

## Sonderurlaub für Jugendleiterinnen & -leiter

Der Nds. Landtag hat mit dem „Gesetz über die Arbeitsbefreiung für Zwecke der Jugendpflege und des Jugendsports“ vom 30. Juni 1962 die Notwendigkeit eines Sonderurlaubs für ehrenamtlich Tätige anerkannt. In der Begründung zur Gesetzesvorlage durch die Regierung hieß es: Durch Selbsterziehung und Gemeinschaftserlebnis, durch Bildungsarbeit und Hinführung junger Menschen zu staatsbürgerlichem Verantwortungsbewußtsein können die Jugendgemeinschaften die Erziehungskräfte von Elternhaus, Schule und Kirche wertvoll ergänzen. Aus dieser Erkenntnis fördern Staat und kommunale Gebietskörperschaften die Arbeit der Jugendgemeinschaften schon seit Jahren mit nicht unerheblichen Mitteln. Diese Förderungsmaßnahmen zielen im wesentlichen darauf ab, die Jugendgemeinschaften in den Stand zu versetzen, die von ihnen freiwillig übernommenen Erziehungsaufgaben so zu erfüllen, wie es dem wohlverstandenen Interesse der heranwachsenden Jugend entspricht.

### Für welchen Bereich gilt das Gesetz?

Das Gesetz verpflichtet alle niedersächsischen Arbeitgeber, danach zu handeln. Dagegen können Beamte/Beamtinnen und Angestellte von Bundesbehörden, die in Niedersachsen ihren Sitz haben, das Gesetz nicht in Anspruch nehmen. Für sie gelten bundesgesetzliche Regelungen.

Das Gesetz gibt allen Jugendleitern bzw. Jugendleiterinnen, die bei einem privaten Arbeitgeber beschäftigt sind, einen Rechtsanspruch auf Arbeitsbefreiung, wenn die im Gesetz vorgeschriebenen Voraussetzungen erfüllt sind. Ausdrücklich werden auch die ehrenamtlichen Jugendleiter bzw. Jugendleiterinnen, die als Beamte/Beamtinnen, Richter/Richterinnen, Angestellte oder Arbeiter/Arbeiterinnen im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, in den Kreis der Anspruchsberechtigten einbezogen. Weitergehende Vorschriften des öffentlichen Dienstrechts bleiben jedoch hiervon unberührt. Es ist unzutreffend, wenn behauptet wird, daß nur behördliche Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen Arbeitsbefreiung erhalten können. Dieses Gesetz ist ausdrücklich für den privaten Bereich geschaffen worden.

### Welcher Personenkreis hat Anspruch auf Arbeitsbefreiung?

Das Gesetz bezeichnet ausdrücklich die „in der Jugendpflege und im Sport ehrenamtlich tätigen Leiter von Jugendgruppen und deren Helfer (Jugendleiter)“ als anspruchsberechtigt.

Es ist selbstverständlich, daß durch dieses Gesetz nicht irgendwelchen Personen, die sich einen Vorteil verschaffen wollen, ein Urlaub ermöglicht werden soll. Deshalb knüpft das Gesetz einige Voraussetzungen an die Gewährung von Arbeitsbefreiung.

Ist ein Mindestalter vorgeschrieben?

Im Gegensatz zu den Bestimmungen in anderen Bundesländern ist im niedersächsischen Gesetz kein Mindestalter vorgesehen.

Der Erlaß zum Amtlichen Ausweis für Jugendleiter und Jugendleiterinnen setzt jedoch die Erreichung des 16. Lebensjahres voraus. In besonders begründeten Ausnahmefällen kann der Jugendleiter-innenausweis im Alter von 15 Jahren erteilt werden. Insoweit wird auch ein Mindestalter für die Inanspruchnahme des Gesetzes verlangt.

### Für welche Veranstaltungen kann Arbeitsbefreiung gewährt werden?

1. Für 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. Für die Teilnahme an Arbeitstagungen, Lehrgängen und Kursen zu ihrer Ausbildung, Fortbildung und Unterrichtung in Fragen der Jugendpflege und des Sports.
3. Für Veranstaltungen, die der gesamtdeutschen und internationalen Begegnung Jugendlicher dienen.
4. Für die besondere Betreuung von Kindern und Jugendlichen bei Veranstaltungen der Familienbildung und -erholung.

### Unter welchen Voraussetzungen kann Arbeitsbefreiung gewährt werden?

1. Die Jugendleiter und Jugendleiterinnen müssen Inhaber-innen eines Jugendleiter-innenausweises sein oder an einer Veranstaltung teilnehmen, die zum Erwerb des Jugendleiter-innenausweises führt.
2. Die Veranstaltung, zu der die Arbeitsbefreiung in Anspruch genommen wird, muß von einer Behörde, einem Jugend- oder Sportverband oder einer Vereinigung der Jugendwohlfahrt durchgeführt werden. Veranstaltungen, die nicht von einer Behörde durchgeführt werden, müssen außerdem von der für den Sitz des Veranstalters zuständigen Behörde als förderungswürdig anerkannt sein.
3. Der Arbeitsbefreiung darf kein dringendes betriebliches Interesse des Arbeitgebers entgegenstehen.

Es müssen schwerwiegende Gründe sein, die eine Ablehnung begründen. Die Ablehnung darf aber nur erfolgen, wenn der Betriebsrat - in öffentlichen Verwaltungen der Personalrat - mitgewirkt hat. Das Gesetz spricht nur von vorheriger Beratung. Eine Zustimmung oder Ablehnung des Betriebsrates (Personalrates) ist nicht erforderlich.

### **Was ist der Unterschied zwischen Arbeitsbefreiung und Dienstbefreiung?**

Das Gesetz vermeidet im Gegensatz zu den Gesetzen in den anderen Bundesländern das Wort „Sonderurlaub“. Urlaub bedeutet Freistellung von der Arbeit unter Weiterzahlung eines Urlaubslohnes bzw. eines Urlaubsgehalts. Das niedersächsische Gesetz spricht von Arbeitsbefreiung. Es gibt einen Rechtsanspruch auf Freistellung, überläßt es aber dem Arbeitgeber, ob er Lohn oder Gehalt weiterzahlen will.

Demgegenüber gibt es im öffentlichen Dienst Dienstbefreiung für bestimmte Veranstaltungen. Für diese Zeit können die Dienstbezüge weitergezahlt werden. Es ist allerdings fraglich, ob die Dienstherrn für Veranstaltungen der Jugendpflege und des Jugendsports für ihre Beschäftigten Dienstbefreiung erteilen, so daß die Jugendleiter bzw. Jugendleiterinnen, die aus dem öffentlichen Dienst kommen, ebenfalls Arbeitsbefreiung nach diesem Gesetz in Anspruch nehmen müssen.

### **Wieviel Tage Arbeitsbefreiung können nach dem Gesetz gewährt werden?**

Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht für höchstens zwölf Werktage im Kalenderjahr. Selbstverständlich können von vornherein weniger Tage beantragt werden. Das Gesetz läßt aber nur zu, daß Arbeitsbefreiung auf höchstens drei Veranstaltungen im Jahr verteilt werden kann. Werden zwölf Werktage in Anspruch genommen, so erlischt der Anspruch mit Ablauf des Jahres. Er ist nicht übertragbar auf das nächste Jahr. Im neuen Jahr entsteht wieder ein Anspruch auf zwölf Werktage.

### **Wer muß die Arbeitsbefreiung beantragen?**

Arbeitsbefreiung wird nur aufgrund eines Antrages gewährt. Der Antrag ist vom Jugendleiter bzw. der Jugendleiterin persönlich zu stellen. Der Arbeitgeber ist aber berechtigt, einen Nachweis darüber zu verlangen, daß die Veranstaltung von einer Behörde durchgeführt wird oder von der zuständigen Behörde als förderungswürdig im Sinne § 1 Abs. 3 Satz 2 des Gesetzes anerkannt worden ist. Zuständige Behörde sind die Jugendämter der Landkreise und kreisfreien Städte sowie der kreisangehörigen Städte. Damit soll jeder Mißbrauch ausgeschlossen werden.

### **Welche Fristen sind zu beachten?**

Der Antrag auf Arbeitsbefreiung ist dem Arbeitgeber spätestens einen Monat vor Beginn der Arbeitsbefreiung vorzulegen. Es empfiehlt sich, die Frist einzuhalten, damit nicht aus formellen Gründen der Antrag auf Arbeitsbefreiung der Ablehnung verfällt.

Für die Beibringung des Nachweises der Förderungswürdigkeit gilt diese Frist nicht unbedingt; der Nachweis kann auch noch bis zur Gewährung der Arbeitsbefreiung geführt werden.

### **Dürfen dem Jugendleiter bzw. der Jugendleiterin Nachteile daraus entstehen?**

Das Gesetz gibt einen Rechtsanspruch auf Arbeitsbefreiung und hebt ausdrücklich hervor, daß dem Jugendleiter bzw. der Jugendleiterin aus der Inanspruchnahme dieses Gesetzes keine Nachteile in seinem/ihrer Beschäftigungsverhältnis erwachsen dürfen. Das gilt auch für die Berechnung der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses. Aber auch andere Benachteiligungen, wie Arbeitsplatzwechsel, Benachteiligung bei der Zahlung von Gratifikationen oder vorzeitige Entlassung, dürfen dem Jugendleiter bzw. der Jugendleiterin nicht entstehen. Es soll aber nicht verkannt werden, daß die Arbeitsbefreiung nicht immer ohne Schwierigkeiten abgehen wird, weil nicht alle Arbeitgeber für die Notwendigkeit der Jugendarbeit aufgeschlossen sind. Es muß deshalb dem Jugendleiter bzw. der Jugendleiterin überlassen bleiben, ob er/sie von der gesetzgeberischen Möglichkeit Gebrauch machen will.