



Allgemeine Hinweise für Sonderurlaub und Erstattung in der Kinder- und Jugendhilfe

Personen, die ehrenamtlich in der Kinder- und Jugendhilfe tätig und mindestens 16 Jahre alt sind, ist gemäß **Sonderurlaubsgesetz** Nordrhein-Westfalen unter bestimmten Voraussetzungen durch ihre Arbeitgebenden auf Antrag unbezahlter Sonderurlaub zu gewähren. Diese Voraussetzungen treffen zu, sofern die ehrenamtlich Engagierten leitenden und helfenden Tätigkeiten bei Jugendferienlagern, Jugendreisen, Jugendwanderungen, Jugendfreizeiten, Jugendsportveranstaltungen und internationalen Begegnungen nachgehen oder die erzieherische Betreuung von Kindern und Jugendlichen in Heimen und ähnlichen Einrichtungen im Rahmen der Familien- und Kindererholung übernehmen. Auch für Fortbildungsmaßnahmen, die in diesem Zusammenhang durchgeführt werden, ist den Freiwilligen Sonderurlaub zu gewähren.

Unser Tipp: In der Regel sollte ein solcher Antrag auf Sonderurlaub spätestens sechs Wochen vor Beginn der geplanten Maßnahme **bei der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber** gestellt werden.

Geltungsbereich des Sonderurlaubsgesetzes

Das Sonderurlaubsgesetz Nordrhein-Westfalen gilt ausschließlich für Angestellte von privatrechtlichen Arbeitgebenden mit Sitz in Deutschland. Angestellte von öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden haben keinen Anspruch auf Sonderurlaub nach dem Sonderurlaubsgesetz. Und auch Selbstständige und Geschäftsführende von GmbH-Gesellschaften sowie hauptamtliche Geschäftsführende von Vereinen, Mitarbeitende der Maßnahmenträger und Personen, die ein Freiwilliges Soziales oder Ökologisches Jahr absolvieren, erhalten gemäß dieser Rechtsgrundlage keinen Sonderurlaub.

Obwohl es sich bei ihnen um Körperschaften des öffentlichen Rechts handelt, zählen kirchliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Sinne des Sonderurlaubsgesetzes zu den privatrechtlichen Arbeitgebenden. Aus diesem Grund haben ihre Angestellten laut Gesetz grundsätzlich einen Anspruch auf Sonderurlaub.

Für Beamtinnen und Beamte im öffentlichen Dienst wird der Anspruch auf Sonderurlaub in der **Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW** vom 10.01.2012 geregelt. Laut dieser Verordnung haben sie grundsätzlich einen Anspruch auf Sonderurlaub nach dem Sonderurlaubsgesetz.

Unser Tipp: Einige öffentlich-rechtliche Arbeitgebende in Nordrhein-Westfalen wenden für die eigene Mitarbeiterschaft die Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW (ehemals Sonderurlaubsverordnung) an. Daher empfehlen wir, sich an die jeweilige Dienstherrin bzw. den jeweiligen Dienstherrn oder den dortigen Personalrat zu wenden, um in Erfahrung zu bringen, ob ein Sonderurlaub – unbezahlt oder bezahlt – im Einzelfall gewährt werden kann. Weitergehende Informationen finden sie [hier](#).

Finanzieller Ausgleich durch Landesmittel – Erstattung des Verdienstauffalls

Der Sonderurlaub erfolgt grundsätzlich ohne Lohnfortzahlung durch die Arbeitgebenden. Aus diesem Grund gewährt das Land Nordrhein-Westfalen den Freiwilligen einen finanziellen Ausgleich für ihr Engagement. Engagierte können folglich einen Ausgleich für den Verdienstauffall über den jeweiligen Maßnahmenträger beantragen. Wichtig hierbei ist, dass alle Voraussetzungen zur Antragsberechtigung vorliegen und auch die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber den Sonderurlaub genehmigt hat. Gewährt wird der **Brutto-Verdienstauffall** für den Zeitraum des unbezahlten Sonderurlaubs (maximal acht Arbeitstage im Kalenderjahr). Abgezogen werden davon im Rahmen einer Pauschale alle Sozialversicherungsanteile. Dieser pauschale Abzug wird jährlich neu festgelegt, sodass letztlich bis zu 100 Prozent des entstehenden Netto-Verdienstauffalls gewährt werden



können. Die finanzielle Förderung stammt aus den Mitteln des **Kinder- und Jugendförderplans des Landes Nordrhein-Westfalen (KJFP NRW)**.

Erläuterung: Arbeitgeberin oder Arbeitgeber mit Sitz außerhalb Nordrhein-Westfalens

Maßgebend für die Anwendung des Sonderurlaubsgesetzes Nordrhein-Westfalen ist grundsätzlich der Sitz des Maßnahmenträgers (z. B. ein anerkannter Verein, der Freizeittouristen für Kinder und Jugendliche durchführt). Sofern der Sitz des Maßnahmenträgers sich in Nordrhein-Westfalen befindet, kann das nordrhein-westfälische Gesetz bzw. Teile des Gesetzes unter bestimmten Voraussetzungen auch dann gelten, wenn der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin in einem anderen Bundesland als Nordrhein-Westfalen ansässig ist. In diesem Fall kann die unbezahlte Freistellung auf Grundlage des in dem jeweiligen Bundesland geltenden Gesetzes durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin gewährt werden. Die Erstattung des Verdienstausfalls erfolgt in einem nächsten Schritt auf der gesetzlichen Grundlage des Landes Nordrhein-Westfalen.

Bitte beachten Sie auch, dass auch weitere Faktoren wie eingangs beschrieben ausschlaggebend für die Anwendung des jeweiligen Gesetzes sein können.

Unser Tipp: Jedes Bundesland verfügt über eigene Regelungen hinsichtlich der Freistellung von Engagierten im Sinne des Sonderurlaubsgesetzes Nordrhein-Westfalen. Wir empfehlen daher hinsichtlich der Gewährung einer Freistellung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber die Kontaktaufnahme zu entsprechenden Anlaufstellen im jeweiligen Bundesland.

Darüber hinaus unterscheiden sich die gesetzlichen Regelungen nicht nur inhaltlich, sondern auch in ihrem Namen: Während das Gesetz zur Freistellung von Engagierten in Nordrhein-Westfalen als »Sonderurlaubsgesetz« bekannt ist, werden ähnliche Sachverhalte beispielweise in Bayern durch das »Jugendarbeitsfreistellungsgesetz (JArbFG)« geregelt.

Verfahren der Förderung für Engagierte der evangelischen Jugendverbandsarbeit in NRW

Engagierte, die bei Trägern der evangelischen Jugendverbandsarbeit in NRW engagiert sind, können ihren Antrag auf Ausgleich des Verdienstausfalls im Rahmen des Sonderurlaubs direkt bei der Arbeitsgemeinschaft der Ev. Jugend NRW (AEJ-NRW) stellen.