

Gesetz
zur Gewährung von Sonderurlaub
für ehrenamtliche Mitarbeiter in der Jugendhilfe
(Sonderurlaubsgesetz)

Vom 31. Juli 1974 (Fn **1**)

§ 1 (Fn 2)

(1) Den ehrenamtlich in der Jugendhilfe tätigen Personen über 16 Jahre ist auf Antrag Sonderurlaub zu gewähren:

1. für die leitende und helfende Tätigkeit, die in Jugendferienlagern, bei Jugendreisen, Jugendwanderungen, Jugendfreizeit- und Jugendsportveranstaltungen sowie internationalen Begegnungen ausgeübt wird,
2. zur erzieherischen Betreuung von Kindern und Jugendlichen in Heimen und ähnlichen Einrichtungen im Rahmen der Familien- und Kindererholung.

(2) Sonderurlaub ist auf Antrag auch Personen über 16 Jahre zu gewähren zur Teilnahme an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sowie Fachtagungen in Fragen der Jugendhilfe, wenn diese einer Aufgabe nach Absatz 1 Nr. 1 und 2 dienen oder auf sie vorbereiten.

(3) Die Prüfung und Anerkennung der Eignung und Befähigung des ehrenamtlichen Mitarbeiters in der Jugendhilfe obliegt dem Träger der Maßnahme oder Veranstaltung, in der der ehrenamtliche Mitarbeiter eingesetzt werden oder an der er teilnehmen soll. Die Anerkennung der Eignung und Befähigung des ehrenamtlichen Mitarbeiters ist im Antrag nach § 3 Abs. 1 Satz 1 vom Träger zu bescheinigen.

(4) Zum ehrenamtlichen Mitarbeiter in der Jugendhilfe ist geeignet und befähigt,

a) wer über den Aufgaben- und Verantwortungsbereich in der Kinder- und Jugendgruppenarbeit hinreichend unterwiesen worden ist oder bereits die für diese Tätigkeit erforderlichen praktisch-pädagogischen Erfahrungen und Kenntnisse besitzt, oder über eine geeignete beruflich-pädagogische Vorbildung verfügt, oder

b) wer durch besondere Fähigkeiten in künstlerischen, sportlichen, handwerklich-technischen, wissenschaftlichen oder ähnlichen Bereichen die Gruppenarbeit vertiefen und ergänzen kann.

Der ehrenamtliche Mitarbeiter muss in seiner Person die Gewähr für eine die Entwicklung der Kinder und Jugendlichen fördernde Arbeit bieten.

(5) Der ehrenamtliche Mitarbeiter soll insbesondere an folgenden Lehrgängen teilgenommen haben:

1. an einem Kursus in Erster Hilfe;
2. an einer Grundausbildung in der Kinder- und Jugendgruppenarbeit. Die Grundausbildung soll sich auf die für die ehrenamtliche Mitarbeit in der Jugendhilfe wesentlichen Kenntnisse (Gruppenpädagogik, Entwicklungspsychologie, Rechts- und Versicherungsfragen, Planung und Durchführung von Maßnahmen) erstrecken.

§ 2 (Fn 5)

(1) Sonderurlaub für die in § 1 bezeichneten Veranstaltungen und Maßnahmen ist nur zu gewähren, wenn diese von einem nach § 75 Sozialgesetzbuch (SGB) Achtes Buch (VIII) Kinder- und Jugendhilfe in der Fassung der Bekanntmachung vom 8. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3546) in der jeweils geltenden Fassung anerkannten Träger der freien Jugendhilfe oder von einem Träger der öffentlichen Jugendhilfe selbst oder in seinem Auftrag von einem öffentlichen oder anderen anerkannten Träger der Weiterbildung durchgeführt werden.

(2) Der Anspruch auf Sonderurlaub kann erst nach Ablauf von sechs Monaten, bei Berechtigten unter 21 Jahren von drei Monaten, nach der Einstellung in den Betrieb des Arbeitgebers geltend gemacht werden.

§ 3 (Fn 3)

(1) Sonderurlaub ist vom Berechtigten mit Zustimmung des Trägers der in § 1 genannten Maßnahmen zu beantragen. Der Antrag ist spätestens sechs Wochen vor dem beabsichtigten Urlaubsantritt beim Arbeitgeber einzureichen; über ihn ist innerhalb angemessener Frist zu entscheiden.

(2) Dem Antrag auf Sonderurlaub ist stattzugeben, wenn die Voraussetzungen der §§ 1 und 2 vorliegen. Eine Verpflichtung zur Stattgabe besteht nicht, wenn im Einzelfall der Gewährung von Sonderurlaub ein unabweisbares betriebliches Interesse entgegensteht. Die Beteiligung des Betriebsrats richtet sich nach den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes.

§ 4

Sonderurlaub nach diesem Gesetz ist bis zu acht Arbeitstagen im Kalenderjahr zu gewähren. Der Sonderurlaub kann auf höchstens drei Veranstaltungen oder Maßnahmen im Kalenderjahr aufgeteilt werden; er ist nicht auf das nächste Jahr übertragbar.

§ 5 (Fn 3)

Die in § 2 genannten Träger und Trägergruppen erhalten auf Antrag von den Landschaftsverbänden nach Maßgabe des Haushaltsplans Landesmittel zum vollen oder teilweisen Ausgleich des Verdienstaufschlags, der ehrenamtlichen Mitarbeitern infolge der Inanspruchnahme von Sonderurlaub für die Teilnahme an Maßnahmen im Sinne des § 1 entsteht.

§ 6

Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Sonderurlaubs, so wird bei Nachweis der Arbeitsunfähigkeit durch ärztliches Zeugnis die Zeit der Arbeitsunfähigkeit auf den Sonderurlaub nicht angerechnet.

§ 7

(1) Regelungen in Gesetzen, Rechtsverordnungen und Verträgen, die dem Arbeitnehmer weitergehende Ansprüche gewähren, bleiben unberührt.

(2) Die Gewährung von Sonderurlaub für Angehörige des öffentlichen Dienstes als ehrenamtliche Mitarbeiter in der Jugendhilfe richtet sich nach den geltenden Vorschriften.

§ 8

Arbeitnehmern, die einen Sonderurlaub nach Maßgabe dieses Gesetzes erhalten, dürfen Nachteile in ihrem Arbeitsverhältnis daraus nicht erwachsen. Das gilt auch für den Nachweis der Dauer des Arbeitsverhältnisses.

§ 9 (Fn 4)

§ 10 (Fn 6)

In-Kraft-Treten, Berichtspflicht

Das Gesetz tritt am 1. Januar 1975 in Kraft. Die Landesregierung überprüft die Auswirkungen dieses Gesetzes und berichtet spätestens bis zum 31. Dezember 2009 dem Landtag über das Ergebnis der Überprüfung.

Die Landesregierung
des Landes Nordrhein-Westfalen

Der Stellvertreter
des Ministerpräsidenten

Für den Minister für Arbeit,
Gesundheit und Soziales

Der Finanzminister

- Fn 1** GV. NW. 1974 S. 768, geändert durch Art. 7 Haushaltsfinanzierungsgesetz v. 16. 12. 1981 (GV. NW. S. 732), Art. 4 d. 2. Haushaltsfinanzierungsgesetzes v. 24. 11. 1982 (GV. NW. S. 699). Gesetz v. 27. 3. 1984 (GV. NW. S. 211), Artikel 39 d. EuroAnpG NRW v. 25.9.2001 (GV. NRW. S. 708); Artikel 86 des Zweiten Befristungsgesetzes vom 5.4.2005 (GV. NRW. S. 274), in Kraft getreten am 28. April 2005.
- Fn 2** § 1 zuletzt geändert durch Artikel 39 d. EuroAnpG NRW v. 25.9.2001 (GV. NRW. S. 708); in Kraft getreten am 1. Januar 2002.
- Fn 3** § 3 Abs. 2 und § 5 zuletzt geändert durch Gesetz v. 27. 3. 1984 (GV. NW. S. 211); in Kraft getreten am 31. März 1984.
- Fn 4** § 9 gestrichen mit Wirkung vom 31. März 1984; durch Gesetz v. 27. 3. 1984 (GV. NW. S. 211).
- Fn 5** § 2 geändert durch Artikel 39 d. EuroAnpG NRW v. 25.9.2001 (GV. NRW. S. 708); in Kraft getreten am 1. Januar 2002.
- Fn 6** § 10 neu gefasst durch Artikel 86 des Zweiten Befristungsgesetzes vom 5.4.2005 (GV. NRW. S. 274); in Kraft getreten am 28. April 2005.

Hinweisblatt

zur Abwicklung der Erstattung von Verdienstaussfall bei der Inanspruchnahme von unbezahltem Sonderurlaub nach dem Sonderurlaubsgesetz des Landes NRW (SUrlG)

1. Ein Anspruch auf Erstattung des Verdienstaussfalles nach dem SUrlG entsteht nur dann, wenn der Arbeitgeber **unbezahlten** Sonderurlaub gewährt. Eine Erstattung von Verdienstaussfall kann für maximal **8 Arbeitstage** im Kalenderjahr vorgenommen werden. Diese 8 Arbeitstage dürfen auf nicht mehr als drei Maßnahmen im Kalenderjahr verteilt werden.

2. **Der Verdienstaussfall umfasst den Brutto-Verdienst für die Zeit des unbezahlten Sonderurlaubs (max. 8 Arbeitstage im Kalenderjahr) abzüglich aller Sozialversicherungsanteile.** Regelmäßig wiederkehrende Zulagen und Nebenleistungen werden berücksichtigt.

Die Bescheinigungen, die von den Arbeitgebern über den voraussichtlichen Verdienstaussfall ausgestellt werden, beinhalten noch die **Arbeitnehmer-Sozialversicherungsanteile**. Da Sozialversicherungsanteile aber nicht Grundlage der Erstattung sind, werden die von den Arbeitgebern bescheinigten Verdienstaussfälle um diese Sozialversicherungsanteile durch einen **pauschalen Abzug** bereinigt.

Dieser pauschale Abzug beträgt für **2008 = 21%** (wird jährlich neu festgelegt). **Die Erstattung des Verdienstaussfalles entspricht damit in etwa dem Netto-Verdienst (für maximal 8 Arbeitstage) zuzüglich Steueranteil.** Erstattungsleistungen für den Ausgleich von unbezahltem Sonderurlaub gelten steuerrechtlich als **„zu versteuerndes Einkommen“** und sind als solche im Rahmen der **Steuererklärung** anzugeben / zu versteuern.

3. Das Sonderurlaubsgesetz gilt nur für den Bereich der **Privatwirtschaft**. Daher haben Mitarbeiter im **öffentlichen Dienst keinen** Anspruch auf Erstattung von Verdienstaussfall nach dem SUrlG. Bitte wenden Sie sich bei Bedarf an Ihre zuständige Personalstelle oder ggf. an Ihren Betriebs- bzw. Personalrat. Zum öffentlichen Dienst im Sinne des SUrlG gehören neben den Gemeinden/Gemeindeverbänden die öffentlich-rechtlichen Stiftungen, Rundfunkanstalten (WDR, ZDF, GEZ) sowie die der öffentlich-rechtlichen Aufsicht des Staates unterstehenden Sparkassen, Handwerkskammern, Krankenkassen, Berufsgenossenschaften usw. Eine abschließende Aufzählung aller öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber kann an dieser Stelle nicht vorgenommen werden und es gibt zu diesem Punkt auch keine „offizielle“ abschließende Aufstellung.

4. Ausgeschlossen ist ferner eine Erstattung von Verdienstaussfall an **selbständig tätige Personen** sowie in den Fällen, in denen der **Maßnahmeträger eigenes Personal** für die Betreuung von Jugendlichen/ Kindern einsetzt, d.h. dort, wo **Maßnahmeträger und Arbeitgeber des Betreuers/der Betreuerin identisch** sind.

5. Da das SUrlG ein Landesgesetz des Landes NRW ist und seine rechtliche Wirkung nur in NRW entfaltet, **müssen Maßnahmeträger und Arbeitgeber ihren Sitz ausnahmslos in NRW haben!!!**

6. Der **Träger der Maßnahme/Antragsteller** muss **öffentlicher Träger der Jugendhilfe** oder ein nach § 9 des Jugendwohlfahrtsgesetzes (JWG) bzw. § 75 Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG) **anerkannter Träger der freien Jugendhilfe sein**; im Zweifelsfall ist diese Anerkennung durch Vorlage einer Kopie des Anerkennungsbescheides nachzuweisen. Kirchen und sonstige Religionsgemeinschaften öffentlichen Rechts gelten als anerkannte Träger.