV-L bis maximal 6 Arbeitstage im Kalenderjahr.

Sonderurlaub entspr. § 28 TV-L kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts gewährt werden.

Weiterhin muss auf Antrag Bildungsurlaub gewährt werden, wenn nicht dringende betriebliche Regelungen dagegen stehen bis zu 10 Tage in 2 Jahren.

Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts erhalten Mitarbeitende nach § 29 TV-L i.V.m. § 23 DienstVO für:

- | | |
|---|---------------|
| 1. Niederkunft der Ehefrau/Lebenspartnerin | 1 Arbeitstag |
| 2. <u>Kirchliche</u> Trauung* | 1 Arbeitstag |
| 3. <u>Taufe</u> , Konfirmation, bei kirchlicher Trauung des Kindes oder anderer kirchlicher Feier des Kindes* | 1 Arbeitstag |
| * Fällt der Anlass der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, entfällt der Anspruch auf Arbeitsbefreiung. | |
| 4. Tod des Ehegatten/Lebenspartners/Kindes/Elternteils | 2 Arbeitstage |
| 5. Tod eines Elternteils des Ehegatten | 2 Arbeitstage |
| 6. Tod eines Großelternteils | 2 Arbeitstage |
| 7. Tod eines Stiefelternteils | 2 Arbeitstage |
| 8. Tod eines Bruders/einer Schwester | 2 Arbeitstage |

9. Umzug aus dienstlichem Grund an anderen Ort 1 Arbeitstag
10. Schwere Erkrankung eines Angehörigen im Haushalt 1 Arbeitstag pro Jahr
11. Schwere Erkrankung eines Kindes bis zum 12. Lebensjahr
Wenn im lfd. Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V
Besteht Bis zu 4 Tage pro Jahr
Die Regelung des § 45 SGB V:
Für gesetzlich versicherte Elternteile und deren gesetzlich versicherte Kinder gilt in erster Linie § 45 SGB V. Demnach haben Versicherte unter bestimmten Voraussetzungen für eine bestimmte Dauer Anspruch auf Krankengeld gegenüber ihrer Krankenkasse und für die Zeitdauer dieses Anspruchs auch einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung gegenüber ihrem Arbeitgeber (10 Tage pro Jahr pro Kind je Elternteil, max. 25 Tage pro Jahr – Alleinerziehende haben einen doppelten Anspruch).
12. Schwere Erkrankung einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte Mitarbeitende deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder dauerhaft pflegebedürftig ist, übernehmen müssen bis zu 4 Tage pro Jahr
(4.-6. Mit Attest eines Arztes, dass die Anwesenheit des Mitarbeitenden erforderlich ist zur vorläufigen Pflege).
13. zur ärztlichen Behandlung von Beschäftigten , wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss nachgewiesene erforderliche Abwesenheit einschl. Wegezeiten
14. bei Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten... nach Erfordernis
u.a. zur Ausübung kirchlicher öffentl. Ehrenämter und zur Ausübung des kirchlichen Wahl- und Stimmrechts und zur Beteiligung an kirchl. Wahlausschüssen

Kann-Regelungen: (nach Erfordernis)

15. zur Ausübung kirchlicher Aufgaben im Rahmen einer genehmigten unentgeltlichen Nebentätigkeit sowie zur Teilnahme am Dt. Ev. Kirchentag nach Erfordernis
16. zur Teilnahme an Veranstaltungen beruflicher Vereinigungen oder zur beruflichen Fortbildung
17. zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- u.a. Ausschüssen (nach Auskunft der Personalabt.)
18. zur Teilnahme an Tagungen u.a. für gewählte Vertreter von Bezirks- u.a. Vorständen (nach Auskunft Der Personalabt.) auch ADK
19. Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewähren bis zu 3 Tagen
20. Der Arbeitgeber kann weitere Arbeitsbefreiung gewähren kurzfristig bei Verzicht auf Entgelt (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen)

Gültige Regelung für Mitarbeitende im Kirchenamt Elbe-Weser:

Mitarbeitenden wird auf Grundlage der DienstVO § 22 Abs. 4 Sonderurlaub gewährt zur Ausübung kirchlicher, ehrenamtlicher Aufgaben und zur Teilnahme am Ev. Kirchentag. Die Freistellung beträgt maximal 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr in Anlehnung an die geltenden Regelungen für Bildungsurlaube.