

Ein Heft nicht nur
für Familien ...
Viele Themen betreffen auch
Beschäftigte ohne Familie.
Hier bei den Themen zu
erkennen am dunkleren



Kinder
betreuen



Beruf
ausüben



Angehörige
pflegen

Themen

- 3 **Mutterschutz**
Gefahren und Maßnahmen
- 5 **Elternzeit**
Zeit und Geld für Kinder
- 8 **Sonderurlaub**
Solange es nötig ist
- 10 **Teilzeit**
Mit Rückkehrgarantie
- 12 **Wunsch-Arbeitszeiten**
Dienstgeber muss abwägen
- 12 **Besitzstand Kind**
Trotz Kindergeld-Unterbrechung
- 13 **Mobiles Arbeiten**
Flexibilität auch für Familien
- 14 **Arbeitsbefreiungen**
Von Taufe bis Wallfahrt
- 16 **Auf einen Blick**
Teilzeit- und Freistellungsregelungen
- 18 **Zusatzversorgung**
mit Familienabsicherung
- 19 **Beihilfe**
Öffnungsaktion bis 31. Juli 2022
- 20 **Konfliktfall**
Wenn der Chef sich weigert
- 21 **SOLL ist MUSS, außer ...**
Begriffe, die jeder verstehen sollte
- 22 **Das betriebliche Plus**
Was Dienstgeber sonst noch bieten
- 23 **Ausbildungs- und Prüfungspflicht**
Aussetzen aus familiären Gründen
- 24 **Attraktiver Arbeitgeber Kirche**
Kommentar aus Mitarbeitersicht
- 26 **Lehrkräfte kirchlicher Schulen**
Besondere Regelungen
- 29 **Erholungsurlaub**
Soziale Gesichtspunkte beachten
- 30 **Versetzung**
Nur nach Interessenabwägung
- 31 **Mehrarbeit, Überstunden**
Wie oft ich ja sagen muss
- 32 **FAQ – die Antworten**
 - Kind krank: Muss ich nacharbeiten?
 - Pflicht-Fortbildung am Samstag?
 - Teilzeit: Neuer Arbeitsvertrag nötig?
 - Frei für evangelischen Kirchentag?
 - Arbeitsbefreiung in halben Tagen?

Wichtige Begriffe

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen Kirchenbeschäftigten, ohne Caritas. Für die meisten Beschäftigten weitgehend mit dem Tarifvertrag des kommunalen öffentlichen Dienstes, TVöD-VKA, übereinstimmend.

www.onlineABD.de: Offizielle Zusammenstellung des ABD im Internet.



Bayerische Regional-KODA: Kurzbezeichnung der „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreterinnen und -vertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. 19 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt. Hinzu kommen zwei von Gewerkschaften entsandte Vertreterinnen beziehungsweise Vertreter.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte (StAGL): Arbeitsgruppe innerhalb der KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht, insbesondere das Entgelt, orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

KODA Kompass: Tarifinformationen der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Er wird in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite erstellt und erscheint in der Regel viermal im Jahr. Für die Beschäftigten ist der Bezug kostenfrei – mit finanzieller Unterstützung durch die Bayerische Beamtenkrankenkasse/Beihilfe.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene, vergleichbar einem Betriebsrat.

„Bei Euch aber soll es anders sein“

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

vielleicht haben Sie sich schon am Namen dieses Heftes gestoßen: „Familie und Beruf“. Heißt es nicht richtig: „Beruf und Familie“? Erst kommt der Beruf und dann die Familie.

Ja, das ist vielleicht die Logik der Welt. Familien sind ein Problem aus Sicht vieler Unternehmen: geringe Flexibilität der Beschäftigten, viele Sonderwünsche und hohe Ausfallzeiten.

Manche Unternehmen tun viel, um diese Nachteile für ihre Firmen zu minimieren: bis hin zur 24-Stunden-Kita und zum Social Freezing der Eizellen für weibliche Führungskräfte.

Jesus hatte wenig übrig für die Logik der Welt. Er setzt dagegen: „Bei Euch aber soll es anders sein“.

Für uns als kirchliche Tarifkommission heißt das konkret:

- Anspruch auf Sonderurlaub, wenn die Kinder oder zu pflegende Angehörige Vorrang haben.
- Rückkehrgarantie bei Teilzeit aus familiären Gründen.
- Sozialleistungen auch für Familienangehörige, von der Beihilfe bis hin zur Versorgung Hinterbliebener.

Und noch mehr gehört dazu. In diesem Heft haben wir Regelungen rund um die Vereinbarkeit von Betreuung, Pflege und Beruf zusammengestellt.



Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur dieser Ausgabe

In den letzten Monaten blies der Kirche ein scharfer Wind entgegen. Auch das kirchliche Mitbestimmungs- und Tarifsysteem wird massiv in Frage gestellt.

Brauchen wir überhaupt ein kirchliches Arbeitsrecht? So fragen Synoden-Mitglieder, Bischöfe und Politiker. Eine berechtigte Frage.

Einigkeit besteht wohl darin, dass die klassischen Loyalitätsvorschriften keine Zukunft haben. Ich meine damit die Vorschriften hinsichtlich Wiederheirat nach Scheidung und gleichgeschlechtlichen Partnerschaften. Ihr Ende werden wir wohl noch dieses Jahr erleben.

Bleibt die Frage: Sollten wir auch den Rest abschaffen? Brauchen wir Mitarbeitervertretungen und eine KODA? Für mich liegt die Antwort wieder in einem Wort Jesu: „An ihren Früchten werdet ihr sie erkennen.“ Das besondere kirchliche Arbeitsrecht hat Zukunft, wenn wir es mit Leben erfüllen und es gute Früchte hervorbringt – auch im Hinblick auf Familie und Beruf.

Es grüßt Sie, auch im Namen des Redaktions-Teams, Ihr

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler



Leuchtturm Kirche?
Kirchliche Beschäftigte sollen mehr sein als Arbeitskräfte.

Foto: sokaelko / pixello.de

Schutz von Anfang an

Arbeitsbeschränkungen und Schutzvorschriften vor und nach der Geburt

Das Mutterschutzgesetz wird dieses Jahr 70 Jahre alt. Seit jeher hat dieses Gesetz zum Ziel, die Gesundheit der werdenden Mütter und deren ungeborenes Kind oder deren ungeborene Kinder umfassend zu schützen. Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) gilt für alle, die in einem Arbeitsverhältnis in der Bundesrepublik Deutschland stehen. Eine wichtige Reform dieses Gesetzes trat zum 1. Januar 2018 in Kraft.

Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, die Mutterschutzbestimmungen einzuhalten. Diese Bestimmungen kann er allerdings nur einhalten, wenn die Mitarbeiterin auch mitteilt, dass sie schwanger ist. Dem Grundsatz nach soll eine schwangere Frau ihre Schwangerschaft mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist. Der Arbeitgeber darf auch einen ärztlichen Nachweis über die Schwangerschaft verlangen. In diesem Fall trägt er die Kosten für die Schwangerschaftsbestimmung (§ 15 MuSchG).

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Schwangerschaft dem zuständigen Gewerbeaufsichtsamt zu melden.

Risikobeurteilung des Arbeitsplatzes

Die Reform des Mutterschutzgesetzes im Jahr 2018 beinhaltet, dass die Arbeitsbedingungen einer schwangeren (oder stillenden Frau) vom Arbeitgeber so angepasst werden müssen, dass von ihnen keine Gefahren für die physische oder psychische Gesundheit von Mutter und Kind ausgehen. Dies muss der Arbeitgeber durch eine entsprechende Gefährdungsbeurteilung in Erfahrung bringen. In dieser Beurteilung werden die Arbeitsbedingungen begutachtet und entschieden, ob dadurch eine mögliche Gefahr entstehen kann. Der

Arbeitgeber ist verpflichtet, erforderliche Schutzmaßnahmen festzulegen und nötigenfalls eine andere Tätigkeit anzubieten. Der Mitarbeiterin muss die neue Tätigkeit auch möglich sein. Die neue Tätigkeit beziehungsweise die Umgestaltung des Arbeitsplatzes muss zumutbar sein und im Rahmen ihrer im Arbeitsvertrag vereinbarten Tätigkeit liegen (Beispiel siehe Kasten). In den Paragraphen 9 bis 14 MuSchG sind die genauen Rahmenbedingungen hierfür festgehalten.

Weiterhin ist hier auch festgehalten, was eine Gefahr für die Schwangerschaft



Gefährdungsbeurteilung. Der Arbeitgeber stellt Gefahren fest und sorgt für Abhilfe. Foto: Stephanie Eichler/stock.adobe.com

der Mitarbeiterin darstellen kann. Hier wird im Mutterschutzgesetz unterschieden zwischen Gefahrstoffen, Biostoffen, physikalischen Einwirkungen, körperlichen Belastungen und mechanischen Einwirkungen.

Beschäftigungsverbot

Allerdings kann es auch vorkommen, dass trotz etwaiger Schutzmaßnahmen oder einem Arbeitsplatzwechsel weiterhin eine Gefährdung für die schwangere Frau besteht (§13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG). In diesen Fällen hat der Arbeitgeber ein sogenanntes betriebliches Beschäftigungsverbot auszusprechen.

Davon weitestgehend unabhängig beurteilt die Ärztin oder der Arzt die Gesundheit seiner schwangeren Patientin. Stellt die weitere Beschäftigung eine Gefahr dar, wird das sogenannte ärztliche Beschäftigungsverbot ausgesprochen. Auch in diesem Fall darf die schwangere Frau nicht beschäftigt werden (§ 16 MuSchG).

verbot ausgesprochen. Auch in diesem Fall darf die schwangere Frau nicht beschäftigt werden (§ 16 MuSchG).

Nachts, sonn- und feiertags nur mit Genehmigung

Frauen dürfen während der Schwangerschaft nicht zur Sonn- und Feiertagsarbeit und nicht zu Nachtarbeit von 20 Uhr bis 6 Uhr eingeteilt werden (§ 5 und § 6 MuSchG). Weiter ist die tägliche Höchstarbeitszeit auf 8,5 Stunden begrenzt. Durch diese Maßnahmen sollen psychische Belastungen reduziert und optimale Entwicklungsbedingungen für das Kind erreicht werden. Für wenige Berufsgruppen, etwa in der Gastronomie und Krankenpflege, gibt es pauschale Ausnahmeregelungen. Der Arbeitgeber kann aber auch für Angehörige anderer Berufsgruppen, soweit von ärztlicher Seite keine Bedenken bestehen, im Einzelfall von der Gewerbeaufsicht eine Ausnahmegenehmigung für die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen sowie nach 20 Uhr erhalten. Liegt keine Genehmigung vor, ist der Arbeitgeber in der Pflicht, die Arbeit entsprechend den Schutzvorschriften umzuorganisieren. >>>

Gefährdungsbeurteilung praktisch

Eine Mitarbeiterin ist als Servicekraft in einem Bildungshaus eingesetzt. Sie erhält kein ärztliches Beschäftigungsverbot. Sie darf also in die Arbeit gehen. Zu ihrer Tätigkeit gehörte bislang auch das Heben und Tragen von Getränkekisten. Nach § 11 Abs. 5 MuSchG darf der Arbeitgeber der Mitarbeiterin keine Tätigkeiten ausüben lassen, die aufgrund der körperlichen Belastung eine Gefahr für Mutter oder für ihr Kind darstellen könnten. In der Gefährdungsbeurteilung stellt der Arbeitgeber fest, dass das Heben und Tragen von vollen Getränkekisten für die schwangere Mitarbeiterin gefährdend ist, da die vollen Kisten zu schwer sind. Der Arbeitgeber wird eine Kollegin oder einen Kollegen anweisen, künftig die vollen Kisten zu befördern.

Schutzfristen und Urlaub

Werdende Mütter dürfen sechs Wochen vor der Entbindung (errechneter Geburtstermin) nicht beschäftigt werden. Die Arbeitnehmerin kann sich hierzu allerdings ausdrücklich bereit erklären; sie darf die Bereitschaft jederzeit widerrufen. Nach der Entbindung besteht für acht Wochen ein absolutes Beschäftigungsverbot. Die Schutzfrist beträgt zwölf Wochen bei Früh- oder Mehrlingsgeburten oder bei der Geburt eines Kindes mit Behinderung (§ 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Für die Zeiten der etwaigen Beschäftigungsverbote oder des Mutterschutzes entstehen Urlaubsansprüche. Für den Mutterschutz nach der Geburt entstehen auch Urlaubsansprüche.

Entgelt wird weitergezahlt

Die Schwangere erhält bei einem Beschäftigungsverbot den sogenannten

„Mutterschutzlohn“ (§ 18 MuSchG) und im Mutterschutz „Mutterschaftsgeld“ und „Zuschuss zum Mutterschaftsgeld“ (§ 19 - § 21 MuSchG). Diese Bezüge werden nach dem bisherigen Durchschnittsverdienst der Beschäftigten berechnet.

Freistellung für Untersuchungen

Zudem ist die Mitarbeiterin für Untersuchungen, die im Rahmen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind, freizustellen (§ 7 und § 23 MuSchG).

Stufenlaufzeit, Kündigungsschutz

Zudem werden die Zeiten des Mutterschutzes in der Regel als Beschäftigungszeiten voll anerkannt. Dies wirkt sich zum Beispiel auf den Stufenaufstieg nach § 17 ABD Teil A, 1. aus.

Die Kündigung einer Frau während der Schwangerschaft durch den Arbeitgeber ist unzulässig. Unzulässig ist die Kündigung auch vier Monate nach der Geburt (oder auch bei einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche). Dies gilt konsequenterweise nur, wenn dem Arbeitgeber die Schwangerschaft bekannt ist oder sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Für eine Kündigung während der Probezeit gilt diese Regelung gleichermaßen. Eine Kündigung kann allerdings in eng begrenzten Ausnahmefällen von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde für zulässig erklärt werden (§ 17 MuSchG).

Anna-Maria Dallinger

Weitere Informationen unter

- www.familienportal.de
- www.stmas.bayern.de
- www.bmfsfj.de

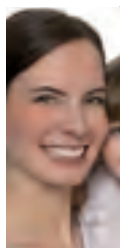
Menschen sind verschieden und brauchen deshalb flexible Lösungen

Manche Väter und Mütter möchten nach der Geburt ihres Kindes so schnell wie möglich zurück in den Beruf. Sie sind dankbar für das wachsende Angebot an Kinderkrippen. Anderen ist es wichtig, noch längere Zeit,

vielleicht viele Jahre, ganz für die Kinder da zu sein. Wieder andere wollen Beruf und Familie durch Teilzeitmodelle verbinden. Das kirchliche Tarifrecht unterstützt Eltern auf ihrem Weg und ermöglicht Wahlfrei-

heit – denn Menschen sind nun einmal verschieden. Wahlfreiheit braucht Flexibilität. Wieviel Flexibilität das kirchliche Tarifrecht ABD bietet, zeigt das Beispiel von Marianne und Klaus.

Manfred Weidenthaler



Marianne nimmt nach der Geburt von Ruth zwei Jahre Elternzeit.

Marianne steigt wieder voll in den Beruf ein.

Die Oma wird pflegebedürftig und braucht selbst Hilfe. Marianne entscheidet sich für Pflegezeit und anschließenden Sonderurlaub.

2022 → → → → → → → → → → → → 2032



Klaus nimmt jetzt ein Jahr Elternzeit, anschließend ein Jahr Sonderurlaub.

Seit Ruth im Kindergarten ist, hat Klaus wieder mehr „Luft“. Er entscheidet sich für befristete Teilzeit.

Seit der Einschulung von Ruth arbeitet auch Klaus wieder voll. Nachmittags kümmert sich die Oma um Ruth.



Zeit für Kinder

Elternzeit und mehr ...



Am liebsten auch noch den Opa. Großeltern haben Anspruch auf Elternzeit, wenn ein Elternteil minderjährig oder noch in Ausbildung ist oder ein Härtefall vorliegt.
Foto: Lucie Kärcher / pixello.de

Väter und Mütter können unabhängig voneinander bis zu drei Jahre Elternzeit in Form einer Arbeitspause oder einer Arbeitszeitverringerung zur Betreuung und Erziehung eines Kindes beanspruchen. Diese 36 Monate können mit ein paar Einschränkungen relativ flexibel auf die Zeit bis zum vollendeten achten Lebensjahr des Kindes verteilt werden. So kann die gesamte Elternzeit in den ersten drei Jahren eingebracht werden oder auf bis zu drei Teile aufgespalten werden. Darauf besteht ein Anspruch und wenn der Arbeitgeber einverstanden ist, kann die Zeit sogar noch weiter aufgeteilt werden.

Wichtig ist die Unterscheidung, ob jemand die Elternzeit vor oder ab dem dritten Geburtstag nehmen will. In den Elternzeitanträgen bis zum dritten Geburtstag müssen Eltern sich für die nächsten zwei Jahre festlegen. Der Antrag muss mindestens sieben Wochen vor der geplanten Elternzeit beim Arbeitgeber gestellt werden. Auf die Zeit ab dem dritten Geburtstag des Kindes kann ein letzter Teil von höchstens noch 24 Monate Elternzeit

übertragen werden. Handelt es sich dabei um den dritten Teil, kann der Arbeitgeber dies aus „dringenden betrieblichen Gründen“ ablehnen (siehe Kasten). In diesem Abschnitt nach dem dritten Geburtstag ist der Antrag mindestens 13 Wochen vorher zu stellen.

Beispiel: Josef ist am 24. Dezember 2018 Vater geworden und möchte im ersten Lebensjahr seiner Tochter Elternzeit nehmen. Deshalb hat er am 5. Januar 2019 (mindestens sieben Wochen vor Beginn) den Antrag auf Elternzeit für zwölf Monate gestellt und kann diese am 24. März 2019 beginnen. Einen weiteren Teil Elternzeit von einem Jahr nimmt er zwischen dem zweiten und dritten Geburtstag seines Kindes. Die letzten 12 Monate überträgt er auf die Zeit zwischen dem dritten und dem achten Geburtstag der Tochter. Als er am 1. Mai 2022 dieses Jahr Elternzeit beantragt (mindestens 13 Wochen vor Beginn), lehnt sein Arbeitgeber dies jedoch aus dringenden betrieblichen Gründen ab. Liegen die Gründe wirklich vor, kann Josef dagegen nichts machen, weil dieser letzte Abschnitt der Elternzeit erst nach dem dritten Geburtstag stattfinden sollte.

Mutterschutzfristen beenden. Sie hat dann Anspruch auf Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld und Urlaub. Diese Möglichkeit besteht nur in der Elternzeit und nicht im Falle eines Sonderurlaubs zur Erziehung und Betreuung eines Kindes. Väter, die ein weiteres Kind bekommen, können ihre Elternzeit früher beenden, um eine neue zu beginnen. Der Arbeitgeber kann dem Antrag des Vaters nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen widersprechen.

Fristen und Zeiträume

	Vor dem 3. Geburtstag	Zwischen 3. und 8. Geburtstag
Antragsfrist	7 Wochen	13 Wochen
Möglicher Umfang	bis zu 36 Monate	bis zu 24 Monate
Aufteilung	drei oder mehr Teile möglich	ein letzter Teil möglich, dritter Teil kann abgelehnt werden
Vorfestlegung	Festlegen für 2 Jahre	Keine Festlegung notwendig

Altfall-Regelungen

- Abweichende Regelungen gelten bei
- Geburt des Kindes vor dem 1. Juli 2015:
 - Übertragung von nur 12 Monate Elternzeit in die Zeit ab dem dritten Geburtstag;
 - Aufteilung der Elternzeit nur auf zwei Blöcke
 - Antragsfrist beträgt immer sieben Wochen, auch nach dem dritten Geburtstag
 - Geburt des Kindes vor dem 1. September 2021:
 - Teilzeitananspruch zwischen 15 und nur 30 Stunden durchschnittlich pro Woche

Elternzeit als Teilzeit

Das Gesetz sieht in Betrieben mit mindestens 16 Beschäftigten einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit vor. Für die Eltern von Kindern, die ab dem 1. September 2021 geboren wurden, muss der Umfang zwischen 15 und 32 Stunden durchschnittlich pro Woche

Antrag „aus dringenden betrieblichen Gründen“ ablehnen

Mit dieser Formulierung im Gesetz sind dem Arbeitgeber enge Grenzen gesetzt. Er kann nur ablehnen, wenn die Folgen für ihn unzumutbar wären oder das Begehrte schlicht unmöglich ist. Bei der Ablehnung von Teilzeit während Elternzeit könnte es Arbeitsplätze geben, die nicht für Teilzeit geeignet sind. Oder jemand würde eine Teilzeitbeschäftigung außerhalb des Betriebes bei einem Konkurrenten beantragen. Die Elternzeit selbst kann aus dringenden betrieblichen Gründen nur abgelehnt werden, wenn es sich um einen letzten Teil nach dem dritten Geburtstag handelt.

Wenn ein weiteres Kind unterwegs ist

Bei erneuter Schwangerschaft darf die Mutter eine aktuell laufende Elternzeit zum Beginn der

liegen (Altfälle siehe Kasten Vorseite). Voraussetzung für den Teilzeitanspruch ist, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter schon mindestens sechs Monate in der Einrichtung tätig ist. Für den Antrag auf Elternzeit mit Teilzeittätigkeit gelten die gleichen Fristen wie sonst für die Beantragung der Elternzeit: vor dem dritten Geburtstag 7 und danach 13 Wochen. Sollte der Arbeitgeber aus dringenden betrieblichen Gründen (siehe Kasten Vorseite) dem Antrag widersprechen wollen, so muss er dies innerhalb von vier Wochen, beziehungsweise innerhalb von acht Wochen nach dem dritten Geburtstag des Kindes, tun, ansonsten hat er dem Antrag stillschweigend zugestimmt. Natürlich können Beschäftigte im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber auch ohne Einhaltung der Frist die Tätigkeit wieder aufnehmen.

Bei Teilzeittätigkeit während der Elternzeit läuft das Arbeitsverhältnis ganz normal weiter. Deshalb werden auch Urlaub, Stufenlaufzeit oder Sonderzahlungen entsprechend anteilig berechnet. Weil also die Sonderregelungen der Elternzeit hier nicht greifen, beziehen sich die weiteren Ausführungen nur auf Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung.

Folgen für das Arbeitsverhältnis

Während der Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung ruht das Arbeitsverhältnis lediglich, es bleibt also weiterhin bestehen. Es gilt in der Regel sogar ein besonderer Kündigungsschutz, auch schon zuvor im Zuge des Elternzeitbegehrens. Beschäftigte dagegen können mit einer Frist von drei Monaten zum Ende einer Elternzeit ihren Arbeitsvertrag kündigen, unabhängig von den Fristen, die das Arbeitsvertragsrecht

Infos zum (Eltern)Geld

- Ein Elterngeldrechner und Beratungsstellen für Elterngeld sind zu finden unter www.familienportal.de
- Eine ausführliche Broschüre zu Elternzeit und Elterngeld ist auf den Internetseiten des „Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend“ zu finden: www.bmfsfj.de
Im Netz und in der Broschüre gibt es auch eine Übersicht über die Elterngeldstellen.
- Die Bezügestellen stehen als Ansprechpartner für Einzelfragen zum Entgelt zur Verfügung.



Extrageld. Im Jahr der Geburt des Kindes erhalten kirchliche Beschäftigte in Elternzeit die volle Jahressonderzahlung und die volle „besondere Einmalzahlung“.

Foto: Yalana/stock.adobe.com

der bayerischen Diözesen (ABD) eigentlich vorschreiben würde.

Auch der Urlaub kann von der Elternzeit betroffen sein. Der Arbeitgeber kann den Anspruch auf Erholungsurlaub um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat Elternzeit kürzen. Wer wegen Elternzeit seinen Urlaub, der vor der Elternzeit entstanden ist, nicht mehr nehmen konnte, kann diesen noch nach Beendigung der Elternzeit beanspruchen. Es ist aber umgekehrt auch möglich, dass Beschäftigte durch die Kürzung des Urlaubs wegen Elternzeit schon zu viele Urlaubstage genommen haben. In diesem Fall kann der Arbeitgeber dann den Urlaub nach der Elternzeit um diese bereits genommenen Tage kürzen. Wer nach der Elternzeit Sonderurlaub in Anspruch nehmen möchte, sollte die Urlaubstage zwischen Elternzeit und Sonderurlaub nehmen, um sicherzustellen, dass sie nicht während des Sonderurlaubs verfallen. Eine Auszahlung des Urlaubs ist in der Regel nicht möglich.

Geld in der Elternzeit

Der Staat fördert junge Eltern vor allem durch das Elterngeld. Informationen dazu bieten die Internetseiten im Kasten links.

Aber die Elternzeit hat auch Einfluss auf die Zahlungen des Arbeitgebers. Ohne Teilzeitarbeit wird die Beschäftigungszeit unterbrochen und zählt deshalb nicht zur Stufenlaufzeit, der Zeit bis zum Erreichen der nächsten Stufe innerhalb der Entgelt-

gruppe. Bei einer Arbeitspause von mehr als fünf Jahren kann es sogar zu einer Rückstufung um eine Stufe kommen. Ausgenommen davon sind Beschäftigte, die während der Elternzeit vom Dienstgeber angebotene oder anerkannte Qualifizierungsmaßnahmen absolvieren. Bei der Berechnung der Jubiläumsdienstzeit zählt Elternzeit immer mit.

Im Kalenderjahr der Geburt des Kindes besteht in der Elternzeit ohne Weiterarbeit Anspruch auf die volle Jahressonderzahlung und die volle „besondere Einmalzahlung“. Voraussetzung dafür ist, dass das Arbeitsverhältnis am 1. Dezember des Jahres besteht und dass vor Beginn der Elternzeit Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Wenn die Elternzeit erst im Kalenderjahr nach der Geburt des Kindes beginnt, wird es in der Regel zu Kürzungen der Jahressonderzahlung und der „besonderen Einmalzahlung“ um ein Zwölftel je Monat kommen.

Nicht nur leibliche Eltern

Auch Adoptiv-, Pflege-, Stief- oder Großeltern und in Härtefällen sogar weitere Verwandte können Elternzeit beantragen. Es gelten in etwa die gleichen Regelungen wie für leibliche Kinder, allerdings ist für die Fristen der Zeitpunkt der Aufnahme in den Haushalt wichtig. Außerdem sind in einigen Fällen die Gründe entscheidend, warum die leiblichen Eltern nicht Elternzeit nehmen.

Andreas Nock

TIPPS

• Elternzeit ausgeschöpft?

Kirchliche Beschäftigte haben darüber hinaus Anspruch auf Sonderurlaub zur Erziehung von Kindern. ➤ Seite 8

• Kein Anspruch auf Teilzeit nach „Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz“?

Kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben alternativ tariflichen Anspruch auf befristete Teilzeit aus familiären Gründen. ➤ Seite 10

• Zwischen dem 13. und 36. Lebensmonat zahlt der Freistaat Bayern allen Eltern 250 Euro Familiengeld pro Monat (ab dem dritten Kind 300 Euro). Wurde vorher Elterngeld bezogen, bekommt man das Familiengeld automatisch, ohne Antrag. Info unter www.zbfs.bayern.de/familie/familiengeld

M. W.

Neuigkeiten zur kirchlichen Höherversicherung

Sehr geehrte Mitarbeitende,

wie bereits in der vorhergehenden Ausgabe des KODA Kompass angekündigt, haben wir gute Neuigkeiten für Sie.

NEU: ABSCHLUSSMÖGLICHKEIT ZUM 30. LEBENSJAHR

Seit April können Sie die Tarife der kirchlichen Höherversicherung nicht nur zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ohne Gesundheitsprüfung abschließen, sondern zusätzlich innerhalb von drei Monaten ab Vollendung des 30. Lebensjahres. Dieses Angebot umfasst auch Ihre Angehörigen (in der Regel Ehepartner und Kinder). Sie werden von uns zu Ihrem 30. Geburtstag per Brief informiert.

EINMALIGER AKTIONSZEITRAUM VOM 1. MAI 2022 BIS 31. JULI 2022

Ihrem Arbeitgeber und uns liegt sehr viel an Ihrer Gesundheit. Daher haben Sie im Aktionszeitraum bis zum Lebensalter 40 die Möglichkeit, Ihre Gesundheit bestmöglich mit dem Tarif 820 K Plus abzusichern. Ihre Familienangehörigen sind in das Angebot einbezogen. Alle Mitarbeitenden, die von dieser einmaligen Aktion profitieren, wurden von uns im April angeschrieben.

AKTIONSVORTEIL

Abschluss für alle Mitarbeitenden bis zum Lebensalter 40 und deren Familie ohne Gesundheitsprüfung

Weitere Vorteile im Überblick

- › Optimale Ergänzung Ihrer Gesetzlichen Krankenversicherung
- › Familienfreundliche Eigenvorsorge
- › Lebenslange Weiterversicherung möglich
- › Einreichen der Rechnungen per App möglich
- › Kostet nur rund **1 Euro pro Tag/pro Erwachsenen**

Welche Leistungen beinhaltet der Tarif?

Krankenhaus	<ul style="list-style-type: none">› Komfortable Unterbringung im Zweibettzimmer› Behandlung durch den Chefarzt oder den Arzt Ihres Vertrauens
Zahnersatz	<ul style="list-style-type: none">› Bis zu 4.500 Euro Auszahlungsbetrag innerhalb von vier Kalenderjahren› Zum Höchstsatz der Gebührenordnung› Beispiele: Implantate, Brücken, Prothesen
Heilpraktiker	<ul style="list-style-type: none">› Leistungen für Heilpraktiker, Arzt für Naturheilverfahren und Osteopathie› Bis zu 750 Euro Auszahlungsbetrag pro Kalenderjahr
Sehhilfen	Für Brillen und Kontaktlinsen 200 Euro innerhalb von drei Kalenderjahren
Auslandsreise	<ul style="list-style-type: none">› Behandlungen und Medikamente während privater und dienstlicher Reisen› Inklusive Krankenrücktransport

WIE KANN ICH DIESE VERSICHERUNG ABSCHLIESSEN?

Einfach den Antrag, den Sie von uns erhalten haben, unterschrieben an uns zurücksenden. Unsere Adresse lautet: Versicherungskammer Bayern
Abteilung C1BF04
Maximilianstraße 53
81530 München.

Weitere Informationen finden Sie auch auf unserer Internetseite unter www.vkb.de/kirchen

Ihre Fragen beantworten Ihnen unsere Spezialisten*innen gerne telefonisch von Montag bis Freitag von 8.00 bis 18.00 Uhr unter der Telefonnummer +49 89 2160-8505.

Haben Sie schon unsere neugestaltete Homepage entdeckt? Nein? Dann los. Wir freuen uns auf Ihren Besuch!
www.vkb.de/kirchen



Wenn die Familie Vorrang hat

Sonderurlaub ermöglicht längere berufliche Auszeiten

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen
haben ebenfalls Anspruch auf Sonderurlaub. Altersgrenze und Dauer weichen ab ➤ Seite 26

Wer Kinder erzieht oder Angehörige pflegt und vorübergehend seinen Beruf nicht ausüben kann oder möchte, hat Anspruch auf unbezahlten Sonderurlaub. Das kirchliche Tarifrecht ABD ermöglicht dies. Kirchliche Beschäftigte haben damit weit über das Elternzeit- und das Pflegezeitgesetz hinausgehende Ansprüche.

Bis zum 14. Lebensjahr

Sonderurlaub zur Kinderbetreuung wird längstens bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres des Kindes gewährt. Es spielt keine Rolle, ab wann der Sonderurlaub genommen wird. So ist es möglich,

nach der Elternzeit erst einmal wieder zu arbeiten und später einen Sonderurlaub in Anspruch zu nehmen, wenn es die familiäre Situation erfordert.

Den Anspruch haben insbesondere Eltern, Pflegeeltern und Adoptiveltern, wenn sie das Kind tatsächlich selbst betreuen.

Zur Pflege fast unbegrenzt

Sonderurlaub wird auch zur Pflege von Angehörigen gewährt. Eine enge zeitliche Begrenzung wie bei der gesetzlichen „Pflegezeit“ gibt es nicht. Falls erforderlich, kann Sonderurlaub auf bis zu zwölf Jahre verlängert werden.

Zusätzlich kann beim Sonderurlaub zur Pflege vereinbart werden, dass er vorzeitig endet, sobald die Pflege nicht mehr nötig oder möglich ist.

Die richtige Dauer

Sonderurlaub muss immer für eine bestimmte Zeit beantragt werden, zum Beispiel für ein, zwei oder drei Jahre. Der Antrag ist auf höchstens fünf Jahre zu befristen. Eine Verlängerung ist möglich. Sie muss aber spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs beantragt werden. Das gibt dem Dienstgeber und einer befristet eingestellten Ersatzkraft Planungssicherheit.

Wenn der Chef nicht will

Der Sonderurlaub muss genehmigt werden, außer „dringende betriebliche Gründe“ stehen entgegen. Dringende Gründe sind ganz außergewöhnliche Umstände, die es unmöglich oder unzumutbar machen, dem Antrag zu entsprechen. Allein die Tatsache, dass die oder der Beschäftigte gebraucht wird und dann fehlt, kann niemals ein Ablehnungsgrund sein – das



Jetzt braucht mich die Familie ganz. Der Anspruch kirchlicher Beschäftigter auf Sonderurlaub geht weit über die gesetzlichen Ansprüche hinaus.

Foto: drubig-photo - Fotolia

liegt schließlich in der Natur der Sache. Im ABD-Text steht: Sonderurlaub „soll“ gewährt werden. Manche lesen das Wort „soll“ umgangssprachlich und meinen, die Entscheidung über einen Sonderurlaub läge im Belieben des Dienstgebers. Im tariflichen Kontext bedeutet Soll aber Muss, außer dringende betriebliche Gründe stehen entgegen.

Antrag rechtzeitig stellen

Für den Erstantrag auf Sonderurlaub ist im ABD keine Antragsfrist genannt. Sollten es die Umstände erfordern, kann der Antrag auch recht kurzfristig gestellt werden. Im Interesse eines fairen betrieblichen Miteinanders ist es aber empfehlenswert, den Antrag frühzeitig zu stellen.

Um einen Extremfall zu nennen: wer, ohne dass außergewöhnliche Umstände vorliegen, ab nächster Woche für ein Jahr beurlaubt werden möchte, muss damit rechnen, dass der Dienstgeber dies aus „dringenden betrieblichen Gründen“ ablehnt. In der Regel dürfte es für die Einrichtung unzumutbar sein, innerhalb einer Woche eine Ersatzkraft anzustellen oder die Arbeit so umzustrukturieren, dass der Betrieb ordnungsgemäß weiterlaufen kann. In solch einem Extremfall könnte der Dienstgeber den Antrag möglicherweise zu Recht ablehnen.

Habe ich Anspruch auf Verlängerung?

Ja, wenn Sie den Antrag rechtzeitig stellen. Im Tariftext heißt es, der Sonderurlaub „kann“ verlängert werden. Das bedeutet der Arbeitgeber muss die Interessen des Arbeitnehmers gegen möglicherweise entgegenstehende betriebliche Interessen abwägen. Die Abwägung wird praktisch immer zu Gunsten der oder des Beschäftigten ausfallen, weil ...

1. der oder die Beurlaubte ohnehin nicht arbeitet, das heißt die Einrichtung kommt auch jetzt schon ohne sie oder ihn aus,
2. die Verlängerung spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs beantragt werden muss und der Dienstgeber daher ausreichend Zeit hat, sich auf den verlängerten Sonderurlaub einzustellen.

Habe ich später Verluste beim Entgelt?

Die Eingruppierung (Entgeltgruppe) ändert sich durch Sonderurlaub nicht.

Während des Sonderurlaubs wird keine neue Berufserfahrung erworben. Die Zeit zählt daher bei der Laufzeit für die nächste Entgeltstufe nicht mit. Bei einer Dauer von mehr als drei Jahren kann es in den Erfahrungsstufen 4 bis 6 zu einer Rückstufung um eine Stufe kommen (näheres § 17 Abs. 3 ABD Teil A, 1.).

Was in den Antrag muss

Das ABD enthält keine Vorschriften darüber, wie ein Antrag auf Sonderurlaub zu stellen ist. Es wird sinnvoll sein, zunächst miteinander zu sprechen. Für den eigentlichen Antrag reicht dann ein Schreiben an den Dienstgeber, in welchem steht

- aus welchem Grund Sonderurlaub beantragt wird (zur Betreuung eines Kindes oder zur Pflege eines Angehörigen) und
- wann der Sonderurlaub beginnen und enden soll.

Im Fall der Pflege kann der Arbeitgeber ein ärztliches Gutachten über die Pflegebedürftigkeit verlangen.

Nebentätigkeit erlaubt

Das ABD schreibt vor, dass das Kind „tatsächlich“ betreut, beziehungsweise der Angehörige „tatsächlich“ gepflegt werden muss. Für den Sonderurlaub reicht es also nicht aus, ein Kind oder einen pflegebedürftigen Angehörigen zu haben, sondern die durch die Beurlaubung „gewonnene“ Zeit ist zweckentsprechend zu verwenden.

Daraus folgt, dass eine bereits vor dem Sonderurlaubs ausgeübte Nebenbeschäftigung im Sonderurlaub fortgesetzt werden darf. Eine Nebentätigkeit kann im Sonderurlaub auch neu aufgenommen werden, soweit dies mit dem Zweck des Sonderurlaubs vereinbar ist. Eine beabsichtigte Nebentätigkeit ist vorab dem Dienstgeber zu melden.



Meine Entscheidung. Der Dienstgeber unterstützt die Entscheidung für Pflege durch Beurlaubung und befristete Teilzeit mit Rückkehrgarantie. Foto: Ocskay Bence - Fotolia

Krankenversicherung off kostenfrei

Sind beide Ehepartner Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, sind Beurlaubte meist über die Familienversicherung kostenfrei mitversichert. Auskünfte erteilen die Krankenkassen.

Rückkehr gestalten

Wer aus dem Sonderurlaub zurückkehrt, hat Anspruch, wieder eine Stelle gemäß dem Arbeitsvertrag zu erhalten. Allerdings nicht unbedingt genau den

alten Arbeitsplatz. Wie bei allen Beschäftigten hat der Dienstgeber auch bei Rückkehrenden das Recht der Umsetzung und möglicherweise der Versetzung. Dabei hat er die Interessen von Einrichtung und Beschäftigten fair gegeneinander abzuwägen (nach „billigem Ermessen“). Beschäftigte und Dienstgeber sind gefordert, rechtzeitig das Gespräch zu suchen, um den Wiedereinstieg optimal zu gestalten.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 28 ABD Teil A, 1.
Die Bedeutung von SOLL und KANN-Vorschriften > S. 21, **Versetzung** > S. 30

Vorteile im Vergleich

Elternzeit

nach Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

- ✓ Elternzeit kann unterbrochen werden, um vor und nach der Geburt eines weiteren Kindes Mutterschutzgeld zu erhalten
- ✓ in der Zusatzversorgung werden Versorgungspunkte gutgeschrieben
- ✓ im Jahr der Geburt gibt es volle Jahressonderzahlung und „besondere Einmalzahlung“
- ✓ Resturlaub wird auf die Zeit nach der Elternzeit übertragen
- ✓ beitragsfreie Krankenversicherung für Pflichtversicherte ohne Familienversicherung
- ✓ besonderer Kündigungsschutz
- ✓ Elterngeld

Sonderurlaub zur Kinderbetreuung

- ✓ kann bis zum vollendeten 14. Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden
- ✓ bis zu zwölf Jahre Dauer möglich
- ✓ kann flexibel im Anschluss an die Elternzeit oder auch zu einem späteren Zeitpunkt beantragt und in Anspruch genommen werden
- ✓ Sonderurlaub kann für Elternzeit unterbrochen werden, wenn zum Beispiel ein weiteres Kind hinzukommt

Meist wird es zweckmäßig sein zunächst Elternzeit zu beanspruchen und erst danach Sonderurlaub in Anspruch zu nehmen.

Pflegezeit

nach Pflegezeitgesetz

- ✓ kein Antragsverfahren, muss lediglich zehn Tage vorher angekündigt werden
- ✓ Pflegezeit kann vorzeitig beendet werden, falls die Pflege nicht mehr nötig oder möglich ist
- ✓ wenn keine Familienversicherung (über Ehepartner) möglich ist, erstattet die Pflegekasse den Mindestbeitrag zur Krankenversicherung
- ✓ besonderer Kündigungsschutz

Sonderurlaub zur Pflege

- ✓ Anspruch auch in kleinen Einrichtungen (gesetzliche Pflegezeit erst ab 16 Beschäftigten)
- ✓ Anspruch gilt auch für die Pflege entfernterer Angehöriger (zum Beispiel Tanten und Onkel) (vgl. **Definition des Begriffs Angehöriger in § 20 Abs. 5 VwVfG**)
- ✓ kann bis zu einer Dauer von zwölf Jahren in Anspruch genommen werden (gesetzliche Pflegezeit ist auf sechs Monate begrenzt)

Ein umfassender Vergleich zwischen verschiedenen gesetzlichen und tariflichen Freistellungs- und Teilzeitanträgen, inklusive Brückenteilzeit und Sabbatjahr, ist zu finden auf >>> Seite 16

Weniger ist manchmal mehr

Anspruch auf befristete Teilzeit mit Rückkehrgarantie

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen haben ebenfalls Anspruch auf Teilzeit. Die abweichenden Regelungen > Seite 26

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möchten vorübergehend in Teilzeit arbeiten und mehr Zeit für die Kinder oder zu pflegende Angehörige haben. Anspruch auf Teilzeit mit Rückkehrgarantie haben aber längst nicht alle. Im kirchlichen Dienst ist das anders. Beschäftigte, die Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, haben Anspruch auf befristete Verringerung ihres Beschäftigungsumfangs. Nach Ablauf der Befristung erhalten sie automatisch ihre alte Stundenzahl zurück. Das gibt Familien ein zusätzliches Stück Sicherheit.

Teilzeit von der Teilzeit

Auch wer schon in Teilzeit ist, hat Anspruch auf befristete Reduzierung des Beschäftigungsumfangs. So kann eine 30-Stunden-Kraft beantragen, für ein Jahr oder zwei Jahre nur 15 Stunden zu arbeiten, um einen pflegebedürftigen Angehörigen zu betreuen.

Bis zum 18. Lebensjahr des Kindes

Anspruch auf Teilzeit zur Kinderbetreuung besteht bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des Kindes. Dabei spielt es keine Rolle, ab wann Teilzeit beantragt wird. Es ist zum Beispiel möglich, nach der Elternzeit wieder voll zu arbeiten und einige Jahre später in befristete Teilzeit zur Kinderbetreuung zu wechseln. Der Grund, warum Teilzeit beantragt wird, ist unerheblich. Die „gewonnene“ Zeit muss allerdings tatsächlich zur Kinderbetreuung verwendet werden.

Unbegrenzt zur Pflege

Der Anspruch auf befristete Teilzeit zur Pflege von Angehörigen besteht so lange die oder der Beschäftigte Angehörige pflegt. Eine Begrenzung auf sechs Monate beziehungsweise zwei Jahre, wie sie das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz vorsehen, gibt es im kirchlichen Tarifrecht nicht.

Wieviel darf's denn sein?

Den Teilzeitantrag stellen immer die Beschäftigten. Und damit ist es auch an der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter,



Sicherheit für die Familie. Der Anspruch auf Befristung der Teilzeit garantiert die Rückkehr zum alten Beschäftigungsumfang. Das gibt finanzielle und berufliche Sicherheit.

Foto: Rangpl / Dreamstime.com

zu sagen, wieviel Stunden sie oder er künftig arbeiten möchte. Die Teilzeitregelung ist eine „Soll-Bestimmung“. Im Tarifrecht bedeutet dies, der Dienstgeber muss den Antrag genehmigen, soweit keine „dringenden betrieblichen Gründe“ entgegenstehen. Er kann nur ablehnen, soweit das, was die oder der Beschäftigte will, unzumutbar oder schlicht unmöglich ist. Die Hürde für eine Ablehnung ist also äußerst hoch.

Die Befristung macht es aus

Beschäftigte, die ihren Beschäftigungsumfang nur vorübergehend verringern möchten, müssen darauf achten, dass die Befristung im zugehörigen Änderungsvertrag festgehalten wird. Wer nur einfach Teilzeit beantragt, der bekommt auch nur einfach Teilzeit – ohne Befristung und damit ohne Rückkehrgarantie.

Im Erstantrag kann eine Befristung von bis zu fünf Jahren Dauer beantragt werden. Wer verlängern möchte, muss dies spätestens sechs Monate vor Ablauf der Befristung beantragen. Eine Verlängerung muss in aller Regel genehmigt werden. Der Dienstgeber hat auf Grund der langen Antragsfrist ausreichend Zeit, sich auf die

Verlängerung der Teilzeit einzustellen. Bei Teilzeit zur Pflege von Angehörigen kann zusätzlich vereinbart werden, dass

Zählt die Zeit beim Stufenaufstieg mit?

Ja. Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung zählen bei der Zeit für den Aufstieg in die nächste Entgeltstufe voll mit. Dies gilt sogar für Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung.

Bekomme ich in Teilzeit gleichen Stundenlohn?

Ja. Teilzeitbeschäftigte werden exakt anteilig entlohnt. Wer statt 39 Stunden pro Woche nur 19,5 Stunden arbeitet, erhält auch genau die Hälfte seines Bruttoentgelts. Das gilt auch für geringfügig Beschäftigte.

Und wenn ich dann doch kündige?

Wer kündigt, um einen Angehörigen zu pflegen oder ein Kind anzunehmen, erhält beim Ausscheiden anteilig die „besondere Einmalzahlung“. (Protokollnotiz zu § 18a ABD Teil A, 1.)

die Teilzeit endet, sobald die Pflege nicht mehr nötig oder möglich ist.

Mein Chef will mich ganz oder gar nicht

Früher glaubte man, Führungskräfte müssten ganz und gar und 100 Prozent für die Firma oder Einrichtung da sein.

Kindergartenleitung in Teilzeit, geht das wirklich? Hauptabteilungsleiterin nur von Montag bis Mittwoch? Beides geht, wie Beispiele belegen. Die Teilung von Leitungsaufgaben fordert von den Beteiligten zweifellos Klarheit, Disziplin und hohe soziale Kompetenz. Mit gutem Willen lassen sich dann meist Lösungen finden. Allein die Tatsache, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter Leitungsaufgaben hat, ist heute kein Grund mehr, ihr oder ihm befristete Teilzeit zu verweigern.

Gelegentlich kommt es zu Differenzen bezüglich des Umfangs der Teilzeit. Nehmen wir zum Beispiel an, eine Kita benötigt eine 28-Stunden-Kraft, um den Personalschlüssel einzuhalten. Der Mitarbeiter hat aber 25 Stunden Teilzeit beantragt. Ist das Problem lösbar, indem ein anderer Mitarbeiter (freiwillig) aufstockt, wird der Dienstgeber dem Antrag entsprechen. Unzumutbar wäre es allerdings, einen zusätzlichen Erzieher für drei Stunden pro Woche anzustellen und in der Gruppe einzusetzen. Das dürfte schon pädagogisch unsinnig sein. In solch einem Fall könnte der Dienstgeber den Wunsch nach genau 25 Stunden wohl aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Wie das Beispiel zeigt, müssen sehr gewichtige Gründe vorliegen, um einen Teilzeitantrag zurückweisen zu können.

Allein die Tatsache, dass die oder der Beschäftigte gebraucht wird und dann fehlt, kann kein Ablehnungsgrund sein – denn das liegt in der Natur einer Teilzeitbeschäftigung.

Antrag rechtzeitig stellen

Für den Erstantrag auf Teilzeit ist keine Antragsfrist vorgeschrieben. Sollten es die Umstände erfordern, kann der Antrag kurzfristig gestellt werden. Im Interesse eines fairen betrieblichen Miteinanders ist es empfehlenswert die Teilzeit frühzeitig zu beantragen. Wer ohne triftigen Grund den Antrag zu kurzfristig stellt, läuft Gefahr, dass der Dienstgeber „dringende betriebliche Gründe“ geltend macht, weil er so schnell keine Ersatzkraft finden kann.

Nebentätigkeit erlaubt

Das ABD schreibt vor, dass das Kind „tatsächlich“ betreut beziehungsweise der Angehörige „tatsächlich“ gepflegt werden muss. Es reicht also nicht aus, ein Kind oder plegedürftige Angehörige zu haben, sondern die „gewonnene“ Zeit ist zweckentsprechend zu verwenden. Ist dies gewährleistet, dann ist eine Neben-

tätigkeit während einer befristeten Teilzeit durchaus möglich. Die Absicht, eine Nebentätigkeit aufzunehmen, ist dem Arbeitgeber immer vorab mitzuteilen. Dieser kann dann prüfen, ob er Einwendungen erhebt.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 11 ABD Teil A, 1.

➤➤➤ nächste Seite:

Wenn alle vormittags arbeiten wollen

Die beste Teilzeit für mich?

Teilzeit nach Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

- ✓ In den ersten Lebensjahren eines Kindes wird es oft vorteilhaft sein, Teilzeit in Elternzeit zu wählen. Dadurch können die Vorteile der Elternzeit – wie Elterngeld und Kündigungsschutz – mit der Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten verbunden werden.

Teilzeit nach kirchlichem Tarifrecht ABD

- ✓ Alle Beschäftigten, auch in kleinen Einrichtungen, haben Anspruch auf befristete Teilzeit zur Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen.
- ✓ Kein Mindest- oder Höchstbeschäftigungsumfang vorgeschrieben.
- ✓ Bei Pflege keine Beschränkung auf sogenannte „nahe Angehörige“.
- ✓ Verlängerung meist problemlos.

Teilzeit nach Pflegezeitgesetz

- ✓ Beschäftigte können sich ganz oder teilweise (Teilzeit) freistellen lassen, um nahe Angehörige zu pflegen
- ✓ Vorteil: Wenn der Pflegegrund wegfällt, hat der Pflegend Anspruch, seinen alten Beschäftigungsumfang vorzeitig zurückzubekommen.
- ✓ Vorteil: Anspruch auf ein staatliches Darlehen zur Überbrückung.
- ✗ Aber: maximal für sechs Monate möglich und nur bei Arbeitgebern mit mindestens 16 Beschäftigten.

Teilzeit nach Familienpflegezeitgesetz

- ✓ Das Familienpflegezeitgesetz ermöglicht bis zu zwei Jahre in Teilzeit zu arbeiten, um nahe Angehörige zu pflegen.
- ✓ Vorteil: Anspruch auf ein staatliches Darlehen zur Überbrückung.
- ✗ Aber: sehr starr, eine Verlängerung über 24 Monate hinaus ist nicht möglich. Anspruch nur bei Arbeitgebern mit mindestens 26 Beschäftigten, Mindestarbeitszeit von durchschnittlich 15 Stunden pro Woche vorgeschrieben.

Teilzeit nach Teilzeit- und Befristungsgesetz

- ✓ Jede und jeder kann nach sechs Monaten Zugehörigkeit zum Betrieb, Teilzeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz verlangen auch ohne Vorliegen eines familiären Grundes.
- ✗ Aber: Eine Befristung der Teilzeit und damit eine automatische Rückkehr zum alten Beschäftigungsumfang ist nur bei der „Brückenteilzeit“ vorgesehen. Anspruch auf Brückenteilzeit gibt es nur bei Arbeitgebern mit mindestens 46 Beschäftigten. Zudem müssen weitere Voraussetzungen erfüllt sein.

Ein umfassender Vergleich zwischen verschiedenen gesetzlichen und tariflichen Freistellungs- und Teilzeitanträgen, inklusive Brückenteilzeit und Sabbatjahr, ist zu finden auf ➤➤➤ Seite 16

Wenn alle nur vormittags arbeiten wollen

Wenn es um die Stundenzahl geht, sind sich Dienstgeber und Beschäftigte oft schnell einig. Schwieriger wird es bei der Verteilung der Arbeitszeit. Im deutschen Arbeitsrecht bestimmt der Arbeitgeber nach billigem Ermessen den Zeitpunkt der Arbeitsleistung. So steht es in der Gewerbeordnung, § 106.

Für Beschäftigte, die aus familiären Gründen ihren Beschäftigungsumfang reduziert haben, gibt es im kirchlichen

Tarifrecht eine wichtige Einschränkung dieses Grundsatzes. Der Dienstgeber hat bei der Arbeitszeitverteilung „im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten“ der „besonderen persönlichen Situation“ dieser Beschäftigten Rechnung zu tragen (§ 11 Abs. 1 ABD Teil A, 1.).

Schwierig wird dies, wenn etwa in einem ganztägig geöffneten Pfarrbüro alle ausschließlich am Vormittag arbeiten möchten. Der für die Chefin oder den

Chef bequemste Ausweg wäre: „Einigen Sie sich im Team, ich halte mich da raus.“ So einfach geht es nicht. Der Dienstgeber ist verantwortlich für die Verteilung der Arbeitszeit, weil er das Weisungsrecht hat. Er wird eine Entscheidung treffen müssen. Die salomonisch scheinende Lösung: „Dann behandeln wir eben alle gleich und machen keine Ausnahmen. Alle arbeiten im Wechsel vormittags und nachmittags“ geht so definitiv auch nicht. Das ABD schreibt klar vor, dass der „besonderen *persönlichen* Situation“ Rechnung zu tragen ist. Das heißt, der Dienstgeber muss sich die „besondere persönliche Situation“ der Betroffenen anschauen. Er wird das Gespräch suchen und dann eine Entscheidung treffen, in der er die unterschiedlichen familiären Gegebenheiten berücksichtigt.

Die Mitarbeitervertretung kann Beschäftigte auf dem Weg hin zu einer guten Lösung unterstützen. Das Hinwirken auf „familienfreundliche Arbeitsbedingungen“ gehört zu ihren Grundaufgaben. Zudem bedürfen Regelungen zur Verteilung der Arbeitszeit der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. *Manfred Weidenthaler*



Abwägen. Einen zwingenden Anspruch auf Wunsch-Arbeitszeiten gibt es nicht. Der Dienstgeber muss fair abwägen. Foto: Andrey Popov/stock.adobe.com

Besitzstand Kind sichern

Beschäftigte erhalten Kinderzulagen als „Besitzstand Kind“ gezahlt, wenn die Ansprüche im Dezember 2005 bereits bestanden. Diese Regelung ist Teil des bei der damaligen Tarifreform geschaffenen Übergangsrechts. Das Übergangsrecht sollte verhindern, dass Beschäftigte durch die Tarifreform Einkommensverluste haben.

Kindergeld-Unterbrechung: Besitzstand kann aufleben

Der „Besitzstand Kind“ ist an die Kindergeldberechtigung gebunden. Manchmal fällt diese vorübergehend weg.

Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn ein Kind nach Abschluss der Lehre ein halbes Jahr arbeitet, um anschließend die Technikerschule zu besuchen.

Nach dem vom öffentlichen Dienst übernommenen Tariftext würde die Besitzstandszulage Kind in solchen Fällen dauerhaft wegfallen. Durch eine zusätzliche kircheneigene Regelung im ABD kann jedoch nach dem Wiederaufleben der

Kindergeldberechtigung auch der „Besitzstand Kind“ wieder aufleben. Dazu müssen Beschäftigte einen entsprechenden Antrag bei ihrem Dienstgeber stellen. Dieser wird „zur Vermeidung finanzieller Härten“ in der Regel genehmigt.

Dienstgeberwechsel innerhalb der Diözese meist unschädlich

Die Leistung ist, wie andere Besitzstandszahlungen, an das Arbeitsverhältnis gebunden. Bei einem Arbeitgeberwechsel geht sie in der Regel verloren. Bei einem Wechsel zwischen zwei Kirchenstiftungen (Pfarreien) der gleichen Diözese bleibt sie jedoch erhalten. Das gilt auch für einen Wechsel zwischen der Diözese als Arbeitgeber (Ordinariat oder diözesane Einrichtung) und einer Kirchenstiftung. Ein solcher unschädlicher Wechsel muss in jedem Fall „unmittelbar“ erfolgen. Höchstens vier Werktage Unterbrechung dürfen zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen liegen.

Manfred Weidenthaler

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen erhalten Familienzuschläge wie Beamte > Seite 26



Wie die „Rose von Jericho“. Auch nach jahrelanger Unterbrechung kann der „Besitzstand Kind“ wieder aufleben. Foto: petsralinger - Fotolia

Rechtsgrundlagen:
Besitzstand und Wiederaufleben, § 11 ABD Teil A, 3.; Arbeitgeberwechsel, § 17a, ABD Teil A, 3.

Mobiles Arbeiten

Mehr Flexibilität nicht nur für Familien

Schon vor Corona arbeiteten 22 Prozent der Beschäftigten in der Privatwirtschaft ganz oder teilweise von zu Hause aus. So das Ergebnis einer Studie der Bundesagentur für Arbeit. In der Coronazeit *mussten* dann viele mobil arbeiten. Und etliche haben diese Form des Arbeitens schätzen gelernt. Einen rechtlichen Anspruch auf mobiles Arbeiten oder Homeoffice gibt es zur Zeit noch nicht.

Die Arbeit im Homeoffice spart Kosten, macht Arbeitsplätze attraktiver und kann gut für die Umwelt sein. Trotzdem zögern manche Dienstgeber, ihren Beschäftigten zumindest tageweise das Arbeiten von zu Hause aus zu ermöglichen.

Nicht jede Tätigkeit ist für mobiles Arbeiten geeignet. Das gilt auch für Tätigkeiten am Schreibtisch. Wieviel unmittelbare Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen ist erforderlich? Sind alle relevanten Materialien und Dokumente elektronisch verfügbar? Ist Präsenz für Publikumsverkehr erforderlich? Wie wirkt sich das Arbeiten aus der Ferne auf das soziale Miteinander aus? All das muss gut bedacht sein, wenn eine Einrichtung mobiles Arbeiten ermöglicht.

Dem stehen viele Vorteile gegenüber. Allein die Möglichkeit, auf Wunsch auch mobil arbeiten zu können, erhöht die Zufriedenheit der Beschäftigten, so eine Studie der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung.

Hinzu kommt der Wegfall von Fahrtzeiten und gegebenenfalls Fahrkosten zur Arbeit – ein großes Plus bei der Gewinnung und Bindung von Personal.

Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nennen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als wichtiges Argument für mobiles Arbeiten. Vorteil ist neben dem Wegfall von Fahrten die höhere Zeitautonomie. Zu Hause ist es leichter, Berufliches für Privates zu unterbrechen und umgekehrt. Schnell mal nach der Oma schauen oder nach den Hausaufgaben der Kinder, das ist im Homeoffice oft möglich. Das birgt allerdings auch die Gefahr, sich selbst zu viel zuzumuten und Stress und



(Alb-)Traum vom Homeoffice.

Karikatur: Stefan Bayer / pixelio.de

Belastungen aus der Arbeit in die Familie zu tragen und umgekehrt.

Nur 52 Prozent der Befragten mit Homeoffice machen die Erfahrung, dass Homeoffice die Vereinbarkeit von Familie und Beruf tatsächlich verbessert, so die Studie der Hans-Böckler-Stiftung. Viele Beschäftigte lehnen für sich persönlich mobiles Arbeiten ab, vor allem wegen der Gefahr, dass Beruf und Privates immer mehr vermisch werden.

Mobiles Arbeiten ist sicher kein Modell für jede und jeden, aber für viele.

Regelungen für die eigene Einrichtung schaffen

Bislang gibt es keinen rechtlichen Anspruch auf Arbeiten von zu Hause aus. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich also mit ihrem Dienstgeber einigen.

Damit dies nicht jede und jeder einzeln für sich persönlich verhandeln muss, sollte es Regelungen für die Einrichtung geben. Das schafft Transparenz und Klarheit für

Beschäftigte und Vorgesetzte. Solche Regelungen sollten gemeinsam von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung (MAV) entwickelt werden.

Ein völliges Zurück in die Vor-Corona-Zeit wird es auch in der kirchlichen Arbeitswelt nicht geben. Einrichtungen, die es jetzt versäumen, sich auf die moderne, flexible Arbeitswelt einzustellen, werden sich schwer tun im Wettbewerb um die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Manfred Weidenthaler

Quellen sowie weitere Infos, kostenfrei im Internet:

- [Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun?](#), Report Nr. 54, Januar 2020, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung.
- [Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten](#), IAB-Kurzbericht, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, November 2019.

Arbeitsbefreiung – nicht nur für Familien

Ob Hochzeit oder Todesfall – in bestimmten Fällen gibt es Freistellung mit Lohnfortzahlung

Impressum

KODA Kompass

Organ der Mitarbeiterseite der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerischen Regional-KODA)

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt. Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Versicherungskammer Bayern/Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenschrift

Bayerische Regional-KODA
Spenglergäßchen 1, 86152 Augsburg
Tel.: 0821/31 66-89 82
Fax: 0821/31 66-89 89
info@bayernkoda.de

Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

Redaktionsanschrift

c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
redaktion@kodakompass.de

Redaktion

Anna-Maria Dallinger, Christian Dorn, Josef Glatt-Eipert, Johannes Hoppe, Andreas Nock, Klaus Probst, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Robert Winter;

Vertreter der Dienstgeberseite: Tobias Rau.
Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

Redaktionsleitung: Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.) und Ludwig Utschneider

Gestaltung: Manfred Weidenthaler

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung

Geschäftsstelle der Regional-KODA,
Kontakt siehe Herausgeberanschrift
Abo-Bestellung auch unter
www.kodakompass.de,
Rubrik „Zeitschrift“

Druck und Auflage

Senser Druck, Augsburg. Auflage: 66 500

Beschäftigte, die den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zugesandt bekommen, melden Adressänderungen und -berichtigungen nur ihrem Dienstgeber.

Kontaktadressen der für Sie zuständigen KODA-Vertreter auf Seite 25.

KODA Kompass wird klimaneutral mit Bio-Farben auf FSC-zertifiziertem Papier gedruckt. Durch Abwärmenutzung und effiziente Druckmaschinen wird der CO₂-Ausstoß gering gehalten. Die verbleibende CO₂-Emission wird über das Programm „naturoffice“ ausgeglichen.

Bei bestimmten Ereignissen erhalten Beschäftigte frei, ohne die Zeit nacharbeiten oder einen Urlaubstag einbringen zu müssen. Nebenstehende Liste gibt einen Überblick über diese bezahlten Arbeitsbefreiungen. Es gibt einige Details, die hier nicht abgedruckt sind. Unter www.onlineABD.de ist der Regeltext zu finden: § 29 ABD Teil A, 1.

Manfred Weidenthaler

Joker für „sonstige dringende Fälle“. Der Dienstgeber kann in „sonstigen dringenden Fällen“ bis zu drei Tage Arbeitsbefreiung gewähren. Ferner gibt es die Möglichkeit unbezahlter Freistellung (§ 29 Abs. 3 ABD Teil A, 1.)

Foto: Uta Herbert / pixelio.de



Muss ich Urlaub nehmen, wenn mein Kind krank wird?

Nein. Erkrankt ein Kind unter zwölf Jahren und steht keine andere Betreuungsperson zur Verfügung, haben Mütter und Väter Anspruch auf Arbeitsbefreiung von bis zu 10 Tagen pro Jahr und Kind (Alleinerziehende bis zu 20 Tage). Aufgrund der Pandemie besteht nur im Kalenderjahr 2022 Anspruch auf 30 Tage (Alleinerziehende bis zu 60 Tage). Die Notwendigkeit der Betreuung muss ärztlich bestätigt sein. Bei Kindern mit Behinderung und bei im Sterben liegenden Kindern gibt es weitergehende Ansprüche. Während der Abwesenheit erhalten gesetzlich Versicherte Kinderkrankengeld von ihrer Krankenkasse; vorausgesetzt, auch das Kind ist gesetzlich versichert. Privat Versicherte erhalten bis zu vier Tage

Entgeltfortzahlung (§ 29 ABD Teil A, 1.). Allerdings haben auch Privatversicherte Anspruch auf Arbeitsbefreiung im selben Umfang wie gesetzlich Versicherte. Lediglich die Entgeltfortzahlung ist auf vier Tage begrenzt.

Das Kinderkrankengeld beträgt meist 100 Prozent des entfallenen Nettoentgelts. Es gibt allerdings eine Obergrenze. Im Jahr 2022 beträgt der Höchstsatz 112,88 Euro pro Tag. Vom Kinderkrankengeld gehen noch Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung weg – lediglich der Krankenversicherungsbeitrag fällt nicht an. Krankengeld ist steuerfrei, steht allerdings unter Progressionsvorbehalt. Das heißt, der Steuersatz für das zu versteuernde Einkommen wird etwas



Jetzt braucht sie Mama oder Papa. Nötigenfalls haben Eltern Anspruch auf Arbeitsbefreiung, wenn Kinder krank werden.

Foto: BeTaArtworks - Fotolia

höher.

Rechtsgrundlage und Details: § 45 Sozialgesetzbuch V. Privatversicherte beachten besonders Abs. 5. Infos und Krankengeld-Rechner: Websites der Krankenkassen.

Manfred Weidenthaler

Bei folgenden Ereignissen wird Arbeitsbefreiung „aus Anlass“ gewährt. Das bedeutet, Beschäftigte müssen nicht genau am Tag des Ereignisses frei nehmen. Ein Mann, dessen Ehefrau ein Kind bekommen hat, kann den Tag auch verwenden, um einige Tage nach der Geburt Mutter und Kind aus dem Krankenhaus abzuholen oder um die Wickelkommode fertig zu bauen. Ein freier Tag „aus Anlass“ muss lediglich im engen zeitlichen Zusammenhang zum Ereignis genommen werden. Ein oder zwei Wochen nach dem Ereignis gilt in jedem Fall als „enger zeitlicher Zusammenhang“. Übrigens auch, wenn das Kind an einem arbeitsfreien Tag oder an einem Urlaubstag geboren wird, hat der Vater Anspruch auf den freien Tag, denn dieser wird ja „aus Anlass“ gewährt.

Niederkunft der Ehefrau ... und wenn ein Kind unter 12 Jahren oder eine pflegebedürftige Person im Haushalt lebt	1 Tag 1 zusätzlicher Tag
Tod der Ehegattin/des Ehegatten, Kindes, eines Elternteils (ggf. kommt ein weiterer Tag für das kirchliche Begräbnis hinzu, siehe unten)	2 Tage
Umzug aus dienstlichem Grund an einen anderen Ort	1 Tag
25-, 40- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum (Dienstjubiläum) (Ausnahme: Lehrkräften an kirchlichen Schulen können 2 Tage gewährt werden)	1 Tag

In folgenden Fällen einer schweren Erkrankung wird Arbeitsbefreiung gewährt, soweit keine andere Person zur Verfügung steht, die sich um den erkrankten Angehörigen beziehungsweise das Kind kümmern kann. Soweit es sich um Notfälle handelt, ist eine Antragsstellung vorab weder möglich noch erforderlich. Die Arbeitsverhinderung muss lediglich unverzüglich gemeldet werden.

Bei schwerer Erkrankung einer/eines Angehörigen, soweit er im eigenen Haushalt lebt ... und auf Grund § 2 Pflegezeitgesetz in „akut auftretenden Pflegesituationen“ zur Pflege oder Organisation von Pflege	1 Tag im Kalenderjahr zusätzlich 9 Tage ohne Entgelt
Bei schwerer Erkrankung einer Betreuungsperson eines Kindes unter 8 Jahren oder eines dauernd pflegebedürftigen Kindes (Behinderung)	4 Tage im Kalenderjahr
Zum Thema Erkrankung eines Kindes unter 12 Jahren ➤ Beitrag links	
Zur ärztlichen Behandlung, wenn diese in der Arbeitszeit erfolgen muss und soweit keine abweichende Gleitzeitregelung besteht (einschließlich notwendiger Wegezeiten)	für nachgewiesene Abwesenheitszeit

Bei folgenden Ereignissen werden Beschäftigte von der Arbeit freigestellt, soweit das Ereignis auf einen Arbeitstag fällt:

Taufe, Erstkommunion, Firmung, Konfirmation oder kirchliche Eheschließung eines Kindes sowie Übernahme des Patenamts bei einer Taufe oder Firmung	insgesamt 1 Tag im Kalenderjahr
kirchliches Begräbnis eines Kindes, der Ehegattin/Ehegatten, Geschwisters, Eltern-, Großeltern-, Schwiegerelternanteils	jeweils 1 Tag
kirchliche Eheschließung des/der Beschäftigten	jeweils 1 Tag
Teilnahme an Exerzitien, Einkehrtagen und Wallfahrten im Rahmen betrieblicher Möglichkeit (abweichende Regelungen bestehen für Gemeinde- und Pastoralreferentinnen bzw. -referenten)	3 Tage im Kalenderjahr
Teilnahme am Katholikentag oder Kirchentag im Rahmen betrieblicher Möglichkeit	2 Tage im Kalenderjahr

Arbeitsbefreiung wird auch zur **Ausübung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten** gewährt, wenn diese während der Arbeitszeit wahrzunehmen sind. Hier geht es um Pflichten, die auf Grund eines Gesetzes zu erfüllen sind. Etwa wenn Beschäftigte als Zeuge in fremder Angelegenheit auszusagen haben. Erhalten Beschäftigte für die Wahrnehmung der Pflicht Lohnersatz, zum Beispiel Zeugengeld, ist dieser an den Dienstgeber abzuführen.

Für die Freistellung zu **Rettungseinsätzen**, zum Beispiel der Feuerwehr, gibt es spezielle Landesgesetze.

Für Sitzungen von **Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen** und Tätigkeit in den **Organen der Sozialversicherungsträger** kann Arbeitsbefreiung gewährt werden, sofern keine dringenden dienstlichen Interessen entgegenstehen.

Bei Freistellung zum Zwecke der Jugendarbeit gemäß Art. 1 Jugendarbeitfreistellungsgesetz soll soweit erforderlich das Entgelt fortgezahlt werden im Umfang von ...	bis zu einer Woche, mehrmals pro Jahr möglich
Vorstandsmitglieder und Delegierte von Berufsverbänden und Vorstandsmitglieder von Tarifparteien des öffentlichen Dienstes erhalten zur Teilnahme an Tagungen, soweit keine dringenden dienstlichen oder betrieblichen Interessen entgegenstehen	6 Werktagen im Kalenderjahr

Im Überblick

Pflege, Betreuung und Beruf passgenau vereinbaren

Verschiedene gesetzliche Regelungen sowie das kirchliche Tarifrecht ABD wollen die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung, Pflege und Beruf fördern. Zu beachten sind die verschiedenen Voraussetzungen und Schwerpunkte der jeweiligen Regelungen. Im Falle des Falles wählen Sie aus, welcher Anspruch für Ihre Situation am besten passt. Hier

nicht dargestellt sind Elternzeit (Infos dazu auf Seite 5) sowie unbefristete Teilzeit nach Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), kurzzeitige Arbeitsverhinderung mit bis zu 10 Tagen Freistellung nach § 2 Pflegezeitgesetz (PflegeZG) sowie Corona-Sonderregelungen im Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz.

Robert Winter



Foto: Stavros/stock.adobe.com

	Gesetzliche Spezialregelungen für die Pflege von Angehörigen		Tarifliche Regelungen für Pflege und Kinderbetreuung ¹		Regelungen für alle Beschäftigten, auch ohne Vorliegen familiärer Gründe	
	Pflegezeitgesetz (PflegeZG)	Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)	Teilzeit nach § 11 ABD, Teil A, 1.	Sonderurlaub nach § 28 ABD, Teil A, 1.	Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) – Brückenteilzeit	Sabbatjahr nach ABD Teil D, 5.1
Wer hat Anspruch?	Beschäftigte	Beschäftigte	kirchliche Beschäftigte	kirchliche Beschäftigte	Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis bereits mindestens 6 Monate besteht	kirchliche Beschäftigte (nur unbefristet)
Wer zählt als pflegebedürftige Angehörige oder zu betreuende Kinder?	pflegebedürftige nahe Angehörige ²		pflegebedürftige Angehörige ³ oder Kinder bis zum vollendeten 18. Lebensjahr (insbesondere auch Adoptiv- und Pflegekinder).	pflegebedürftige Angehörige ³ oder Kinder bis zum vollendeten 14. Lebensjahr (insbesondere auch Adoptiv- und Pflegekinder)	nicht erforderlich	
Nachweis über die Notwendigkeit	Bescheinigung über bestehenden Pflegegrad; bei progredienter (sich verschlechternder), nicht heilbarer Erkrankung im Endstadium ärztliches Zeugnis	Bescheinigung über bestehenden Pflegegrad	gegebenenfalls ärztliches Gutachten über Pflegebedürftigkeit	kein Nachweis erforderlich		
Art der Pflege oder Betreuung	Pflege in „häuslicher Umgebung“, also nicht in einer stationären Einrichtung (für Minderjährige auch außerhäuslich)		zu Pflegende oder das Kind müssen „tatsächlich betreut oder gepflegt“ werden	nicht erforderlich		
Mindestzahl von Beschäftigten für den Anspruch	Arbeitgeber hat mehr als 15 Beschäftigte	Arbeitgeber hat mehr als 25 Beschäftigte	keine	Arbeitgeber hat mehr als 45 Beschäftigte; bis 200 Ablehnung möglich bei bereits erfüllter Quote ⁴		

Antragsstellung	spätestens 10 Arbeitstage vor Beginn schriftlich anzukündigen (im Anschluss an Familienpflegezeit acht Wochen)	Beginn schriftliche Vereinbarung	Frist und Form für Antrag nicht vorgeschrieben	Antrag spätestens drei Monate vor Beginn in Textform	
Umfang der Freistellung	teilweise oder vollständige Freistellung möglich	Teilzeit mit mindestens 15 Wochenstunden	beliebiger Teilzeitumfang	beliebiger Teilzeitumfang	vollständige Freistellung nach Ablauf der Ansparphase
Bezahlung und gegebenenfalls Förderung	nur bei Teilzeittätigkeit entsprechend dem Umfang; zinsloses Darlehen möglich	entsprechend dem Teilzeitumfang; zinsloses Darlehen möglich	entsprechend dem Teilzeitumfang	entsprechend dem Teilzeitumfang	gleichbleibendes Teilzeitentgelt über den Gesamtzeitraum je nach Verhältnis Anspar- zu Freistellungsphase
Dauer der Freistellung	bis zu 6 Monate ⁵	bis zu 24 Monate ⁵	bis zu 5 Jahre	mindestens 12 Monate, höchstens 5 Jahre	im Regelfall 1 Jahr, direkt vor Renten- eintritt auch länger
Verlängerung	innerhalb der Höchstdauer mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich	innerhalb der Höchstdauer möglich; Anspruch darauf besteht, wenn ein vorgesehener Wechsel der Pflegeperson aus wichtigen Grund nicht erfolgen kann; ansonsten wenn der Arbeitgeber zustimmt	kann verlängert werden; Antrag spätestens 6 Monate vor Ablauf	kann im Rahmen einer Höchstdauer von 12 Jahren verlängert werden; Antrag in Textform spätestens 6 Monate vor Ablauf	festgelegte Dauer unveränderlich
Vorzeitige Beendigung	falls häusliche Pflege nicht mehr nötig oder möglich, endet die Pflegezeit 4 Wochen nach Eintritt der neuen Umstände, sonst nur mit Zustimmung des Arbeitgebers	Befristung auf den Wegfall des Zwecks möglich; dann vorzeitige Beendigung, sonst nur mit Zustimmung des Arbeitgebers	nicht vorgesehen	vorzeitige Arbeitsaufnahme mit Zustimmung des Arbeitgebers	KODA Kompass Nr. 74, Dezember 2019, Seite 24
Weitere Infos	➤ Seite 10 in diesem Heft	➤ Seite 8 in diesem Heft	➤ Seite 10 in diesem Heft	➤ Seite 8 in diesem Heft	

¹ Es gelten Sonderregelungen für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft. Informationen zu den Sonderregelungen ➤ Seite 26.

² Nahe Angehörige sind Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner sowie Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder (auch die des Ehegatten oder Lebenspartners), Schwiegerkinder und Enkelkinder.

³ Angehörige sind nahe Angehörige (siehe Anmerkung 2) und zusätzlich Onkel, Tanten, Neffen, Nichten. (Vergleiche Definition des Begriffs Angehöriger in § 20 Abs. 5 VwVfG)

⁴ bis 60 vier, bis 75 fünf, bis 90 sechs, bis 105 sieben, bis 120 acht, bis 135 neun, bis 150 zehn, bis 165 elf, bis 180 zwölf, bis 195 dreizehn, bis 200 vierzehn

⁵ Werden Pflegezeit und Familienpflegezeit kombiniert, dürfen insgesamt 24 Monate nicht überschritten werden.

Betriebliche und zusätzliche Altersvorsorge – mit Hinterbliebenenrente

Fast alle kirchlichen Beschäftigten haben Anspruch auf Betriebsrente. Für die allermeisten ist das die sogenannte Zusatzversorgung bei der Bayerischen Versorgungskammer (BVK). Jeden Monat werden ihnen Beiträge in Höhe von 4 Prozent ihres zusatzversorgungsfähigen Brutto auf dem Betriebsrentenkonto gutgeschrieben. Die Kosten trägt der Arbeitgeber. Damit steht der kirchliche Dienst – zusammen mit dem öffentlichen – an der Spitze beim Thema betriebliche Altersvorsorge.

Versorgungspunkte auch während der Elternzeit

Beiträge zur Zusatzversorgung werden im Grundsatz nur dann entrichtet, wenn Beschäftigte auch Entgelt beziehen. Ausnahme Elternzeit: hier werden als Sozialkomponente Versorgungspunkte gutgeschrieben. In der Höhe entspricht die Gutschrift den Beiträgen bei einer 500-Euro-Beschäftigung. Arbeitet die oder der Beschäftigte während der Elternzeit in Teilzeit weiter, entfällt die Gutschrift, da dann reguläre Beiträge einbezahlt werden.

Hinterbliebenenvorsorge wie bei gesetzlicher Rente

Für Ehegatten beziehungsweise Familien wichtig: Die Zusatzversorgung umfasst auch den Anspruch auf Hinterbliebenen- und Erwerbsminderungsrente. Die Kriterien für die Gewährung dieser Renten entsprechen denen der gesetzlichen Rentenversicherung. Kirchliche Beschäftigte sind somit deutlich besser abgesichert als Beschäftigte, die nur Anspruch auf gesetzliche Renten haben. Beim Tod kirchlich Beschäftigter sollten daher Angehörige daran denken, zum einen die Hinterbliebenenrente bei der gesetzlichen Rentenversicherung und zum anderen auch diese Leistung bei der BVK Zusatzversorgung zu beantragen.

In vielen Fällen wird trotz dieser positiven Ausgangslage im Hinblick auf die Familie und zur Sicherung des Lebensstandards im Alter eine zusätzliche freiwillige Alters- und Hinterbliebenenvorsorge sinnvoll sein.



Mehr als Boni und Benefits. Viele private Arbeitgeber werben jetzt mit Tankgutscheinen. Der kirchliche und öffentliche Dienst bietet mehr: Die wohl beste arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente in Deutschland.

Foto: Stockwerk-Fotodesign (oben), Nelos /stock.adobe.com

Die freiwillige Alters- und Hinterbliebenenvorsorge

Die Zusatzversorgungskasse (ZVK) der BVK bietet ebenfalls eine zusätzliche Altersvorsorge in Form ihrer sogenannten „PlusPunktRente“ an. Versicherte können damit eine eigene zusätzliche Altersvorsorge mit staatlicher Förderung aufbauen. Hierbei kann die Förderung im Zuge einer Entgeltumwandlung erfolgen, bei der die einzuzahlenden Beiträge aus dem Bruttoentgelt entnommen und innerhalb der gesetzlichen Grenzen steuer- und sozialabgabenfrei entrichtet werden. Die andere Möglichkeit ist, dass Beiträge aus dem Nettoentgelt der oder des Versicherten in einen Riestervertrag einbezahlt werden. Werden dabei die Voraussetzungen erfüllt, fördert der Staat diese Altersvorsorge durch Zulagen. Die PlusPunktRente kann aber auch ohne staatliche Förderung abgeschlossen werden. Noch zu erwähnen bleibt, dass hier die Wahlmöglichkeit besteht, ob die freiwillige Zusatzversicherung einen Hinterbliebenenschutz enthalten soll.

Anstelle der freiwilligen BVK-Zusatzabsicherung können im Übrigen kirchlich Beschäftigte auch Riesterverträge anderer Anbieter wählen.

Darüber hinaus gibt es die freiwillige Arbeitgeber-Höherversicherung. Hier

werden die Beiträge zur PlusPunktRente ausschließlich vom Arbeitgeber zu Gunsten der Versicherten eingezahlt. Diese kann in Frage kommen, wenn die Voraussetzungen für eine Pflichtversicherung nicht erfüllt sind. Das kann insbesondere bei außertariflich Beschäftigten der Fall sein, wie etwa leitenden Angestellten. In diesem Fall kann der Arbeitgeber neben oder anstelle der arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente auch eine freiwillige Versicherung in der PlusPunktRente vornehmen. Dadurch erwerben die Versicherten sofort ab dem Versicherungsbeginn eine unverfallbare Anwartschaft auf Leistungen aus der PlusPunktRente.

Ralph Stapp

Weitere Informationen zur kirchlichen Zusatzversorgung und freiwilligen Vorsorge:

- KODA Kompass Nr. 74, Dezember 2019 (Grundsätzliches),
- KODA Kompass Nr. 79, Februar 2021 (aktuelle Neuerungen)
- www.bvk-zusatzversorgung.de/Produkte (Homepage der Bayerischen Versorgungskammer, ZVK)

Allgemeine Informationen:

- Private und betriebliche Altersvorsorge ausführlich allgemein erklärt: www.bpb.de/politik/innenpolitik/rentenpolitik/293444/betriebliche-und-private-altersvorsorge sowie unter

www.bmas.de (Suchbegriff „zusätzliche Altersvorsorge Checklisten“)
• Informationen zu gesetzlichen Renten für

Hinterbliebene: www.deutsche-rentenversicherung.de (Suchbegriff: „Rentenarten & Leistungen“)

Rechtsgrundlage: ABD Teil D, 10. a. - d. (§ 10 Teil D, 10. a. Betriebsrente für Hinterbliebene)

Beihilfen – auch für die Familie

Beihilfen sind Fürsorgeleistungen des Dienstgebers bei Geburt und Adoption sowie im Krankheits- und Todesfall.

Direkte Dienstgeber-Leistungen

Direkt vom Dienstgeber gewährt werden bei Geburt eines Kindes oder Adoption eines Kindes unter zwei Jahren 358 Euro „Geburtskostenpauschale“. Die Pauschale wird auch gezahlt, wenn während Elternzeit oder Sonderurlaub zur Kinderbetreuung ein weiteres Kind geboren wird. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Leistung in vollem Umfang. Sind beide Elternteile im kirchlichen Dienst, wird die Leistung trotzdem nur einmal gewährt. Damit die Personalabrechnung auszahlen kann, müssen Beschäftigte den Dienstgeber über die Geburt oder Adoption informieren.

Ebenfalls direkt vom Dienstgeber wird im Falle einer Tot- oder Fehlgeburt eine Beisetzungspauschale in Höhe von 358 Euro gewährt. Die Bedingungen sind die gleichen wie bei der „Geburtskostenpauschale“.

Versterben Beschäftigte, erhalten Ehepartnerin beziehungsweise Ehepartner und Kinder zur Überbrückung das Entgelt des laufenden und zwei weiterer Monate als Sterbegeld.

Beihilfversicherung

Sind Beschäftigte und Familienangehörige bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert, haben sie Anspruch auf Beihilfe bei Zahnersatz und Heilpraktikerbehandlung. Diese Leistungen werden über die Versicherungskammer Bayern im Rahmen des für die Beschäftigten kostenfreien Grundtarifs 814 gewährt. Während Elternzeit oder Sonderurlaub werden die Leistungen in der Regel nicht gezahlt.

Beschäftigte haben zusätzlich die Möglichkeit, sich und ihre Angehörigen

Für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen
gibt es zusätzliche Regelungen zur Beihilfeversicherung ➤ Seite 26



Zuschuss zur Krönung. Bereits die Grundbeihilfe umfasst Zuschüsse zu Zahnersatz und Heilpraktikerbehandlung.
Foto: sujitt/stock.adobe.com

im Tarif „820 K Plus“ auf eigene Kosten höher zu versichern.

Manfred Weidenthaler

Mehr Information im „Kompass ABC“, KODA Kompass Nr. 74, Januar 2019, S. 29.

Rechtsgrundlage: § 36, 36d und 36e ABD Teil A, 1.

Beihilfe – Öffnungsaktion für bis 40-Jährige

Höherversicherung bis 31. Juli 2022 ohne Gesundheitsprüfung

Die „Grund-Beihilfe“ erhalten alle kirchlichen Beschäftigten auf Kosten des Arbeitgebers. Wer mehr will, kann sich

im Tarif 820 K Plus höherversichern. Für Beschäftigte bis zum 40. Lebensjahr gibt es eine einmalige Aktion. Sie können sich bis 31. Juli ohne die sonst vorgeschriebene Gesundheitsprüfung höherversichern.



Höherversicherung. Die freiwillige Höherversicherung umfasst auch freie Arztwahl im Krankenhaus („Chefarztbehandlung“).

Foto: cornecoba/stock.adobe.com

Im Tarif 820 K Plus gibt es dann zusätzliche Leistungen im Krankenhaus, beim Zahnarzt, beim Heilpraktiker, für Brillen und Kontaktlinsen, sowie bei Auslandsreisen. Das „K“ im Namen steht für „Kirchen“. Der Tarif ist eine Gruppenversicherung für Beschäftigte der ka-

tholischen und evangelischen Kirche. Zu seinen Besonderheiten gehört, dass jede und jeder aufgenommen wird, unabhängig vom Gesundheitszustand. Das gilt auch für Ehepartnerinnen und -partner sowie Kinder bis zum 27. Lebensjahr. Auf die Gesundheitsprüfung wird nur in den ersten sechs Monaten eines neuen kirchlichen Arbeitsverhältnisses verzichtet.

Die zweite Chance

Zu Beginn ihres Arbeitsverhältnisses haben viele Beschäftigte jedoch anderes im Kopf als die Aufstockung der Beihilfeversicherung. Das gilt gerade für junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Start ins Berufsleben.

Daher gibt es ab sofort eine zweite Chance. Zum 30. Geburtstag kann jede und jeder nochmals entscheiden, ob sie oder er sich ohne die Gesundheitsprüfung im Tarif 820 K Plus höherversichern will. Das gilt auch für die Mitversicherung von Familienangehörigen. Zur Erinnerung werden die Beschäftigten zum 30. Geburtstag angeschrieben.

Zur Einführung der neuen Regelung gibt es einmalig eine Öffnungsaktion für alle bis 40-jährigen Kirchenbeschäftigten. Die Berechtigten werden persönlich angeschrieben.

Der Abschluss der Höherversicherung ist an das kirchliche Arbeitsverhältnis gebunden. Wer seinen Arbeitgeber später wechselt oder in Rente geht, kann die Versicherung weiterführen. Gleiches gilt für mitversicherte Kinder nach dem 27. Lebensjahr.

Infos auch in leichter Sprache

Die Homepage zur kirchlichen Höherversicherung wurde anlässlich der Öffnungsaktion völlig neu gestaltet. Übersichtlicher und gut verständlich werden



Schluss mit 50 Seiten Kleingedrucktem. Verständlich und auf Wunsch in „leichter Sprache“ werden die Angebote jetzt präsentiert.

jetzt alle Infos rund um die Höherversicherung präsentiert.

Zusätzlich werden die wichtigsten Informationen in einem Erklär-Film und in „leichter Sprache“ angeboten. So werden auch Beschäftigte erreicht, die weniger sprachgewandt sind oder nicht fließend

Deutsch sprechen. Auf der Homepage sind auch Informationen zu weiteren Beihilfe-Ergänzungstarifen zu finden. Die Adresse lautet: www.vkb.de/kirchen

Manfred Weidenthaler

Weitere Informationen zur Öffnungsaktion
➤ Seite 7.

Wenn wir uns nicht einig werden

Sind Beschäftigte der Meinung, dass ein Antrag oder Anliegen zu Unrecht abgewiesen wurde, werden sie zunächst das Gespräch mit ihrem Dienstgeber suchen.

- Manchmal fehlen einfach Informationen: etwa darüber, dass Sonderurlaub aus familiären Gründen in der Regel gewährt werden muss.
- Manchmal sind Vorgesetzten Grund und Ziel des Wunsches nicht ganz klar. Beschäftigte sollten sagen und belegen, warum ihr Anliegen wichtig ist, dann kann die Chefin oder der Chef ihre Interessen angemessen berücksichtigen.
- Und manchmal gibt es eine Lösung, an die noch keiner gedacht hat. Hier lohnt es sich nachzufragen, warum der Dienstgeber dem Anliegen nicht entsprechen will, was der Kern des Problems ist. Dann kann man nach Lösungen suchen – wenn möglich gemeinsam.

Beraten und unterstützen kann die Mitarbeitervertretung der Einrichtung, falls die Beschäftigten eine gewählt haben. Vor allem bei der Abklärung rechtlicher Fragen können auch übergeordnete Stellen, zum

Beispiel die Rechtsabteilung des Ordinariats oder die Stiftungsaufsicht, hilfreich sein.

Schlichtung kann helfen

Und wenn das alles nicht hilft? Jede und jeder hat die Möglichkeit, sich an die Schlichtungsstelle der Diözese zu wenden. Viele Streitfälle werden dort gelöst. Gute Erfolgsaussichten haben Beschäftigte vor allem, wenn es um „Soll-Bestimmungen“ geht. Hier ist der Dienstgeber gefordert, die „dringenden“ betriebliche Gründe für seine Ablehnung darzulegen. Schwieriger ist es, wenn sich der Konflikt um „Kann-Vorschriften“ dreht. Hier hat der Dienstgeber immer einen Ermessensspielraum. Infos zum Schlichtungsverfahren sind zu finden im KODA Kompass Nr. 22, Seite 6 bis 8. Zum Download unter www.kodakompass.de Die Adresse der Schlichtungs-

stelle ist beim Ordinariat zu erfahren. Und sollte auch das Schlichtungsverfahren erfolglos bleiben, ist es Beschäftigten unbenommen, das weltliche Arbeitsgericht zur Entscheidung anzurufen.

Manfred Weidenthaler



Manche Autofahrer fahren bei Rot über die Ampel. Und manche Arbeitgeber missachten das Arbeitsrecht. Beschäftigte entscheiden, ob und wie sie dagegen vorgehen.

Foto: Kzenon/istock.adobe.com

SOLL und KANN

Zwei Worte, die jeder verstehen sollte

Im Arbeitsrecht und im Tarifrecht haben die Worte „Soll“ und „Kann“ eine andere Bedeutung als in der Umgangssprache.

Soll ist meist muss

Wenn im ABD steht „soll Sonderurlaub gewährt werden“, ist gemeint, dass Sonderurlaub gewährt werden MUSS (!), außer sogenannte dringende (!) betriebliche Gründe machen dies unmöglich oder unzumutbar. Eine einfache Störung des Betriebsablaufs ist kein „dringender“ Grund. Der Betriebsablauf wird immer gestört, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ausfällt – egal warum. Das kann daher kein dringender Ablehnungsgrund sein.

Auch die unvermeidliche Tatsache, dass man eine Ersatzkraft suchen und Arbeit umorganisieren muss und dass dies mit Aufwand und Kosten verbunden ist, kann kein dringender Grund sein. Denn auch dies liegt in der Natur der Sache. Wären solch einfache betriebliche Störungen bereits zulässige Ablehnungsgründe, könnte praktisch jeder Antrag abgelehnt werden und die Regelung wäre sinnlos.

Warum schreibt die KODA dann nicht gleich ins ABD „muss gewährt werden“ statt „soll gewährt werden“? Weil die Kommission nicht jede besondere betriebliche Situation voraussehen kann. Und es mag durchaus Fälle geben, in denen das, was die oder der Beschäftigte wünscht, den Betrieb derart schwerwiegend beeinträchtigen würde, dass das Anliegen unzumutbar ist. Und dann darf der Dienstgeber ablehnen.

Kann heißt abwägen

An vielen Stellen des ABD steht statt einem „Soll“ ein „Kann“. So „kann“ zum Beispiel vereinbart werden, dass der Sonderurlaub vorzeitig endet, sobald die Angehörigen-Pflege nicht mehr nötig oder erforderlich ist.

Nur nach billigem Ermessen

Die Entscheidung über einen solchen „Kann“-Antrag hat der Dienstgeber nach „billigem Ermessen“ zu treffen. Das heißt

der Arbeitgeber wägt zwischen den objektiven Interessen der Einrichtung und den berechtigten Interessen der oder des Beschäftigten ab.

Dazu muss er sich den konkreten Einzelfall anschauen. Ein pauschales „wo kämen wir da hin, wenn das jeder wollte“ oder ein „das haben wir noch nie gemacht“ wird dem „billigen Ermessen“ sicher nicht gerecht. Der Dienstgeber wird zumindest vorher mit der oder dem Beschäftigten sprechen müssen, wird sich kündigt machen und mögliche Lösungen durchdenken.



„Soll ist muss, wenn kann“ heißt ein Merkspruch. Bei Soll-Bestimmungen fällt die Abwägung fast immer zu Gunsten von Beschäftigten aus.

Foto: Szabolcs Szekeres - Fotolia

Ein weiteres Prinzip hat der Dienstgeber zu beachten: Er muss Gleiches gleich behandeln. Er darf also nicht ohne sachlichen Grund B verweigern, was er A gewährt.

Beachtet er dies alles, dann hat der Dienstgeber einen „Ermessensspielraum“ in seiner Entscheidung.

„Billiges Ermessen“ am Beispiel

Am Beispiel eines Zusatzes zum Antrag auf Sonderurlaub soll dies verdeutlicht werden. Ein Beschäftigter beantragt, dass der Sonderurlaub endet, sobald die Pflege des Angehörigen nicht mehr erforderlich oder möglich ist. Im ABD steht, dass dies vereinbart werden „kann“.

Das Vorgehen des Dienstgebers könnte folgendermaßen aussehen: Er spricht mit

dem Beschäftigten. Dieser rechnet damit, dass die zu Pflegenden irgendwann in ein Pflegeheim muss, wann genau, lässt sich nicht absehen. Hinzu kommt, dass beim Wechsel in ein Pflegeheim das Pflegegeld wegfällt und er dann dringend auf das Einkommen angewiesen ist. Diese Argumente legt der Dienstgeber zu Gunsten des Beschäftigten in die Waagschale.

Anschließend prüft er, ob betriebliche Gründe entgegenstehen. Möglicherweise arbeitet der Beschäftigte an abgegrenzten Projekten, die sich während der Projekt-

laufzeit nur sehr schwer von einem Mitarbeiter auf einen anderen übertragen lassen. Möglicherweise sind in der Umgebung der Einrichtung Arbeitskräfte so knapp, dass er fürchten muss, keine Ersatzkraft zu solch unsicheren Bedingungen zu finden.

Im letzten Schritt wägt er die Interessen ab und trifft eine „billige“ also „faire“ Entscheidung, ob er gemäß der „Kann-Regelung“ dem Wunsch des Beschäftigten entspricht.

Vorgesetzte wissen nicht alles

Nicht jeder und jedem ist die juristische Bedeutung der Begriffe „Soll“ und „Kann“ bewusst. Beschäftigte sollten Vorgesetzte gegebenenfalls darauf aufmerksam machen.

Manfred Weidenthaler

Ein PLUS für Familien – Beispiele für betriebliche Leistungen

Um Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren zu können, bieten manche kirchliche Einrichtungen ihren Beschäftigten Leistungen, die über die Regelungen des ABD hinausgehen. Anspruch auf solche übertariflichen

Leistungen besteht, wenn der Arbeitgeber diese zugesagt hat oder sie in einer Dienstvereinbarung zwischen Mitarbeitervertretung und Dienstgeber vereinbart wurden. Informationen zu zusätzlichen sozialen Leistungen finden sich in Broschüren oder

im Intranet. Auskünfte geben auch Personalabteilungen, Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeitervertretungen. Eine Auswahl von guten Beispielen aus den bayerischen Diözesen haben wir hier zusammengestellt.

Christian Dorn

Familienurlaub im schönen Allgäu

Zu Ferienzeiten sind Unterkünfte für Familien oft sehr teuer. Und meist hält das Angebot mit der Nachfrage nicht Schritt. Die Diözese Augsburg bietet ihren Beschäftigten Ferienwohnungen in der beliebten Urlaubsregion Allgäu zu günstigen Bedingungen an. Familien werden in der Ferienzeit bei der Vergabe bevorzugt.

Arbeitsbefreiung bei akutem Pflegebedarf

Pflegesituationen bei nahen Angehörigen sind nicht immer planbar. Entsteht ein akuter Bedarf, dann haben Beschäftigte nach dem Pflegezeitgesetz Anspruch auf zehn Tage Arbeitsbefreiung ohne Bezahlung. Das ABD gewährt in solchen Fällen einen bezahlten, arbeitsfreien Tag. Die Diözese Augsburg bezahlt ihren Beschäftigten über den Tarif hinaus das Entgelt für insgesamt fünf Tage weiter.

Das Kind kommt mit

Wenn die Kindertagesstätte oder die Schule tageweise geschlossen wurde und eine anderweitige Betreuung nicht möglich ist, können Kinder in Notsituationen mit zur Arbeit gebracht werden. So ist es jedenfalls für die Beschäftigten der Diözese Würzburg. Das Mitbringen sollte am schon vor Eintreten eines solchen Notfalls einmal grundsätzlich mit Dienstvorgesetzten und den Kolleginnen und Kollegen abgesprochen werden.

Flexibel für die Familie

Situation: Die regelmäßige Anwesenheit zu Hause an einzelnen Wochentagen ist in einer konkreten Familiensituation notwendig oder mobiles Arbeiten ist grundsätzlich ohne Probleme möglich. Für diese Fälle haben Dienstgeber und MAV der Diözese Würzburg eine Dienstvereinbarung geschlossen. Dabei gilt „doppelte Freiwilligkeit“, das heißt Arbeiten von zu Hause aus kann von keiner Seite erzwungen werden. Für alle Beschäftigten hat die IT sichere Zugänge für mobiles Arbeiten eingerichtet.

„Abenteuer pur!“ – Kinderbetreuung in den Ferien

Kinder von Beschäftigten der Erzdiözese München und Freising können am schulfreien Buß- und Betttag und für ein bis zwei Wochen zu Beginn der Sommerferien an einem Betreuungsprogramm teilnehmen. Für einen geringen Eigenbeitrag wird ein buntes Programm mit gemeinsamem Essen angeboten: Entdeckungstour durch München, Spiele, Sport, Erholung, ...

Kindertagesstätte – kirchlich Beschäftigte bevorzugt

Die Suche nach einem Betreuungsplatz in einer Kindertagesstätte kann nervenaufreibend sein. Gerade in Ballungsräumen hinkt das Angebot der Nachfrage weit hinterher. In den Kitas des Erzdiözeses München und Freising werden bei der Diözese Beschäftigte bei der Vergabe von Plätzen bevorzugt berücksichtigt. In den Einrichtungen des Caritasverbandes werden diözesane Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund einer Vereinbarung mit der Erzdiözese „angemessen berücksichtigt“.

Zuschuss zur Kinderbetreuung

Die Bayerische Regional-KODA empfiehlt allen kirchlichen Dienstgebern, Zuschüsse zur Betreuung von noch nicht schulpflichtigen Kindern zu zahlen.

Viele Dienstgeber haben entsprechende Regelungen erlassen. Die Zuschüsse werden zu nachgewiesenen Beiträgen für die außerhäusliche Betreuung gezahlt, zum Beispiel in einer Kita. Auch für Adoptiv- und Pflegekinder werden gegebenenfalls entsprechende Leistungen gewährt. Keine

Zuschüsse gibt es während Sonderurlaub und während Elternzeit ohne dienstliche Beschäftigung.

Auskunft darüber, ob und gegebenenfalls in welcher Höhe die jeweilige Einrichtung Zuschüsse zahlt, gibt der Dienstgeber beziehungsweise die zuständige Personalstelle.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: [Empfehlungsbeschluss im ABD Teil G, 1.](#)

Zusätzliche Arbeitsbefreiung bei Geburt

Für einige familiäre Ereignisse erhalten kirchlich Beschäftigte Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge. Bei der Geburt eines Kindes bekommt der Ehemann nach den Regelungen des ABD einen arbeitsfreien Tag, lebt bereits ein Kind unter 12 Jahren oder eine pflegebedürftige Person im Haushalt, gibt es einen weiteren Tag. Über den Tarif hinaus gewährt die Diözese Augsburg ihren Beschäftigten ab der Geburt des zweiten und jedes weiteren Kindes vier zusätzliche Tage Arbeitsbefreiung.

Arbeitszeitpende für Beschäftigte in Notlagen

Beschäftigte des Bischöflichen Ordinariats Eichstätt können Arbeitszeit spenden, zum Beispiel Überstunden oder Urlaubstage, die den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigen. Die gespendete Arbeitszeit wird in einem Gesamtstundenkonto gesammelt. Geraten Beschäftigte in eine Notlage, zum Beispiel durch eine schwere Erkrankung eines Kindes oder größere Schäden an seinem Wohneigentum, können sie auf dieses Gesamtstundenkonto zugreifen. Vorausgesetzt, dass keine abzubauenen Stunden und keinen Urlaub mehr zur Verfügung stehen. Eine konkrete und solidarische Hilfe unter Kolleginnen und Kollegen.

Foto: auimeesri / stock.adobe.com



Steuerfrei. Arbeitgeber können Betreuungszuschüsse in gewissem Rahmen steuer- und sozialversicherungsfrei gewähren.

Foto: Tverdokhlib / stock.adobe.com

Ausbildungs- und Prüfungspflicht

Aussetzen aus familiären Gründen möglich

Seit 2021 gibt es eine Ausbildungs- und Prüfungspflicht, beschränkt auf Teile des Verwaltungsdienstes. Das bedeutet, dass eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 6 und höher dort in der Regel nur mit einer einschlägigen Ausbildung möglich ist. Quereinsteigende müssen meist aufwändige Lehrgänge zur Nachqualifizierung besuchen.

Dies betrifft vor allem seit Januar 2021 neu Eingestellte. Vor Januar 2021 Eingestellte sind weitgehend davon befreit.

Mit der Ausbildungs- und Prüfungspflicht folgt der kirchliche dem kommunalen Verwaltungsdienst. Im kirchlichen Tarifrecht ist allerdings ergänzend fest-

geschrieben, dass die Ausbildungs- und Prüfungspflicht aus familiären Gründen ausgesetzt werden soll. Wer Kinder betreut oder Angehörige pflegt, hat oft keine Möglichkeit, an Präsenzveranstaltungen teilzunehmen. Manchmal fehlt auch Zeit und Energie für die anspruchsvolle Lernarbeit zu Hause. Auf Antrag der oder des Beschäftigten soll daher die Ausbildungspflicht ausgesetzt werden, so lange die familiären Gründe vorliegen.

Manfred Weidenthaler

Ausführliche Informationen: [KODAKompass Nr. 77, August 2020](#)

Rechtsgrundlage: [ABD Teil A, 2.1. Nr. 7](#)

Unsere Sicht Unsere Meinung



Kirche als attraktiver Arbeitgeber

Der Wunsch nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf kommt in erster Linie von Seiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, doch auch Arbeitgeber tun gut daran, diesen Schritt zu gehen – tatsächlich können gerade kirchliche Arbeitgeber gleich mehrfach davon profitieren.

Sich die Familienfreundlichkeit nicht nur auf die Fahnen zu schreiben, sondern diese in der Einrichtung zu leben macht einen attraktiven kirchlichen Arbeitgeber. Schöne Prospekte und Zertifizierungen

Einstieg – auch bei einem kirchlichen Arbeitgeber.

Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf wirkt sich zusätzlich auch auf die Beschäftigten aus, die bereits in der Einrichtung sind. Sie fühlen sich glücklicher und zufriedener bei der Arbeit, arbeiten motivierter und somit auch produktiver und entwickeln eine größere Loyalität zum Arbeitgeber.

Tatsächlich kann dem oft angesprochenen Fachkräftemangel entgegengewirkt



Erfolgsfaktor. Die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung, Pflege und Beruf zu fördern, lohnt sich auch betriebswirtschaftlich – ein weiterer Grund für familienfreundliche Maßnahmen in der Einrichtung.

Foto: fotogestoeber / stock.adobe.com

sind nur ein kleiner Teil auf dem Weg zur erfolgreichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die große Relevanz des Themas für Beschäftigte macht es zu einem ausschlaggebenden Argument für eine mögliche Bewerbung und den beruflichen

werden, wenn Jobs familienfreundlicher gestaltet werden. Gerade im Bereich der Kindertagesstätten könnte dies ein unschlagbarer Standortvorteil für kirchliche Einrichtungen sein. Wer keine Chance sieht, seine Familie und die Arbeit unter

einen Hut zu bringen, überlegt sich oft, wann und ob sie und er überhaupt wieder in den Beruf einsteigen wird. Wird hingegen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleistet, müssen die Einrichtungen nicht auf diese oft gut ausgebildeten Beschäftigten verzichten.

Der Arbeitgeber ist gefragt

Besonders ein kirchlicher Arbeitgeber sollte die Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in seine Überlegungen und in sein Handeln einfließen lassen. Er sollte dazu beitragen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bewusstsein für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf entwickeln und fördern. Jeder Arbeitgeber sollte Aufgeschlossenheit gegenüber der persönlichen Situation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zeigen. Der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten darf nicht als Drücken vor der Arbeit interpretiert werden. Eine langfristige Mitarbeiterbindung ist entscheidend: Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben

Auch eine Mitarbeitervertretung (MAV) ist gefordert

Zu den Aufgaben einer MAV gehört es, auf familienfreundliche Arbeitsbedingungen hinzuwirken (§ 26 Abs. 3 Nr. 8 Mitarbeitervertretungsordnung, MAVO). Die MAV sollte die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Einrichtung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen. Sie sollte vor Ort die Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermitteln. Vorschläge für Verbesserungen in der Einrichtung können vorgebracht werden. So können Dienstvereinbarungen geschlossen werden, beispielsweise zur Arbeitszeitflexibilisierung (§ 38 Abs. 1 Nr. 2 MAVO) oder es wird ein Kontakthalteprogramm für beurlaubte Kolleginnen und Kollegen vereinbart. Zudem sind kontinuierliche Informationen über bestehende und neue familienfreundliche Regelungen sinnvoll und bringen diese bei den Beschäftigten ins Bewusstsein. Grundsätzlich gilt: Wenn Arbeitgeber und MAV vertrauensvoll zusammenarbeiten, ist das die beste Basis, um Beschäftigte bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen.

der Einrichtung erhalten. Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss zum Thema im jährlichen Mitarbeitergespräch werden. Hierbei ist ausdrücklich nach Problemen und Wünschen zu fragen. Und der Verzicht auf befristete Arbeitsverträge ist dringend geboten: Diese behindern – gerade bei jüngeren Beschäftigten – die Familienplanung und belasten ein schon vorhandenes Familienleben. Zudem sollte ein Kontakthalteprogramm für Beschäftigte in Elternzeit oder Sonderurlaub entwickelt werden, um die Bindung an die Einrichtung aufrecht zu erhalten. Zusätzlich ist die besondere Betreuung und Unterstützung von Rückkehrern aus der Elternzeit oder dem Sonderurlaub sinnvoll, damit diese wieder gut in die Einrichtung integriert werden können.


Notwendig ist aber auch, die vorhandenen Angebote regelmäßig zu überprüfen, ob sie für die Beschäftigten noch passend sind.

Fazit

Das besondere kirchliche Engagement für familienfreundliche Arbeitsverhältnisse ist nicht nur eine Frage der eigenen Glaubwürdigkeit, sondern angesichts knapper werdender Kassen zugleich auch ein ökonomisches Gebot. Gut qualifizierte, leistungsfähige und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eine wichtige Ressource nicht nur in der Wirtschaft, sondern auch in den kirchlichen Einrichtungen.

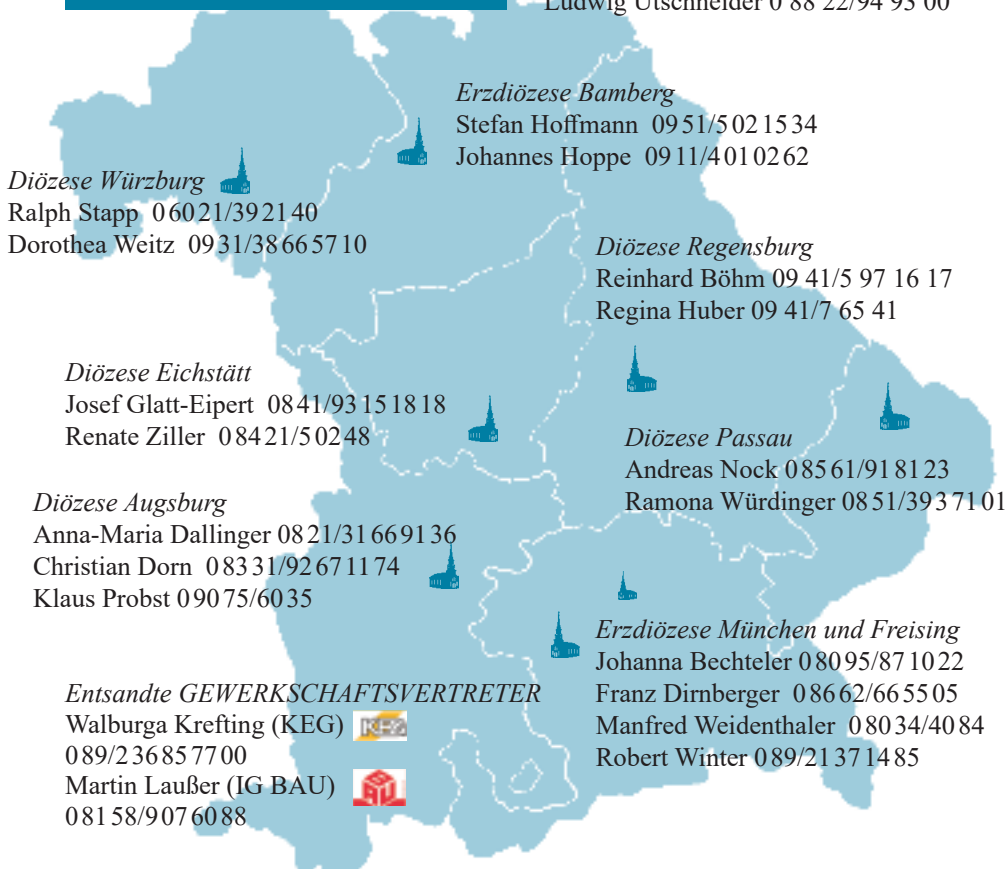
Die Unterstützung von Familien muss daher dem Arbeitgeber Kirche ein zentrales Anliegen sein. Kirchliche Arbeitgeber

müssen ihren Beitrag dazu leisten, dass Beschäftigte ihre Aufgaben in der Familie und im Beruf gut miteinander in Einklang bringen können. Dies ist wichtig, weil die Familien einen unschätzbaren Beitrag zum Aufbau von Kirche und Gesellschaft leisten und deshalb die bestmögliche Unterstützung verdienen. So soll damit auch Mut zur Familie gemacht werden und die Kirche ein attraktiver Arbeitgeber für Menschen sein, die Familie haben oder sich eine wünschen. Dazu gehört auch ein Arbeitsvertragsrecht, das sich an diesen Grundwerten orientiert und sich daran messen lassen muss.


Johannes Hoppe

Bei Fragen rund um das Tarifrecht – die Ansprechpartner für Ihre Diözese auf KODA-Mitarbeiterseite

Lehrkräfte an
KIRCHLICHEN SCHULEN,
zuständig für ganz Bayern
Arthur Langlois 0175/2 95 23 87
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00



Diözese Würzburg
Ralph Stapp 060 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Erzdiözese Bamberg
Stefan Hoffmann 09 51/50 21 53 34
Johannes Hoppe 09 11/40 10 26 2



Diözese Regensburg
Reinhard Böhm 09 41/5 97 16 17
Regina Huber 09 41/7 65 41

Diözese Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 08 421/50 24 8

Diözese Passau
Andreas Nock 08 561/91 81 23
Ramona Würdinger 08 51/39 37 10 1

Diözese Augsburg
Anna-Maria Dallinger 08 21/31 66 91 36
Christian Dorn 08 331/92 67 11 74
Klaus Probst 09 075/60 35

Erzdiözese München und Freising
Johanna Bechteler 08 095/87 10 22
Franz Dirnberger 08 662/66 55 05
Manfred Weidenthaler 08 034/40 84
Robert Winter 08 921/37 14 85

Entsante GEWERKSCHAFTSVERTRETER
Walburga Krefting (KEG)  08 923 36 85 77 00
Martin Laußer (IG BAU)  08 158/90 76 08 88

Die Dienstnehmervertreterinnen und -vertreter erreichen Sie per Email unter: Nachname@kodakompass.de

Die KODA-Dienstgebervertreterinnen und -vertreter finden Sie unter www.kodakompass.de

Schul-Familie einmal anders

Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Es ist ein Zerrbild vergangener Jahrzehnte, wonach der Beruf einer Lehrerin beziehungsweise eines Lehrers ein leicht zu bewältigender Halbtagsjob sei. Die Tätigkeit von Lehrkräften ist ein Fulltime-Job, der weit über den eigentlichen Unterricht hinausgeht. Insofern lohnt sich auch und gerade für diese Berufsgruppe der Blick darauf, inwiefern hier die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelingt und wo noch nachgebessert werden sollte.

Ein wesentlicher Bestandteil der Arbeitszeit von Lehrkräften ist die Unterrichtspflichtzeit, hinzu kommen aber zahlreiche andere Aufgaben außerhalb des Unterrichts, die den Job im Klassenzimmer spannend und herausfordernd machen. Angesichts dieser Rahmenbedingungen ist es auch für diesen Beschäftigtenkreis wichtig, dass das Arbeitsvertragsrecht Grundlagen bietet, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Das kirchliche Arbeitsvertragsrecht ABD bietet bereits jetzt einige Werkzeuge dafür an, andere und zusätzliche Werkzeuge wären aber auch hier in einer sich wandelnden Arbeitswelt wünschenswert. Was das ABD jetzt schon bietet, wird in der Tabelle näher erläutert.

Ausgangspunkt ist das Beamtenrecht

Einige wesentliche familienpolitische Komponenten eröffnen sich Lehrkräften an kirchlichen Schulen durch die unmittelbare Bezugnahme zum Beamtenrecht der vergleichbaren Lehrkräfte an staatlichen Schulen. Zu denken wäre hier an Möglichkeiten für familienpolitische Teilzeit oder Entgeltbestandteile wie den Familienzuschlag.



Gute Grundlagen für Familie und Beruf. Die Regelungen an kirchlichen Schulen sind im Grundsatz am Beamtenrecht orientiert.

Foto: contrastwerkstatt / stock.adobe.com

Kirkenspezifisch ergänzt

Daneben hat es die Kommission beziehungsweise ihre Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte in den zurückliegenden Jahren geschafft, zusätzliche Elemente im ABD zu verankern und ergänzend zu regeln. Unter anderem wurden Bestimmungen zur Übernahme von Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträgen durch den Arbeitgeber in den Sonderregelungen für Lehrkräfte an Gymnasien und Realschulen verbessert, damit ein erziehungsbedingt späterer Berufseinstieg nicht zum Nachteil werden muss (für den Bereich der Grund- und Mittelschulen sowie beruflichen Schulen war dies aufgrund gesetzlicher Vorgaben in der Refinanzierung nicht möglich). Andererseits eröffnet das ABD auch den Weg zu umfassenden Beihilfezusagen, die wiederum auch Ansprüche in Elternzeit oder familienpolitischem Sonderurlaub enthalten.

Verantwortung der Schulleitungen

Neben dem unmittelbaren arbeitsvertragsrechtlichen Rahmen hängt das Gelingen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stark davon ab, wie dies im Arbeitsalltag umgesetzt wird. Wer beispielsweise kleine Kinder hat und für deren Betreuung auf die Öffnungszeiten der Kinderkrippe angewiesen ist, wird möglicherweise besondere Wünsche hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit oder der Stundenplanung haben. Bereits jetzt berücksichtigt die Kirchliche Lehrerdienstordnung (KLDO) den Punkt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Aufgabenfeld der Schulleitungen, was über jene Vorgaben hinausgeht, die für staatliche Schulleiterinnen und Schulleiter aufgrund der staatlichen Lehrerdienstordnung (LDO) gilt.

Staatliche Vorgaben

Besoldung	<p>Dank der einschlägigen Automatik im ABD wird auch für Lehrkräfte an katholischen Schulen der beamtenrechtliche Familienzuschlag gewährt (siehe ABD Teil B, 4.1., Nr. 6, Abs. 1)</p> <p>Stufe 1 des Familienzuschlags wird Verheirateten gewährt. Dieser Familienzuschlag erhöht sich auf Stufe 2 mit dem ersten Kind; weitere Kinder lösen eine weitere Erhöhung des Familienzuschlags aus.</p> <p>Zur jeweiligen Höhe des Familienzuschlags informiert unter anderem das Landesamt für Finanzen: www.lff.bayern.de/bezuege/besoldung/index.aspx</p> <p>Rechtsgrundlage: Artikel 35 und 36 Bayerisches Besoldungsgesetz</p>
-----------	--

<p>Teilzeit (familienpolitisch und Teilzeit in Elternzeit)</p>	<p>In ABD Teil B, 4.1. Nr. 4 erfolgt ein Generalverweis auf die Regelungen zur Arbeitszeit für Lehrkräfte beim Freistaat Bayern. Dies bedeutet auch, dass (im Unterschied zum Sonderurlaub) die familienpolitische Teilzeit aus dem Beamtenrecht unmittelbar auch auf Lehrkräfte an kirchlichen Schulen anzuwenden ist.</p> <p>In Artikel 89 Bayerisches Beamtengesetz ist geregelt:</p> <p>„(1) Beamten und Beamtinnen mit Dienstbezügen ist auf Antrag, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen,</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder einem oder einer nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen Teilzeitbeschäftigung in einem Umfang von mindestens durchschnittlich wöchentlich acht Stunden ..., 2. während der Elternzeit Teilzeitbeschäftigung auch mit weniger als wöchentlich acht Stunden zu gewähren.“ <p>Die acht Stunden beziehen sich auf Zeitstunden, ausgehend von der 40-Stunden-Woche der Beamtinnen und Beamten (20% der Arbeitszeit). Dies ist auf die Unterrichtspflichtzeit von Lehrkräften herunterzubrechen:</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;">Unterrichtspflichtzeit von:</td> <td>Mindestteilzeit:</td> </tr> <tr> <td>23 bis 27 Unterrichtsstunden</td> <td>5 Unterrichtsstunden</td> </tr> <tr> <td>28 bis 29 Unterrichtsstunden</td> <td>6 Unterrichtsstunden</td> </tr> </table>	Unterrichtspflichtzeit von:	Mindestteilzeit:	23 bis 27 Unterrichtsstunden	5 Unterrichtsstunden	28 bis 29 Unterrichtsstunden	6 Unterrichtsstunden
Unterrichtspflichtzeit von:	Mindestteilzeit:						
23 bis 27 Unterrichtsstunden	5 Unterrichtsstunden						
28 bis 29 Unterrichtsstunden	6 Unterrichtsstunden						

Kirchenspezifische Regelungen

<p>Sonderurlaub aus familienpolitischen Gründen</p>	<p>Nachdem das ABD für Lehrkräfte keinen unmittelbaren Bezug zu den Sonderurlaubsregelungen für verbeamtete Lehrkräfte beim Freistaat Bayern vorsieht, wurde ergänzend zu § 28 ABD Teil A, 1. eine Regelung geschaffen, um Lehrkräften einen längeren Sonderurlaub aus familienpolitischen Gründen sowie aus Gründen der Pflege von Angehörigen zu ermöglichen.</p> <p>Diese ist in Nr. 10 ABD Teil B, 4.1. normiert:</p> <p>„... § 28 Teil A, 1. findet mit der Maßgabe Anwendung, dass Beschäftigten auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden soll, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen, und dass der Sonderurlaub längstens bis zu insgesamt 15 Jahren gewährt werden kann; ...“</p>
<p>Übernahme von Beiträgen zur Renten- und Arbeitslosenversicherung durch den Arbeitgeber</p>	<p>Da die Vorgaben aus dem Schulfinanzierungsgesetz für die beruflichen Schulen sowie Grund- und Mittelschulen strenger auf das unmittelbare Beamtenrecht abzielen, konnte hinsichtlich der Übernahme von Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträgen nur für Lehrkräfte an Realschulen und Gymnasien eine Verbesserung erzielt werden, die letztlich auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie abzielt. Die Übernahmen setzen unter anderem die Aufnahme der Tätigkeit vor Vollendung des 45. Lebensjahrs voraus. Damit diese Bestimmung nicht für jene nachteilig ist, die aufgrund von Erziehungs- oder Pflegezeiten später ins Berufsleben eingestiegen sind, wurde in Nr. 6 ABD Teil B, 4.1.1. Folgendes zu den Absätzen 6 und 7 (Bestimmungen zur Übernahme der Rentenversicherungsbeiträge durch den Arbeitgeber) geregelt:</p> <p>„2. Protokollnotiz zu Absatz 6 und 7:</p> <p>Ab dem 01.01.2021 erhöht sich das Höchstalter (vollendetes 45. Lebensjahr) um die Zeiten der tatsächlichen Betreuung oder Pflege von mindestens einem Kind unter 18 Jahren sowie der tatsächlichen Betreuung oder Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen im Umfang von bis zu 36 Monaten pro Kind/Angehörigen, soweit wegen der Betreuung oder Pflege in dieser Zeit keine hauptberufliche Tätigkeit ausgeübt wurde.</p> <p>Dies gilt auch für Lehrkräfte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01.01.2021 begonnen hat; für sie erfolgt die Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge nur auf Antrag und nur mit Wirkung für die Zukunft, frühestens jedoch ab dem 01.01.2021. Absatz 7a findet keine Anwendung.“</p>
<p>Anspruch auf Beihilfe</p>	<p>Unter bestimmten Voraussetzungen (im Regelfall die Übernahme der Rentenversicherungsbeiträge) gewährt der Arbeitgeber den Lehrkräften an kirchlichen Schulen neben der Grundbeihilfe 814 eine Höherversicherung, die die gesetzliche Krankenversicherung ergänzt.</p> <p>Der Anspruch besteht im Grundsatz auch während Elternzeit oder während eines Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen.</p> <p>Nr. 14 ABD Teil B, 4.1.1. (Realschulen und Gymnasien)</p> <p>„Zu § 36 Teil A, 1. – Beihilfen bei Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen – Lehrkräfte, für die der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung übernommen hat, erhalten Beihilfe für die Dauer der Beschäftigung, während der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen, sowie im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters, soweit Beamte als Lehrkräfte des Freistaates in diesen Zeiten beihilfeberechtigt sind.“</p>

<p>Fortsetzung >>> Anspruch auf Beihilfe</p>	<p>ABD Teil B, 4.1.2. (berufliche Schulen) und ABD Teil B, 4.1.3 (Grund- und Mittelschulen), jeweils Nr. 14 „Zu § 36 Teil A, 1. – Beihilfen bei Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen – Lehrkräfte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis erhalten Beihilfe zumindest für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen. Lehrkräfte, bei denen der Schulträger gemäß Nr. 6 Absatz 6 die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI übernimmt, erhalten Beihilfe auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Bezuges einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters. Für Institute des geweihten Lebens oder Gesellschaften des apostolischen Lebens gilt Satz 2 ab 01.01.2019.“</p> <p>Derzeit wird diese Beihilfe durch eine Einbeziehung in die Tarife 814 und 820 K Plus gewährt.</p>
<p>Beurteilungsrichtlinien für Schulleiterinnen und Schulleiter</p>	<p>In Analogie zu den Aufgaben der Schulleiterinnen und Schulleiter, die sich aus der KLDO ergeben, wird im Rahmen der Beurteilung dieses Personenkreises unter der Kategorie „Motivation und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ auch abgeprüft, inwiefern eine „Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Familie und Beruf zu vereinbaren“ erfolgt.</p> <p>ABD Teil B, 4.1, Anlage D, Abschnitt B: Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung der Schulleiterinnen und Schulleiter an katholischen Schulen, 2. Inhalt der Beurteilungen, Beurteilungsmaßstab und Bewertung, 2.1.1.2 Führungs- und Vorgesetztenverhalten, Buchstabe c).</p>

Kirchliche Lehrerdienstordnung (KLDO)

<p>Aufgaben der Schulleiterinnen und Schulleiter</p>	<p>In § 25 KLDO (Einzelne Aufgaben der Schulleiterin bzw. des Schulleiters) wurde bei der letzten Novellierung folgende Bestimmung ergänzt: „Außerdem hat die Schulleiterin bzw. der Schulleiter dafür Sorge zu tragen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beim Personaleinsatz berücksichtigt wird (z. B. bei Lehrkräften in familienpolitischer Teilzeit und Elternzeit hinsichtlich der Unterrichtsverteilung und der Heranziehung zu außerunterrichtlichen Aufgaben).“</p> <p>In welchem Maße dies vor Ort ausgestaltet wird, hängt auch davon ab, wie im Rahmen der Beteiligung örtlicher Mitarbeitervertretungen auf die Beachtung der Bestimmung eingegangen wird.</p>
--	---

Ist noch mehr möglich?

Diese Frage ist grundsätzlich zu bejahen, da auch im Arbeitsfeld Schule die Vereinbarkeit von Beruf, Kinderbetreuung und zunehmend auch Pflege eine Rolle spielt. Hier könnte die Bayerische Regional-KODA durchaus noch Änderungen anstoßen. Derzeit arbeitet eine eigene Arbeitsgruppe der Kommission am Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“. Hier sollen nach Möglichkeit auch Verbesserungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen beraten werden. Ein Dauerbrennertema ist dabei stets die Frage, in welchem Maße teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte, die aus familienpolitischen Gründen nicht Vollzeit arbeiten, tatsächlich eine Entlastung spüren. Eine vernünftige Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit auf die Arbeitstage oder ein Berücksichtigen eines späteren Arbeitsbeginns aufgrund der Kinderbetreuungsproblematik am Morgen wären hier zu erwähnen. Mehr Rücksicht bedarf es oftmals auch bei der Heranziehung für außerunterrichtliche Aufgaben (zum Beispiel schulinterne Fortbildungen, Konferenzen, Dienstbesprechungen). Hier sei ein Blick in die Zukunft gewagt, welcher letztlich auch auf die Erfahrun-

gen in der Corona-Pandemie abzielt. Warum nicht verstärkt eine Teilnahme an Sitzungen im Videoformat von zuhause aus ermöglichen, wenn dies der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dient und damit zum Beispiel zusätzliche Fahrten an die Schule an unterrichtsfreien Tagen entfallen? Das wäre auch ein Pluspunkt für die Nachhaltigkeit, wenn unnötige Autofahrten eingespart werden.

Nicht alles ist durch das Arbeitsvertragsrecht bayernweit zu regeln, da oftmals die Situation vor Ort berücksichtigt werden muss. Hier können aber die örtlichen Mitarbeitervertretungen oder gegebenenfalls bestehende Gesamtmitarbeitervertretungen bei größeren Schulträgern Ideen einbringen. Die Mitarbeitervertretungsordnung



Viel muss vor Ort gelöst werden. Für familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu sorgen, gehört zu den Pflichten von Schulleitung und Mitarbeitervertretung.

Foto: Fotofreundin / stock.adobe.com

definiert in § 26, Absatz 3 Nummer 8, dass Mitarbeitervertretungen „auf frauen- und familienfreundliche Arbeitsbedingungen hinzuwirken“ hätten, was Spielraum eröffnet, durch Anträge oder in Gestalt von Dienstvereinbarungen passgenaue Lösungen vor Ort ins Spiel zu bringen.

Ludwig Utschneider

Aber bitte mit Familie

Auch beim Erholungsurlaub sind familiäre Verpflichtungen zu berücksichtigen

Spätestens im Januar jeden Jahres geht sie los, die Urlaubsplanung fürs neue Jahr. Wer darf während der Schulferien in Urlaub, wer muss zwischen Weihnachten und Neujahr im Büro bleiben? Das Gesetz schreibt vor, dass bei der Urlaubsplanung neben dringenden betrieblichen Belangen „soziale Gesichtspunkte“ zu berücksichtigen sind.

Zunächst gilt: Urlaub muss beantragt werden. Wie das geschieht, entscheidet erst einmal der Arbeitgeber. Gibt es keine besondere Regelung, dann gibt jede und jeder den eigenen Urlaubswunsch ab. Der Dienstgeber muss dem Urlaubsantrag entsprechen, außer er hat wichtige Gründe zur Verweigerung des Urlaubstermins.

Wenn alle gleichzeitig wollen

Schwierig wird es, wenn mehrere Beschäftigte oder gar alle zur gleichen Zeit in Urlaub wollen. Im § 7 Bundesurlaubsgesetz steht: „Die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers [sind] zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.“ In jedem Fall gewährt werden muss Urlaub im Anschluss an eine Reha-Maßnahme.

Zunächst denken bei „sozialen Gesichtspunkten“ viele an den Wunsch von Eltern, während der Schulferien ihrer Kinder Urlaub zu bekommen.

Unbezahlter Urlaub: geht das?

Ja, wenn es betrieblich machbar ist. Der Arbeitgeber muss über einen solchen Antrag nach billigem Ermessen entscheiden. Bei einem unbezahlten Urlaub von bis zu einem Monat besteht der Krankenversicherungsschutz in den gesetzlichen Krankenkassen für Pflichtversicherte kostenfrei weiter (§ 19 Abs. 2 SGB V).

Rechtsgrundlagen: § 29 Abs. 3 Satz 2 ABD Teil A, 1. (kurzfristige Freistellung), § 28 Abs. ABD Teil A, 1. (Sonderurlaub aus wichtigen Gründen)

Nicht nur Kinder haben Vorrang

Der Begriff „soziale Gesichtspunkte“ ist aber sehr viel weiter auszulegen. Unter ihn fällt auch der Wunsch ...

- von Eltern kleiner Kinder, möglichst während der Schließzeit ihrer Kita frei zu haben.
- von Ehepartnerinnen oder -partnern von Lehrkräften und Saisonbeschäftigten, ihren Urlaub gemeinsam mit ihren Partnern zu verbringen.
- eines schwer Allergiekranken, erst im Herbst in Urlaub zu gehen, um der Baum- und Gräserblüte zu „entkommen“.

Auch wer Angehörige pflegt, kann unter „sozialen Gesichtspunkten“ Vorrang haben; zum Beispiel, wenn er sich die Pflegeaufgabe mit einer anderen Person teilt und deshalb die Urlaubstermine aufeinander abgestimmt werden müssen.

Haben Beschäftigte mehrere Teilzeitbeschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern, sind sie bei der Wahl des Urlaubstermins möglicherweise eingeschränkt.

Und schließlich sind noch die Dauer der Betriebszugehörigkeit und das Lebensalter zu berücksichtigende „soziale Gesichtspunkte“.

Ideal ist es, wenn sich die Beschäftigten selbst über die Verteilung der Urlaubstermine einig werden. Andernfalls muss der Dienstgeber, wohl oder übel, die Entscheidung treffen. Er hat abzuwägen, wessen soziale Gesichtspunkte gewichtiger sind. Dabei hat er auch darauf zu achten, dass nicht immer die gleichen Beschäftigten die ungünstigeren Urlaubstermine bekommen.

Urlaubsrichtlinien vereinbaren

In Einrichtungen, die eine Mitarbeitervertretung (MAV) gewählt haben, können Mitarbeitervertretung und Dienstgeber



Vorgesetzte in der Pflicht. Dienstgeber muss nötigenfalls entscheiden, wer Vorrang hat – nach sozialen Kriterien. Foto: Kathrin39 - Fotolia

„Richtlinien zur Urlaubsplanung“ vereinbaren. In ihnen werden die Kriterien für eine möglichst gerechte Verteilung der Urlaubstermine festgelegt.

Kein Bonsai-Urlaub

Damit Urlaub seinen Erholungszweck erfüllen kann, muss er möglichst zusammenhängend genehmigt werden. Ist das nicht möglich, ist er so zu gewähren, dass mindestens zwei Wochen am Stück frei sind. Der Arbeitgeber darf das Problem, dass alle gleichzeitig frei haben wollen, also nicht dadurch lösen, dass er Urlaub nur tage- oder wochenweise genehmigt.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlagen: § 7 Bundesurlaubsgesetz und § 26 ABD Teil A, 1.

Versetzung trotz Familie

Nur wenn es notwendig und zumutbar ist

Beschäftigte mit Familie oder zu pflegenden Angehörigen sind oft ortsgebunden. Eine Versetzung an das andere Ende des Bistums oder auch nur des Landkreises ist für sie eine persönliche Katastrophe. Für kirchliche Arbeitgeber sollte es daher eine Selbstverständlichkeit sein, familiäre Belange bei Versetzungen zu berücksichtigen. Und meist ist das auch so.

Arbeits- und tarifrechtlich kommt es zunächst auf den Arbeitsvertrag an. Ist dort der Einsatz an einem bestimmten Dienstort festgeschrieben? Wenn ja, dann gilt das, was im Vertrag vereinbart ist.

Wie sich Arbeitgeber den Joker sichern

Die meisten aktuellen Arbeitsverträge enthalten allerdings eine Standardklausel: „Der Arbeitgeber hat das Recht zur Umsetzung, Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Personalgestellung gemäß § 4 ABD Teil A, 1.“ Mit solch einem „Joker“ bringt der Dienstgeber zum Ausdruck, dass der möglicherweise im Vertrag angegebene Arbeitsort nur der erste Einsatzort ist. Er will sich das Recht sichern, Beschäftigte bei Bedarf an einen anderen Ort zu versetzen.

Wie konkrete Arbeitsverträge auszulegen sind, ist manchmal hochkomplex und beschäftigt immer wieder die Gerichte. Etwa dann, wenn die Einrichtung von einem



Selbst der Papst: Versetzung des Denkmals von Johannes Paul II. in Hamburg. Bei ortsgebundenen Beschäftigten sind die Versetzungshürden sehr hoch.

Foto: KNA-Bild

anderen Träger übernommen wurde oder in einen überregionalen Verbund eingegangen ist. Oder wenn die oben genannte Klausel nicht im Vertrag steht, der Vertrag aber einen allgemeinen Verweis auf die von der Bayerischen Regional-KODA beschlossenen Regelungen enthält. Zu diesen Regelungen gehört auch der Versetzungsparagraph des ABD. Wie ist der Vertrag dann auszulegen? Wurde durch die Angabe des Arbeitsortes das Versetzungsrecht eingeschränkt? Im Zweifel sollten Beschäftigte, aber auch Dienstgeber, juristischen Rat einholen.

Falls der Dienstgeber zur Versetzung gemäß § 4 ABD Teil A, 1. berechtigt ist, hat er die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter vor einer Entscheidung zu hören. Dies ist vorgeschrieben, weil der Dienstgeber seine Versetzungsentscheidung nach billigem Ermessen treffen muss. Das heißt in Abwägung der betrieblichen Erfordernisse mit den persönlichen Belangen.

Auswahl nach sozialen Kriterien

Kommen mehrere Beschäftigte zur Versetzung in Frage, dann hat er alle infrage Kommenden in die Auswahlentscheidung einzubeziehen (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 10.7.2013, 10 AZR 915/12). Bei der Auswahl sind soziale Gesichtspunkte zu berücksichtigen. Dazu zählen nicht nur familiäre Verpflichtungen. Auch wie lange ein Beschäftigter schon am Dienstort ist, das Lebensalter und mögliche weitere persönliche Belange sind zu beachten.

Versetzungen an eine andere Einrichtung bedürfen der Zustimmung der Mitarbeitervertretung (§ 35 MAVO). Die Mitarbeitervertretung kann Argumente zu Gunsten der oder des Betroffenen einbringen. Sie darf die Zustimmung verweigern, wenn die Versetzung rechtswidrig ist. Beschäftigte sollten bei Bedarf rechtzeitig mit ihrer Mitarbeitervertretung Kontakt aufnehmen.

Für die Versetzung von Beschäftigten des pastoral/katechetischen Bereichs gilt eine Ausnahme. Dort ist die Versetzung nicht zustimmungspflichtig. Allerdings ist die Mitarbeitervertretung vor einer Versetzungsentscheidung zwingend anzuhören und zur Mitberatung aufzufordern (§ 29 MAVO).

Für in der Pastoral Beschäftigte und Religionslehrkräfte i. K. gibt es meist festgelegte diözesane Versetzungsverfahren. In den Dienstordnungen für Gemeinde- und Pastoralreferentinnen und -referenten ist ausdrücklich festgehalten, dass bei Versetzungen „persönliche und familiäre Belange“ zu berücksichtigen sind. In der Dienstordnung für Religionslehrkräfte i. K. steht, der Arbeitgeber ist „bestrebt, Härten zu vermeiden“.

Ist ein Konflikt um eine Versetzung innerbetrieblich nicht lösbar, können Betroffene die Schlichtungsstelle der jeweiligen Diözese anrufen oder „Versetzungsschutzklage“ beim Arbeitsgericht erheben. Näheres hierzu ➤ Seite 20.

Manfred Weidenthaler

Versetzung oder Umsetzung?

Das ist der Unterschied

Umgangssprachlich spricht man von Versetzung, wenn jemandem zum Beispiel ein anderes Tätigkeitsgebiet zugewiesen wird oder jemand in ein anderes Gebäude umziehen muss. Tarifrechtlich sind diese „Versetzung“ lediglich „Umsetzungen“. Umsetzungen bedürfen keiner Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Aber auch bei Umsetzungen hat der Arbeitgeber nach billigem Ermessen zu handeln.

Eine Versetzung ist, im Unterschied zur Umsetzung, die dauerhafte Zuweisung einer Tätigkeit an einer anderen Dienststelle oder Einrichtung desselben Arbeitgebers (§ 4 Abs. 1 ABD Teil A, 1.).

Wenn es schon wieder später wird

Wie oft ich bei „Überstunden“ Ja sagen muss

Arbeit braucht Kraft und kostet Energie. Vor allem Beschäftigte mit Kindern und zu pflegenden Angehörigen kommen da schnell an Grenzen. Je nach Inhalt des Arbeitsvertrages kann der Dienstgeber durchaus zur Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden berechtigt sein. Die Grenzen des Zulässigen ergeben sich dann aus dem „billigen Ermessen“.

Vollbeschäftigte sind generell verpflichtet, zusätzliche Arbeitsstunden zu leisten, wenn es dienstlich notwendig ist. Das kirchliche Tarifrecht ABD geht davon aus, dass Vollbeschäftigte ihre Arbeitskraft vollständig zur Verfügung stellen, nötigenfalls auch über die Regelarbeitszeit hinaus.

Bei Teilzeitkräften verhält es sich anders. Diese sind generell nicht verpflichtet, Mehrarbeit, Überstunden, Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst zu leisten. Dies ist so, weil viele Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitskraft bewusst nur eingeschränkt zur Verfügung stellen wollen, wegen familiärer Verpflichtungen, zu pflegender Angehöriger oder aus anderen Gründen.

Selbstverständlich können und dürfen auch Teilzeitbeschäftigte Mehrarbeit leisten. Wenn sie einverstanden sind!

Bei Teilzeitkräften wird der Begriff „Mehrarbeit“ für zusätzliche Arbeitsstunden benutzt. Erst wenn die für Vollbeschäftigte

festgesetzte Arbeitszeit überschritten wird, können „Überstunden“ entstehen. Bedeutsam ist der Unterschied aber nur, wenn die Stunden ausgezahlt oder einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

Teilzeitkräfte: der Vertrag zählt

Da der Dienstgeber auf das Einverständnis der oder des Teilzeitbeschäftigten angewiesen ist, sind die meisten Einrichtungen dazu übergegangen in neu abgeschlossene Verträge eine Klausel aufzunehmen: „Der Beschäftigte ist – auch im Fall eines Teilzeitarbeitsverhältnisses – verpflichtet, Mehrarbeit, Überstunden, Rufbereitschafts- und Bereitschaftsdienst zu leisten.“

Für Beschäftigte, die einen Arbeitsvertrag mit einer solchen Klausel unterschreiben, gilt sie dann selbstverständlich auch. Sie haben sich mit der Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden einverstanden erklärt.

Arbeitgeberrecht hat Grenzen

Doch selbst in diesem Fall ist das einseitige Bestimmungsrecht des Arbeitgebers nicht grenzenlos. Arbeitgeber müssen ihre Anordnungen nach billigem Ermessen

treffen (§ 315 Bürgerliches Gesetzbuch und § 106 Gewerbeordnung). Das bedeutet unter gerechter, also „billiger“ Abwägung der Interessen der Beschäftigten mit der betrieblichen Notwendigkeit. Das gilt für Vollzeit- ebenso wie für Teilzeitarbeitsverhältnisse. Das gilt auch unabhängig davon, ob an der Einrichtung nach festen Arbeitszeiten, Dienstplänen oder Gleitzeit-Regelungen gearbeitet wird.

Beispiel: Eine alleinerziehende Mutter, deren Kinderkrippe um 17 Uhr schließt, ohne Ankündigung zu verpflichten bis 18 Uhr zu bleiben, um noch einige Akten wegzuarbeiten, dürfte unbillig und damit unzulässig sein. Anders kann es sich darstellen, wenn es sich um wichtige termingebundene Akten handelt, auch der Ehepartner das Kind abholen könnte und die zusätzlich zu leistende Stunde zudem einen Tag vorher angekündigt wurde.

Es ist auf Grund des Prinzips des „billigen Ermessens“ davon auszugehen, dass Beschäftigte, die Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, nur in gut begründeten Fällen und nur in begrenztem Umfang zu Mehrarbeit und Überstunden herangezogen werden können.

Unbillig wäre es übrigens auch, wenn – ohne einen sachlichen Grund – immer die gleichen Beschäftigten zur Mehrarbeit verpflichtet würden. Darüber hinaus können schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte verlangen, nicht länger als acht Stunden täglich eingesetzt zu werden (§ 207 Sozialgesetzbuch IX).

Und was können Beschäftigte tun, wenn sie der Meinung sind, dass die Anordnung ihres Dienstgebers unbillig und damit rechtswidrig ist? Die Arbeit zu verweigern, sollte nur in extremen Fällen in Erwägung gezogen werden. Denn sollte der Dienstgeber doch im Recht gewesen sein, droht mindestens eine Abmahnung. Sinnvoller wird es sein, zunächst das Gespräch zu suchen, sowie die Mitarbeitervertretung und übergeordnete Vorgesetzte einzuschalten. Und wenn nichts hilft, können Beschäftigte die Schlichtungsstelle der Diözese anrufen. Mehr Info zum Konfliktfall ➤ Seite 20.

Manfred Weidenthaler



Beruf „und“ Familie. In der gesellschaftlichen Diskussion geht es meist um die Frage: wie kann Familie um den Beruf herum organisiert werden? Der Vorrang des Berufs gilt als selbstverständlich. Die Caritas machte mit einer Plakataktion auf die schwierige Situation von Vätern und Müttern aufmerksam.

Allgemeine Infos zu Mehrarbeit und Überstunden im „Kompass ABC“, KODA Kompass Nr. 74 Dezember 2019, Seite 19. Rechtsgrundlage: § 6 Abs. 5 ABD Teil A, 1.

FAQ – die Antworten

Häufige Fragen und konkrete Antworten rund um Beruf und Familie

KODAKompass, Bayer. Regional-KODA, 86152 Augsburg
DPAG, Postvertriebsstück +4, Entgelt bezahlt, 53555

Meine Tochter ist in der ersten Klasse und bekam während des Unterrichts Schwindelanfälle. Ich musste sie mittags abholen und zu Hause betreuen. Muss ich den Nachmittag nacharbeiten?

Der Arbeitgeber muss Sie zwar freistellen, die Arbeitszeit für den nicht gearbeiteten Nachmittag muss er Ihnen jedoch nicht erlassen.

Als gesetzlich Krankenversicherte haben Sie nach § 45 Sozialgesetzbuch V Anspruch auf Kinderkrankengeld für diesen Tag, wenn Ihr Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert ist und Sie ein ärztliches Attest über die Notwendigkeit der Betreuung vorlegen. Wenn Sie Kinderkrankengeld für den Tag beanspruchen, bekommen Sie aber kein Entgelt für diesen Tag. Da das Kinderkrankengeld niedriger ist als Ihr Entgelt, stellt sich die Frage, ob es nicht sinnvoller ist, die ausgefallene Zeit wieder hereinzuarbeiten.

Mehr Infos zur Freistellung zur Betreuung kranker Kinder ➤ Seite 14.

Ich arbeite von Montag bis Freitag. Nun soll ich am Samstag auf Fortbildung gehen, muss aber an dem Tag meine Kinder betreuen, weil ich sonst niemanden habe. Darf der Chef mir überhaupt eine Fortbildung am Samstag anordnen?

Im Grundsatz ja. Der Arbeitgeber kann im Rahmen seines Weisungsrechts Inhalt, Ort und Zeit Ihrer Arbeitsleistung gemäß Ihrem Arbeitsvertrag bestimmen (§ 106 Gewerbeordnung). Er kann also auch eine Fortbildung am Samstag anordnen, soweit das dienstlich begründet ist.

Der Arbeitgeber muss in jedem Fall in angemessener Weise auf Ihre Interessen Rücksicht nehmen. Dazu gehören private Lebensumstände, wie etwa die Notwendigkeit der Betreuung von Kindern. Je genauer die zu arbeitenden Tage im Arbeitsvertrag definiert sind, desto eingeschränkter sind die Weisungsmöglichkeiten des Arbeitgebers.

Manche Arbeitgeber organisieren bei Fortbildungen außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit auch Kinderbetreuung oder erstatten Kinderbetreuungskosten.

Zu dabei möglicherweise anfallender Mehrarbeit oder Überstunden ➤ Seite 31.

Muss ich, wenn ich befristete Teilzeit zur Pflege von Angehörigen in Anspruch nehmen will, einen neuen Arbeitsvertrag unterschreiben?

Nein. Sie müssen keinen neuen Arbeitsvertrag unterschreiben. Da nur die Arbeitszeit befristet reduziert werden soll, reicht es aus, den bestehenden Arbeitsvertrag zu ändern. Hierbei werden dann nur die reduzierte Stundenzahl und die Zeit der Befristung in den befristeten Änderungsvertrag aufgenommen. Die anderen Vertragsbestandteile bleiben bestehen, soweit nicht beide Seiten eine einvernehmliche Änderung wünschen.

Ich bin Katholik und möchte am evangelischen Kirchentag teilnehmen. Bekomme ich dafür frei?

Ja. Sie werden auch als Katholik unter Fortzahlung des Entgelts zur Teilnahme am Evangelischen Kirchentag von der Arbeit

freigestellt. Der Anspruch besteht „im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten“ und für bis zu zwei Arbeitstage im Kalenderjahr. Mehr zu Arbeitsbefreiungen ➤ Seite 14.

Ich möchte die Arbeitsbefreiung anlässlich meines Dienstjubiläums in Form von zwei halben Tagen nehmen. Hab ich darauf Anspruch?

Nein. Im Normalfall erfolgt eine Arbeitsbefreiung nach dem ABD je nach Anlass, pauschaliert für einen oder mehrere Arbeitstage. Eine Aufteilung in Bruchteile und Verteilung auf mehrere Arbeitstage ist tariflich nicht vorgesehen.

Josef Glatt-Eipert



Thomas Plabmann