

Ein Heft, nicht nur
für Familien ...
Die Themen Arbeitsbefreiung,
Erholungsurlaub, Versetzung,
Mehrarbeit, „Soll ist Muss“ und
Konfliktfall betreffen alle
Beschäftigten.



Betreuung



Beruf



Pflege

Themen

- **Mutterschutz**
Arbeitsbeschränkungen
- **Elternzeit**
Zeit und Geld für Kinder
- **Sonderurlaub zur
Betreuung und Pflege**
solange es nötig ist
- **Teilzeit zur
Betreuung und Pflege**
mit Rückkehrgarantie
- **Arbeitsbefreiungen**
von Taufe bis Wallfahrt
- **Sozialleistungen**
*Beihilfen / Zusatzversorgung /
Besitzstand Kind*
- **Erholungsurlaub**
soziale Gesichtspunkte beachten
- **Versetzung**
nur nach Interessensabwägung
- **Mehrarbeit, Überstunden**
Wie oft ich Ja sagen muss
- **SOLL ist MUSS, außer ...**
Begriffe, die jeder verstehen sollte
- **Konfliktfall**
wenn der Chef sich weigert
- **Luft nach oben**
Kommentar aus Mitarbeitersicht
- **Auf Familie abstimmen**
*Interview mit Würzburgs
Generalvikar Dr. Karl Hillenbrand*
- **FAQ – die Antworten**
*Krankes Kind abholen:
Muss ich nacharbeiten?
Pflichtfortbildung am Samstag?
Teilzeit: Neuer Arbeitsvertrag?
Familiäre Teilzeit für Großeltern?
Als Katholik frei für
evangelischen Kirchentag?
Arbeitsbefreiung in halben Tagen?*

Social freezing: wenn der Beruf zum Götzen wird

Liebe Kollegin,
lieber Kollege,

bis zu 20.000 Dollar pro Mitarbeiterin ist den Firmen Apple und Facebook social freezing, die neueste, zweifelhafte, Variante der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wert. Frauen lassen ihre Eizellen auf Kosten des Arbeitgebers einfrieren, um in jungen Jahren dem Betrieb voll zur Verfügung zu stehen. Kinder kriegen können sie im fortgeschrittenen Alter immer noch, dank tiefgefrorener Eizellen. Offizieller Grund für dieses Angebot: Der Wunsch der Frauen, Beruf und Familie noch besser vereinbaren zu können, als dies mit Krippen und Ganztagschulen möglich ist.

Ist das Angebot wirklich nur Nettigkeit der Konzerne gegenüber ihren Mitarbeiterinnen? Oder ist es nicht vielmehr die konsequente Weiterentwicklung moderner Familienpolitik, wie sie auch in Deutschland propagiert wird?

Gut scheint immer nur das zu sein, was dem Unternehmen dient: Kinderkrippen scheinen gut, da sie die teuren Elternzeitunterbrechungen verkürzen. Ganztagschulen scheinen gut, da sie die frühe Rückkehr der Eltern in Vollzeitstellen fördern.

Schlecht scheint es zu sein, wenn Väter und Mütter selbst entscheiden wollen, ob und wieviel Zeit sie ihren Kindern oder zu pflegenden Angehörigen widmen. Sie würden Herdprämien abkassieren und seien zu faul zum Arbeiten, wird ihnen gern unterstellt.

„Social freezing“ ist der nächste Schritt in einer familienpolitischen Atmosphäre, in der „Beruf“ immer Vorrang vor „Familie“ hat.

Menschen sind mehr als
Arbeitskräfte ...

Kirchliches Tarifrecht setzt andere Akzente. Nicht die Eizellen werden eingefroren, sondern – falls es nötig ist und solange der oder die Beschäftigte es wünscht – die Berufstätigkeit. Ansprüche auf Sonderurlaub zur Kinderbetreuung und zur Pflege von Angehörigen gibt es in diesem Umfang nur in kirchlichen Tarifwerken. Wer beides, Erwerbstätigkeit und familiäre Aufgaben, gleichzeitig verbinden möchte, hat im kirchlichen Dienst Anspruch auf Teilzeit – und zwar mit Rückkehrgarantie!

und Vertreterinnen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte: Arbeitsgruppe innerhalb der KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte im Beamtenverhältnis.

KODA Kompass: Organ der Mitarbeiterseite der KODA. Wird in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite erstellt und erscheint in der Regel 4-mal im Jahr. Für Beschäftigte im ABD-Bereich sowie Kirchenverwaltungsvorstände werden die Kosten von den Diözesen getragen.

www.kodakompass.de: Internetangebot der KODA-Mitarbeiterseite.



Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur dieser Ausgabe

So wenig „social freezing“ eine Nettigkeit von Apple ist, so wenig sind die familienbezogenen Regelungen im kirchlichen Tarifrecht bloße Nettigkeit der Bayerischen Regional-KODA. Sie sind Ausdruck unseres in der Bibel gründenden Menschenbildes. Menschen sind für uns mehr, weit mehr, als Arbeitskräfte. Kirchliches Tarifrecht muss und wird daher immer soziales Tarifrecht sein. Das ist zumindest die Überzeugung der KODA-Mitarbeiterseite. Arbeit und Leistung sind auch im kirchlichen Dienst wichtig, doch sie dürfen nicht zum Götzen werden, dem alles andere bedingungslos untergeordnet wird.

Die konkrete Gestaltung sozialen Tarifrechts ist nicht immer einfach. Jede soziale Maßnahme kostet Geld. Weitere Herausforderungen kommen hinzu: So führt die hohe Zahl von Beurlaubten dazu, dass junge Kolleginnen und Kollegen oft jahrelang warten müssen, bis sie die Chance auf einen unbefristeten Dauerarbeitsplatz bekommen. Um den richtigen Weg wird immer wieder gerungen. Wo wir im Hinblick auf Kinder, Pflege und Beruf im Moment stehen, das erfahren Sie in diesem Heft.

Für die Zukunft sieht die KODA-Mitarbeiterseite bei der sozialen Gestaltung noch viel „Luft nach oben“:

- weniger Beschäftigte in der Niedrig-Entgeltgruppe I.
- Lohnfortzahlung bei Pflegeverhinderung
- altersgerechte Arbeitsbedingungen
- Verbesserungen bei Arbeitsbefreiungen
- ...

Nur „social freezing“, das steht ganz sicher nicht auf unserer tarifpolitischen Agenda.

Ihr

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler

Kurz erklärt

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen Kirchenbeschäftigten ohne Caritas. Großteils mit dem Tarifvertrag des kommunalen öffentlichen Dienstes, TVöD-VKA, übereinstimmend. Veröffentlicht unter www.onlineABD.de

Bayerische Regional-KODA: Bayerische Regional-„Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD zusammengefassten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. Die 19 Vertreter

Schutz von Anfang an

Arbeitsbeschränkungen und Schutzvorschriften vor und nach der Geburt

Das erste „Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter“ – Mutterschutzgesetz (MuSchG) wurde 1952 verabschiedet.

Bis heute hat dieses Gesetz zum Ziel, die werdende Mutter und ihr ungeborenes Kind umfassend zu schützen und gilt für alle Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Dabei spielen weder Staatsangehörigkeit noch Familienstand eine Rolle. Kriterium ist allein, dass die Frau ihren Arbeitsplatz in der Bundesrepublik Deutschland hat.

Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, die Mutterschutzbestimmungen einzuhalten. Wichtige Voraussetzungen dafür sind, dass Frauen ihrem Unternehmen die Schwangerschaft sowie den voraussichtlichen Tag der Entbindung frühzeitig mitteilen. Nur wenn der Arbeitgeber von der Schwangerschaft weiß, kann er die Schutzbestimmungen beachten.

Wenn der Arbeitgeber einen Nachweis über die Schwangerschaft verlangt, muss er die Kosten dafür übernehmen. In jedem Fall

muss die Schwangerschaft der zuständigen Aufsichtsbehörde gemeldet werden.

Besonderer Kündigungsschutz

Während der Schwangerschaft und bis vier Monate nach der Entbindung ist es in aller Regel unzulässig, einer Frau

im Mutterschutz „Mutterschaftsgeld“ und „Zuschuss zum Mutterschaftsgeld“. Diese Bezüge werden nach dem Durchschnittsverdienst berechnet und sind in den Paragrafen 11 bis 14 Mutterschutzgesetz geregelt. Der Arbeitgeber erhält seine Aufwendungen von der Krankenkasse oder dem Bundesversicherungsamt weitgehend erstattet.



Foto: Alexandra H. / pixello.de

zu kündigen, wenn dem Arbeitgeber die Schwangerschaft bekannt war oder ihm die Schwangerschaft nachträglich innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird (§ 9 MuSchG). Dieser besondere Kündigungsschutz gilt auch während der Probezeit.

Beschäftigungsverbote, Schutzfristen und Urlaub

Werdende Mütter und das ungeborene Kind dürfen keinem Gesundheitsrisiko ausgesetzt werden. Daher kann ein Arzt ein Beschäftigungsverbot während der Schwangerschaft aussprechen.

Ab sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin darf die werdende Mutter nur dann weiterbeschäftigt werden, wenn sie es selbst ausdrücklich möchte (§ 3 MuSchG). Nach der Entbindung besteht für mindestens acht Wochen ein absolutes Beschäftigungsverbot, bei Mehrlingsgeburten für mindestens zwölf Wochen.

Auch für diese Zeiten des Mutterschutzes und möglicher Beschäftigungsverbote entstehen Urlaubsansprüche.

Lohn wird weitergezahlt

Die Schwangere erhält bei Beschäftigungsverbot „Mutterschutzlohn“ und

Nachts und sonntags nur mit Ausnahmegenehmigung

Frauen dürfen während der Schwangerschaft nicht zur Sonn- und Feiertagsarbeit und nicht zu Nachtarbeit ab 20 Uhr eingeteilt werden. 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, wenn 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.

Dorothea Weitz

Darf ich lügen?

Das Mutterschutzgesetz schreibt vor, die Arbeitnehmerin solle die Schwangerschaft unverzüglich ihrem Arbeitgeber melden. Doch was tun, wenn sie gerade jetzt den lang ersehnten unbefristeten Arbeitsvertrag in Aussicht hat? Nun befürchtet sie, die Stelle nicht zu bekommen, falls der Arbeitgeber von ihrer Schwangerschaft erfährt. Es ist zulässig und in solch einem Fall möglicherweise auch sinnvoll, die Schwangerschaft vorerst nicht zu erwähnen. Auf gezielte Nachfrage darf die Beschäftigte sogar bewusst die Unwahrheit sagen (vergleiche Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 6.2.2003 - 2 AZR 621/01).

Manfred Weidenthaler

Mehr Infos ...

- bieten die Broschüre „Leitfaden zum Mutterschutz“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unter www.bmfsfj.de
- und das Faltblatt „Mutter werden – sicher arbeiten“ des Staatsministeriums unter www.stmas.bayern.de
- Viele weitere Infos finden sich auf folgenden Online-Portalen
 - www.bmfsfj.de
 - www.familien-wegweiser.de
 - www.stmas.bayern.de

Neu: Ihr Beihilfeantrag – jetzt elektronisch beschreib- und speicherbar

Beihilfeanspruch – ein Pluspunkt für Kirchenmitarbeiter

Wer erhält Beihilfeleistungen?

- Beihilfeberechtigte
 - Beschäftigte im kirchlichen Dienst, deren Arbeitsvertrag unbefristet, oder auf mindestens ein Jahr befristet ist (auch geringfügig Beschäftigte)
 - Nicht beihilfeberechtigt sind ehrenamtliche Mitarbeiter
- Beihilfeberechtigte – für ihre berücksichtigungsfähigen Angehörigen
 - Ehegatten, sofern sie Mitglied der Gesetzlichen Krankenversicherung sind und keinen eigenen Beihilfeanspruch haben bzw. nicht berufstätige Ehegatten von Privatversicherten
 - Kinder, solange sie in Schul- oder Berufsausbildung stehen, längstens bis zum 25. Lebensjahr

Wie erhalte ich Leistungen aus der Beihilfeversicherung?

Beihilfeberechtigte erhalten zum Beginn ihrer Beschäftigung Unterlagen zur Beihilfe von der Versicherungskammer Bayern – u.a. einen Beihilfeantrag.

Bei der Beantragung von Leistungen legen Sie Ihre Belege dem ausgefüllten und unterschriebenen Beihilfeantrag bei und senden diesen an die Versicherungskammer Bayern. Den Antrag muss immer der beihilfeberechtigte kirchliche Mitarbeiter stellen und unterschreiben. Mit der Leistungsabrechnung erhalten Sie einen neuen Antrag zugeschickt.

Neu: Ihr Beihilfeantrag – jetzt elektronisch beschreib- und speicherbar

Neben dem gewohnten Beihilfeantrag auf Papier ist es jetzt möglich, den Leistungsantrag bequem elektronisch auszufüllen und diesen zu speichern. Der Vorteil hierbei ist, dass der abgespeicherte und ausgefüllte Beihilfeantrag nur noch zu unterschreiben ist und mit den dazugehörigen Belegen eingereicht werden kann. Auch Änderungen, wie z.B. eine neue Adresse, können einfach und schnell in der abgespeicherten Version eingetragen werden. Das Ausfüllen des gesamten Antrages entfällt, da alle erforderlichen Daten gespeichert sind.

The image shows a PDF form titled 'Antrag auf Beihilfe' from the Bayerische Beamtenkrankenkasse AG. The form is divided into several sections:

- 1. Persönliche Daten:** Includes fields for name, address, date of birth, and marital status.
- 2. Arbeitgeber:** Includes checkboxes for different employment types (Beamter, Angestellter, Saisonarbeiter, etc.) and fields for employer name and address.
- 3. Ehegatte/eingetragener Lebenspartner:** Includes fields for partner's name and address, and checkboxes for their employment status.
- Income and Pension:** Includes checkboxes for various types of income and pension, and fields for amounts.

 The form also includes a header with the company logo and name, and a footer with the form number 'FNR315344 BEH-I' and page information 'Seite 1 von 3 Seiten'.

Der elektronische Beihilfeantrag ist im PDF-Format für Sie vorbereitet. Sie finden ihn auf der Homepage des KODA Kompass www.kodakompass.de unter der Rubrik „Beihilfe“ oder auf der Homepage der Versicherungskammer Bayern unter www.vkb.de/kirchen, jeweils zum Download.

Sollten Sie Fragen haben, erreichen Sie die Mitarbeiter der Leistungsabteilung der Beihilfeversicherung von Montag bis Freitag, 8 bis 18 Uhr unter (0 89) 21 60-85 06.

Zeit und Geld für Kinder

Elternzeit und mehr ...

Beschäftigte können Elternzeit in Form einer Arbeitspause oder einer Arbeitszeitverringerung zur Betreuung und Erziehung eines Kindes längstens für einen 3-Jahres-Zeitraum beanspruchen. Spätestens sieben Wochen vor Beginn müssen sie diese beim Arbeitgeber schriftlich verlangen und dabei gleichzeitig für die ersten beiden Lebensjahre des Kindes im Voraus erklären, wann sie Elternzeit nehmen werden. Während der Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis lediglich. Es bleibt also weiterhin bestehen. Im Zuge des Elternzeitverlangens genießen die Berechtigten außerdem in der Regel einen besonderen Kündigungsschutz.

Bei erneuter Schwangerschaft darf die Mutter die aktuell laufende Elternzeit zum Beginn der Mutterschutzfristen beenden. Sie hat dann Anspruch auf Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss zum Mut-

terschaftsgeld. Diese Möglichkeit besteht nur in der Elternzeit und nicht im Falle



Am liebsten Papa und Mama. Beide Elternteile haben unabhängig voneinander Anspruch auf Elternzeit und Elterngeld.

Foto: drubig-photo - Fotolia

eines Sonderurlaubs zur Erziehung und Betreuung eines Kindes.

Alter Urlaub bleibt erhalten

Pro Elternzeitmonat kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaubsanspruch um 1/12 kürzen, wird in Teilzeit weitergearbeitet entstehen dementsprechend (unkürzbare) Urlaubsansprüche.

Wer wegen Elternzeit seinen Urlaub, der vor der Elternzeit entstanden ist, nicht mehr nehmen konnte, kann diesen noch nach Beendigung der Elternzeit beanspruchen. Dabei sind jedoch diverse Bestimmungen zu beachten (siehe dazu Hinweis auf den Elternkompass unter „Mehr Infos“).

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.

Elternzeit als Teilzeit

Das Gesetz sieht in Betrieben mit mindestens 16 Beschäftigten einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit im Umfang von 15 bis 30 Stunden pro Woche vor. Voraussetzung für das Teilzeitbegehren ist, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin schon mindestens

sechs Monate in der Einrichtung tätig ist und keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Sonderzahlungen im ersten Jahr

Auf der Grundlage des Paragraph 20 ABD Teil A, 1. können Beschäftigte, die sich in Elternzeit befinden, auch einen Anspruch auf die Jahressonderzahlung haben. Grundsätzlich gilt für die Jahressonderzahlung lediglich, dass das Arbeitsverhältnis am 1. Dezember des Jahres besteht. Doch es kann zu Kürzungen der Jahressonderzahlung kommen. Auf die besondere Einmalzahlung, das Leistungsentgelt sowie das Jubiläumsgeld besteht

ebenfalls unter Umständen Anspruch.

Elternzeit zählt zur Beschäftigungszeit (was auch für den Krankengeldzuschuss bedeutsam ist), jedoch bei einer Arbeitspause nicht zur Stufenlaufzeit (die relevant ist zum Erreichen der nächsten Entgeltstufe). Besonders zu beachten ist die mögliche Rückstufung nach einer mehr als fünf Jahre dauernden Elternzeit. Bei Unterbrechungen wegen Sonderurlaubs aus familiären Gründen kommt es zu diesem Rückstufungseffekt bereits nach drei Jahren (§ 17 ABD Teil A, 1.).

Für 2015 plant die Bundesregierung Detailverbesserungen der Elternzeitregelung und ein neues „Elterngeld Plus“. Das Gesetzgebungsverfahren war bei Redaktionsschluss noch nicht beendet.

Ralph Stapp

TIPPS

• Elternzeit ausgeschöpft?

Kirchliche Beschäftigte haben darüber hinaus Anspruch auf Sonderurlaub zur Erziehung von Kindern. ➤ Seite 6

• Teilzeit nach „Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz“ abgelehnt?

Kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben alternativ dazu tariflichen Anspruch auf befristete Teilzeit aus familiären Gründen. ➤ Seite 8

• **Eltern mit geringem Einkommen** (Alleinerziehende jährlich 22.000 Euro Brutto, Paar 25.000, gegebenenfalls plus 3.140 pro weiterem Kind) können im Anschluss an das Elterngeld Landeserziehungsgeld beantragen. Info unter www.zbfs.bayern.de/familie/landeserziehungsgeld

Manfred Weidenthaler

Mehr Infos ...

- ausführliche Infos im „Elternkompass: Zeit und Geld für Kindererziehung“ unter www.kodakompass.de, Rubrik „Themen-ABC“
- ein Elterngeldrechner ist zu finden unter www.elterngeld.net
- Die Bezügestellen stehen als Ansprechpartner für Einzelfragen zum Entgelt zur Verfügung.

Wenn die Familie Vorrang hat

Sonderurlaub ermöglicht längere berufliche Auszeiten

Wer zur Kindererziehung oder Angehörigenpflege 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 Gestaltungsmöglichkeiten, wenn vorübergehend die Familie Vorrang haben soll oder muss.

Bis zum 14. Lebensjahr

Sonderurlaub zur Kinderbetreuung wird längstens bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres des betreuten Kindes gewährt.

Es spielt keine Rolle, ab wann der Sonderurlaub genommen wird. Es ist auch möglich, nach der Elternzeit erst einmal wieder zu arbeiten und später, wenn es die familiäre Situation erfordert, einen Sonderurlaub in Anspruch zu nehmen.

Zur Pflege fast unbegrenzt

Sonderurlaub wird auch für die Pflege von Angehörigen gewährt. Eine enge zeitliche Begrenzung

– wie bei der gesetzlichen „Pflegezeit“ oder der „Familienpflegezeit“ – gibt es im kirchlichen Dienst nicht. Falls es erforderlich ist, kann Sonderurlaub auf bis zu zwölf Jahre verlängert werden.

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

Die richtige Länge

Sonderurlaub muss immer für eine bestimmte Zeit beantragt werden, zum Beispiel für ein, zwei oder drei Jahre. Der Erstantrag 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 Arbeitgeber – aber auch 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 der oder die Beschäftigte gebraucht wird und dann fehlt, kann niemals ein Ablehnungsgrund sein – das liegt schließlich in der Natur der Sache. Im ABD-Text steht: Sonderurlaub „soll“



Jetzt braucht mich die Familie ganz. Der Anspruch kirchlicher Beschäftigter auf Sonderurlaub zur Kindererziehung und Angehörigenpflege geht weit über die gesetzlichen Ansprüche hinaus. Foto: drubig-photo - Fotolia

gewährt werden. Manche lesen das Wort „soll“ umgangssprachlich und meinen, die Entscheidung über einen Sonderurlaub läge im Belieben des Arbeitgebers. 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 also auch recht kurzfristig gestellt werden. Im Interesse eines fairen betrieblichen Miteinanders ist es aber empfehlenswert, frühzeitig zu beantragen.

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 Arbeitgeber dies aus „dringenden betrieblichen Gründen“ ablehnt. In der Regel dürfte es für den Arbeitgeber unzumutbar sein, innerhalb einer Woche eine Ersatzkraft anzustellen oder die Arbeit in der Einrichtung so umzustrukturieren, dass der Betrieb ordnungsgemäß weiterlaufen kann. In solch einem Extremfall könnte der Arbeitgeber den Antrag möglicherweise zu Recht ablehnen.

Was in den Antrag muss

Das ABD enthält keine Vorschriften darüber, wie ein Antrag auf Sonderurlaub zu stellen ist. Es wird sinnvoll sein,

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 des oder der Beschäftigten ausfallen, weil ...

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

Habe ich später Verluste beim Entgelt?

Die Eingruppierung (Entgeltgruppe) richtet sich nach der Tätigkeit. Sie ändert sich durch Sonderurlaub nicht.

Da während des Sonderurlaubs keine neue Berufserfahrung erworben wird, zählt die Zeit jedoch nicht bei der Laufzeit für die nächste Entgeltstufe mit. Bei einer Dauer von mehr als drei Jahren werden Beschäftigte in den Erfahrungsstufen 4 bis 6 um eine Stufe rückgestuft (näheres § 17 Abs. 3 ABD Teil A, 1.).

zunächst miteinander zu sprechen. Für den eigentlichen Antrag reicht dann ein Schreiben an den Arbeitgeber, in welchem steht, aus welchem Grund Sonderurlaub beantragt wird: also 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 Arbeitgeber zu melden.

Krankenversicherung off kostenfrei

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

Rückkehr gestalten

Wer aus dem Sonderurlaub zurückkehrt, hat Anspruch wieder eine Stelle



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

gemäß seinem oder ihrem Arbeitsvertrag zu erhalten. Allerdings nicht unbedingt genau den alten Arbeitsplatz. Wie bei allen Beschäftigten hat der Arbeitgeber auch bei einem Rückkehrer das Recht der Umsetzung und möglicherweise der Versetzung. Dabei hat er die Interessen von Einrichtung und Beschäftigten fair gegen einander abzuwägen (nach „billigem Ermessen“). Be-

schäftigte und Arbeitgeber sind gefordert, rechtzeitig das Gespräch zu suchen, um den Wiedereinstieg optimal zu gestalten.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage des Sonderurlaubs: § 28 ABD Teil A, 1. unter www.onlineABD.de
Die Bedeutung von SOLL und KANN-Vorschriften > S. 22. Versetzung > S. 20

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 noch Jahressonderzahlung und besondere Einmalzahlung
- ✓ Übertragung von Resturlaub auf die Zeit nach der Elternzeit
- ✓ 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

Meist wird es zweckmäßig sein, in den ersten drei Lebensjahren des Kindes Elternzeit zu beanspruchen und erst danach Sonderurlaub zu nutzen.

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 Krankenversicherungs-Mindestbeitrag
- ✓ besonderer Kündigungsschutz

Sonderurlaub zur Pflege

- ✓ Anspruch besteht auch in kleinen Einrichtungen mit weniger als 16 Beschäftigten
- ✓ Anspruch gilt auch für die Pflege entfernterer Angehöriger (zum Beispiel Tanten und Onkel)
- ✓ kann bis zu einer Dauer von zwölf Jahren in Anspruch genommen werden (gesetzliche Pflegezeit ist auf sechs Monate begrenzt)

Einen ausführlichen Vergleich gesetzlicher und tariflicher Ansprüche bei Pflege ist im KODA Kompass Nr. 48 zu finden, unter www.kodakompass.de Es empfiehlt sich abzuklären, ob Anspruch auf Pflegegeld und damit verbunden auf Renten- und Unfallversicherung besteht und ob eine beitragsfreie Krankenversicherung möglich ist. Auskünfte geben die Krankenkassen.

Weniger ist manchmal mehr

Befristete Teilzeit ermöglicht Reduzierung mit Rückkehrgarantie

Viele Mütter und Väter möchten vorübergehend in Teilzeit arbeiten, um mehr Zeit für die Kinder oder zu pflegende Angehörige zu haben – doch Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit haben die wenigsten von ihnen. Für Beschäftigte, die im kirchlichen Dienst stehen und Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, ist das anders: sie haben Anspruch auf befristete Teilzeit. Nach Ablauf der Befristung erhalten sie automatisch ihren alten Beschäftigungsumfang zurück. Das gibt Familien ein zusätzliches Stück Sicherheit.

Teilzeit von der Teilzeit

Auch wer schon in Teilzeit ist, hat nach dem kirchlichen Tarifrecht ABD Anspruch auf eine befristete Reduzierung seines beziehungsweise ihres Beschäftigungsumfangs. So kann eine 30-Stunden-Kraft beantragen, für ein Jahr oder zwei Jahre nurmehr 15 Stunden zu arbeiten, um einen pflegebedürftigen Angehörigen zu betreuen.

Bis zum 18. Lebensjahr

Anspruch auf Teilzeit zur Kinderbetreuung besteht bis zur Vollendung des



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

Foto: dreamstime

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 der oder die Beschäftigte Teilzeit beantragt, ist unerheblich. Er oder sie muss nur die „gewonnene“ Zeit tatsächlich zur Kinderbetreuung verwenden.

trag genehmigen soweit keine „dringenden betrieblichen Gründe“ entgegenstehen. Der Arbeitgeber kann nur ablehnen, soweit das, was der oder die 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 reduzieren möchten, müssen darauf achten, dass eine Befristung vereinbart und 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 einen entsprechenden Antrag spätestens sechs Monate vor Ablauf der Befristung stellen. Eine Verlängerung muss in aller Regel genehmigt werden. Der Arbeitgeber hat auf Grund der langen Antragsfrist ausreichend Zeit, sich auf die Verlängerung der Teilzeit einzustellen.

Bei Teilzeit zur Angehörigenpflege kann zusätzlich vereinbart werden, dass

Unbegrenzt zur Pflege

Der Anspruch auf befristete Teilzeit zur Pflege von Angehörigen besteht so lange der oder die 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 stellt immer der oder die Beschäftigte. Und damit ist es auch an dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin, zu sagen, wieviel Stunden er oder sie künftig arbeiten möchte. Die Teilzeitregelung ist eine „Soll-Bestimmung“. Im Tarifrecht bedeutet dies, der Arbeitgeber muss den An-

Zählt die Zeit beim Stufenaufstieg mit?

Ja. Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung zählen bei der Wartezeit für den Aufstieg in die nächste Erfahrungsstufe 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 schreibt vor allem das Teilzeit- und Befristungsgesetz vor. In allen Betrieben, auch privaten, in denen das Gesetz beachtet wird, wird anteilig gezahlt. Das gilt auch für 450 Euro-Kräfte.

die befristete 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 % 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 entsprechende Lösungen finden. Allein die Tatsache, dass ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin Leitungsaufgaben hat, ist heute kein Grund mehr, ihm oder ihr befristete Teilzeit zu verweigern.

Gelegentlich kommt es zu Differenzen bezüglich des Umfangs der Teilzeit: wenn zum Beispiel der Träger für die Kindergartengruppe unbedingt eine 30-Stunden-Kraft benötigt, um den Personalschlüssel einzuhalten, die Mitarbeiterin aber nur 28 Stunden pro Woche beantragt hat. Ist das Problem lösbar, etwa in dem eine andere Mitarbeiterin (freiwillig) aufstockt, wird der Arbeitgeber dem Antrag der Mitarbeiterin entsprechen. Unzumutbar wäre es allerdings, schon weil es pädagogisch unsinnig sein dürfte, eine zusätzliche Erzieherin für zwei Stunden die Woche anzustellen und in der Gruppe einzusetzen. In solch einem Fall könnte der Arbeitgeber den Wunsch nach genau 28 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 der oder die 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 ebenso wie beim Antrag auf Sonderurlaub 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 Arbeitgeber „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 zu haben, sondern die „gewonnene“ Zeit ist zweckentsprechend zu verwenden. Ist dies gewährleistet, dann ist eine Nebentätigkeit während einer befristeten Teilzeit durchaus möglich. Die Absicht, eine Nebentätigkeit aufzunehmen, ist dem Arbeitgeber immer vorab anzuzeigen, also mitzuteilen. Dieser kann dann prüfen, ob er Einwendungen erhebt. >>>

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 verbinden Sie die Vorteile der Elternzeit – wie Elterngeld und Kündigungsschutz – mit der Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten.

Teilzeit nach Pflegezeitgesetz

- ✓ Beschäftigte können sich ganz oder teilweise (Teilzeit) freistellen lassen, um nahe Angehörige zu pflegen
- ✓ Ein Vorteil von Teilzeit nach Pflegezeitgesetz: Wenn der Pflegegrund wegfällt, hat der Pflegend Anspruch, seinen alten Beschäftigungsumfang vorzeitig zurückzubekommen.
- ✗ Aber: maximal für sechs Monate möglich.

Teilzeit nach Teilzeit- und Befristungsgesetz

- ✓ Jeder und jede kann, sobald er oder sie sechs Monate im Betrieb ist, Teilzeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz verlangen.
- ✗ Aber: eine Befristung der Teilzeit und damit eine automatische Rückkehr zum alten Beschäftigungsumfang ist nicht vorgesehen.

Einen ausführlichen Vergleich gesetzlicher und tariflicher Ansprüche auf Teilzeit zur Pflege im KODA Kompass Nr. 48, Download unter www.kodakompass.de

Sie wollen es genauer wissen? Alle Gesetze sind im Internet zu finden. Einfach den Namen in eine Suchmaschine eingeben.

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 Familienpflegezeitgesetz

- ✓ Das Familienpflegegesetz ermöglicht bis zu zwei Jahre teilzeit zu arbeiten, um nahe Angehörige zu pflegen.
- ✓ Vorteil: Der Arbeitgeber zahlt während der Zeit eine Art Gehaltsvorschuss.
- ✗ Aber: sehr starr, eine Verlängerung über 24 Monate hinaus ist nicht möglich. Bürokratischer Aufwand für den Arbeitgeber. Lediglich eine Kann-Regelung und nur für Einrichtungen mit mindestens 16 Beschäftigten.

Wenn alle nur vormittags arbeiten wollen

Soweit es um die Stundenzahl geht, sind sich Arbeitgeber und Beschäftigte meist schnell einig. Schwieriger wird es bei der Verteilung der Arbeitszeit. Im deutschen Arbeitsrecht bestimmt der Arbeitgeber nach billigem Ermessen Zeit und Ort der Arbeitsleistung – so steht es in der Gewerbeordnung, § 106. Für die Arbeitszeitverteilung von Beschäftigten, die aus familiären Gründen ihren Beschäftigungsumfang reduziert haben, gilt darüber hinaus: der Arbeitgeber hat „im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten“ der „besonderen persönlichen Situation“ dieser 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 den Chef oder die Chefin bequemste Ausweg wäre: „Einigen sie sich im Team, ich halte mich da raus.“ So einfach geht es nicht. Der Arbeitgeber ist, gerade weil er das Direktionsrecht hat, verantwortlich für die Verteilung der Arbeitszeit und 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 Arbeitgeber muss sich die „besondere persönliche Situation“ der Betroffenen anschauen, wird das Gespräch suchen und dann eine Entscheidung treffen, in der er die unterschiedlichen familiären Gegebenheiten berücksichtigt.

Das Hinwirken auf „familienfreundliche Arbeitsbedingungen“ gehört zu den Grundaufgaben der Mitarbeitervertretung. Die Mitarbeitervertretung kann Beschäftigte auf dem Weg zu einer guten Lösung unterstützen.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage der Teilzeit zur Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen: § 11 ABD Teil A, 1., zu finden unter www.onlineABD.de

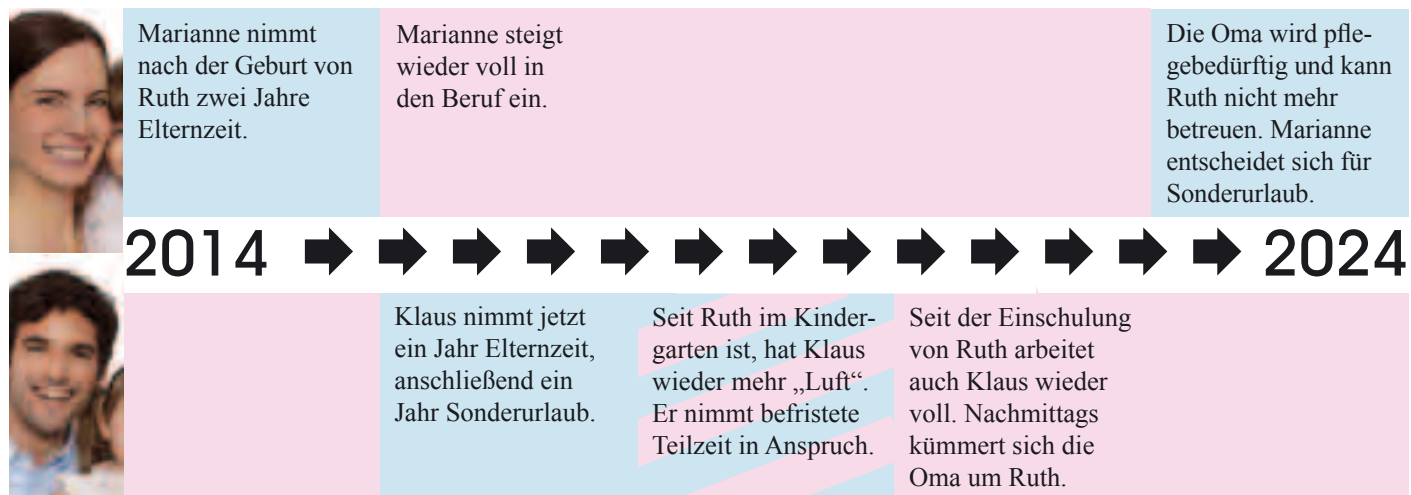
Menschen sind verschieden und brauchen deshalb flexible Lösungen

Manche Väter und Mütter möchten nach der Geburt ihres Kindes so schnell wie möglich zurück in den Beruf und 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 möchte Eltern Wahlfreiheit ermöglichen und sie auf ih-

rem Weg unterstützen – denn Menschen sind nun einmal verschieden. Wahlfreiheit braucht Flexibilität. Wieviel Flexibilität das kirchliche Tarifrecht ABD ermöglicht, zeigt das Beispiel von Marianne und Klaus.

Manfred Weidenthaler



Fotos dieses Beitrags: Idprod - Fotolia

Zusatzversorgung – mit Hinterbliebenenrente

Fast alle kirchlichen Beschäftigten haben Anspruch auf Betriebsrente, die sogenannte Zusatzversorgung. Jeden Monat werden ihnen Beiträge in Höhe von 4 % ihres Zusatzversorgungs-fähigen Brutto auf dem Betriebsrentenkonto gutgeschrieben. Die Kosten trägt der Arbeitgeber. Damit steht der kirchliche Dienst – zusammen mit dem öffentlichen – mit an der Spitze beim Thema betriebliche Altersversorgung.

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

Hinterbliebenenversorgung wie bei gesetzlicher Rente

Für 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 Arbeitnehmer, die nur Anspruch auf gesetzliche Renten haben. Trotzdem wird in vielen Fällen im Hinblick auf die Familie und zur

Sicherung des Lebensstandards im Alter eine zusätzliche freiwillige Hinterbliebenen- und Altersvorsorge sinnvoll sein.

Manfred Weidenthaler

Grundlegende Informationen zur Alters- und Hinterbliebenenvorsorge im kirchlichen Dienst, Stand 2006, KODA Kompass Nr. 27. Zum Download unter www.kodakompass.de

Informationen zur Zusatzversorgung für alle bei der Bayerischen Versorgungskammer Pflichtversicherten:

www.versorgungskammer.de/zkdbg

Für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen gibt es besondere Regelungen zu Beihilfe und Zusatzversorgung.

Beihilfen – auch für die Familie

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

Direkt vom Arbeitgeber 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. Damit die Bezügestelle auszahlen kann, muss der oder die Beschäftigte den Arbeitgeber über die Geburt oder Adoption informieren.

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

pauschale“.

Verstirbt der Beschäftigte, erhalten Ehegatten und Kinder zur Überbrückung das Entgelt des laufenden und zwei weiterer Monate als Sterbegeld.

Sind der oder die Beschäftigte und Familienangehörige bei einer gesetzlichen Krankenkasse, haben sie Anspruch auf Beihilfen bei Zahnersatz und Heilpraktikerbehandlung – auch im Rahmen des kostenfreien Grundtarifs 814. Die Leistungen werden in der Regel nicht gewährt, während Beschäftigte sich in Elternzeit oder Sonderurlaub befinden. Ausführliche Informationen zur Beihilfeberechtigung und zum Umfang der Beihilfeleistungen finden Sie im KODA Kompass Nr. 52 Sonderheft Beihilfe. Zum Download unter www.kodakompass.de

Manfred Weidenthaler

Besitzstand Kind – mit Risiken

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

Kindergeld-Unterbrechung: Besitzstand Kind für immer weg

Der Kinderzuschlag ist an die Kindergeldberechtigung gebunden, das war bereits vor der Tarifreform so. Der vom Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes übernom-

mene Überleitungstext besagt allerdings, dass der Besitzstand für die Dauer des „ununterbrochenen“ Kindergeldbezugs zu gewähren ist. Juristisch ist das so auszulegen, dass jede, auch nur vorübergehende, Unterbrechung des Kindergeldanspruchs zum endgültigen Verlust des Besitzstandes Kind führt. Ist der Kindergeldanspruch nur für einen Monat unterbrochen, wird der Besitzstand Kind also für immer gestrichen.

Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn ein Kind nach



Lehrkräfte an kirchlichen Schulen erhalten Familienzuschläge wie Beamte des Freistaats Bayern.

Niemand sollte Verlierer sein. Bei der Tarifreform 2005 wurde den Beschäftigten Besitzstand garantiert – mit Einschränkungen.

Foto: Peter Atkins - Fotolia

Abschluss der Lehre ein halbes Jahr arbeitet, um anschließend die Technikerschule zu besuchen. Auch wenn ein Kind nach der Schule ein Au-pair-Jahr im Ausland verbringt, geht die Besitzstandszahlung dauerhaft verloren. Sogar die Geburt eines Kindes verbunden mit einer längeren Unterbrechung der Ausbildung führt zur Streichung.

Mitarbeiterseite bislang erfolglos

Der Freistaat Bayern verzichtet in derartigen Fällen – freiwillig und übertariflich – aus „sozialen Gründen“ auf die dauerhafte Streichung des Besitzstandes Kind.

Auch die KODA-Mitarbeiterseite sieht in der Übergangsregelung eine unbillige Härte. Sie sei nicht mit einem kirchengemäßen Tarifrrecht vereinbar. Die Mitarbeiterseite sieht sich dabei in Übereinstimmung mit den kirchlichen Verlautbarungen zum hohen Wert von Familie und Kindern.

Die daraus folgenden Bemühungen, die kirchlichen Arbeitgebervertreter zu bewegen, ebenfalls auf die dauerhafte Streichung zu verzichten, blieben bislang erfolglos. Die Mitarbeiterseite hatte zuletzt ein Vermittlungsverfahren unter Leitung eines externen Richters beantragt. Der Vermittlungsvorschlag besagte, dass die einzelnen kirchlichen Arbeitgeber gebeten werden sollten, zu prüfen, ob sie aus „besonderen sozialen Gründen“ auf die Streichung bei Kindergeldunterbrechungen verzichten wollen. Auch dies wurde von den Dienstgebervertretern in der KODA abgelehnt. Inzwischen hat die KODA-Mitarbeiterseite ein „Schiedsverfahren“ eingeleitet, als letztes im kirchlichen System zulässiges Mittel.

Arbeitgeberwechsel innerhalb der Diözese meist unschädlich

Die Besitzstandszahlung Kind 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 Werktag Unterbrechung dürfen zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen liegen. (§ 17a, ABD Teil A, 3.)

Manfred Weidenthaler

Arbeitsbefreiung – nicht nur

Ob Hochzeit oder Todesfall – in bestimmten Fällen gibt es F

Bei bestimmten Ereignissen erhält der oder die 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 Regelungstext zu finden: § 29 ABD Teil A, 1.

Manfred Weidenthaler

Joker für den Chef.

Der Arbeitgeber kann auch in „sonstigen dringenden Fällen“ bis zu drei Tage Arbeitsbefreiung gewähren. Darüber hinaus 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). Ein Arzt muss die Notwendigkeit der Betreuung bestätigen. 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 4 Tage Entgeltfortzahlung (§ 29 ABD Teil A, 1.). Allerdings haben auch Privatversicherte Anspruch auf 10 beziehungsweise 20 Tage Arbeitsbefreiung, lediglich die Entgeltfortzahlung ist auf 4 Tage begrenzt (§ 45 Absatz 5, Sozialgesetzbuch V).

Manfred Weidenthaler



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

Foto: BeTaArtworks - Fotolia

für Familien

Freistellung mit Lohnfortzahlung

Bei folgenden Ereignissen wird Arbeitsbefreiung „aus Anlass“ gewährt. Das bedeutet, der Beschäftigte muss 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 des Ehepartners, Kindes, eines Elternteils (ggf. kommt ein weiterer Tag für das kirchliche Begräbnis hinzu, siehe unten)	2 Tage
Umzug aus dienstlichem Grund	1 Tag
25-, 40- und 50-jähriges Dienstjubiläum (Ausnahme: Lehrkräften an kirchlichen Schulen können 2 Tage gewährt werden)	1 Tag

In folgenden Fällen einer schwerer 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 eines Angehörigen, soweit er im eigenen Haushalt lebt ... und auf Grund Pflegezeitgesetz § 2 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

Von der Arbeit freigestellt wird zur ärztlichen Behandlung, wenn diese in der Arbeitszeit erfolgen muss und soweit keine abweichende Gleitzeitregelung besteht	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, Ehegatten, Geschwisters, Eltern-, Großeltern-, Schwiegereltern- teils	jeweils 1 Tag
kirchliche Eheschließung des oder der Beschäftigten	jeweils 1 Tag
Teilnahme an Exerzitien, Einkehrtagen und Wallfahrten im Rahmen betrieblicher Möglichkeit (abweichende Regelungen bestehen für Gemeinde- und Pastoralreferenten)	3 Tage im Kalenderjahr
Teilnahme am Katholikentag bzw. Kirchentag im Rahmen betrieblicher Möglichkeit	2 Tage im Kalenderjahr

Arbeitsbefreiung wird auch zur Ausübung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten gewährt. Das sind Pflichten, die auf Grund eines Gesetzes zu erfüllen sind. Etwa wenn der oder die Beschäftigte als Zeuge in fremder Angelegenheit auszusagen hat. Erhält der Beschäftigte für die Wahrnehmung der Pflicht Lohnersatz, zum Beispiel Zeugengeld, ist dieses an den Arbeitgeber abzuführen. Zur Problematik der Wahlhelfer siehe KODA Kompass Nr. 53.

Für die Freistellung zu Rettungseinsätzen, zum Beispiel der Feuerwehr, gibt es spezielle Landesgesetze. Die Lohnkosten werden dem Arbeitgeber erstattet.

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

Vorstandsmitglieder und Delegierte von Berufsverbänden und Vorstandsmitglieder von Tarifparteien des öffentlichen Dienstes erhalten zur Teilnahme an Tagungen	bis zu 5 Arbeitstage jährlich bei 5-Tage-Woche
---	--

Unsere Sicht Unsere Meinung



Luft nach oben

„Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Gradmesser für die menschliche Qualität unseres Wirtschaftssystems.“ Was für das Wirtschaftssystem im Allgemeinen zu gelten hat, ist für kirchliche Arbeitgeber im Besonderen eine Herausforderung. Dieses Thema ist mittlerweile bei den Personalverantwortlichen in den bayerischen (Erz-)Diözesen angekommen. Davon zeugen einzelne bemerkenswerte Beispiele, wie in den Bistümern versucht wird, den eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Spagat zwischen den beruflichen Anforderungen und den familiären Rahmenbedingungen erträglich zu machen. Die Erzdiözese München und Freising wirbt zum Beispiel mit einem Kinderbetreuungszuschuss, in Bamberg dürfen Beschäftigte am Buß- und Bettag ihre Kinder mit ins Büro nehmen, wenn keine anderen Betreuungsmöglichkeiten genutzt werden können. Die Diözese Eichstätt gewährt Familien zudem besondere Konditionen für Bauloanleihen.

Sozial, und das ist die gute Nachricht, bedeutet unter anderem gemeinnützig, hilfsbereit, barmherzig und hat – für alle



Vorausgespacht. Immer mehr Einzelarbeitgeber preschen voraus beim Thema Beruf und Familie – übertariflich und widerrufflich. Die KODA-Mitarbeiterseite will einheitliche Standards in den bayerischen Bistümern.

Foto: Bernd Leitner - Fotolia

üblichen Bedenkensträger – nichts mit Sozialismus zu tun! Zudem kennt fast jeder die katholische Soziallehre, die das Gemeinwohl der Menschen in ihren Mittelpunkt stellt. Aber was hat dies alles mit der KODA zu tun? Die Mitarbeiterseite der KODA versucht seit einiger Zeit das ABD und die kirchlichen Arbeitsbedingungen sozialer

und somit auch kirchlicher zu gestalten. Einheitlich für alle bayerischen Bistümer. Dank der Übernahme des TVöD wirken sich die entsprechenden Regelungen zu Teilzeit, Arbeitsbefreiungen, Zusatzversorgung und vieles mehr unmittelbar auf die kirchlichen Beschäftigten aus. Selbstverständlich haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den sieben bayerischen (Erz-)Diözesen auch Anspruch auf die familienpolitischen Leistungen von Bund und Freistaat. Aber reicht das aus? Das mag in Frage gestellt werden. Die Bayerische Regional-KODA hat den Auftrag, ein bayernweit einheitliches Arbeitsvertragsrecht zu schaffen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kommt da bislang nicht ausreichend zum Zug. 2007 bilanzierte die Erzdiözese Bamberg nach einer aufwändigen Befragung der Beschäftigten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: „Familienpolitische Leistungen des Staates wie Elternzeit, Elterngeld und der Ausbau der Kinderbetreuung alleine sind nicht ausreichend, um das Problem der Vereinbarkeit zufriedenstellend zu lösen und den Bedürfnissen von jungen Eltern heute gerecht zu werden. Auch die Arbeitgeber sind gefordert, eine gesellschaftliche Mitverantwortung zu übernehmen und im Rahmen von betrieblichen familienfreundlichen Maßnahmen hier flankierend Unterstützung zu gewähren.“

Genau dieses Diktum sollte sich die Bayerische Regional-KODA in Erinnerung rufen, wenn es in den nächsten Jahren darum gehen wird, das kirchliche Arbeitsvertragsrecht weiterzuentwickeln. In der derzeitigen gesellschaftlichen und politischen Diskussion

spielt das Thema Vereinbarkeit von Arbeit und Familie eine zentrale Rolle. Gerade kirchliche Arbeitgeber sollten hier eine Vorreiterrolle übernehmen und letztlich auch dem öffentlichen Dienst Wege aufzeigen, wie Familie und Beruf besser unter einen Hut zu bringen sind. Wäre es denn der finanzielle Untergang der Diözesen,

wenn Eltern mit ihren neugeborenen Kindern stärker finanziell unterstützt würden, wenn es Arbeitsbefreiungen für Erstkommunion oder Einschulung der Kinder gäbe? Nein! Die Kirche verfügt über eine hohe Kompetenz im Bildungsbereich, soziale Dienste wären zudem ohne das Engagement der Kirchen kaum vorstellbar. Es wäre ein Zeichen von großer Authentizität, wenn sich die katholische Kirche in Bayern zum Vorreiter aufmache und neue Maßstäbe in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf setzt. Mut zu neuen Ideen braucht es: in Bayern gibt es weiterhin ein Landeserziehungsgeld, warum nicht ein kirchliches Erziehungsgeld für eigene Beschäftigte auflegen? ...

Liebe Dienstgeber: Die Berufszufriedenheit hängt maßgeblich davon ab, was für berufstätige Familienangehörige getan wird, ob sie sich nun um ein neugeborenes Kind oder einen pflegebedürftigen Angehörigen kümmern müssen. Und es sollte auch nicht vergessen werden, dass wir kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich der Loyalität gegenüber unseren Arbeitgebern deutlich mehr leisten müssen, als vergleichbare Beschäftigte außerhalb der Kirche. Stichpunkt: Scheidung und Wiederheirat. Ein Umdenken bei den Dienstgebern ist nötig, sonst könnte es bald passieren, dass die Kirche Arbeitsplätze anbietet und keiner sie haben will.

Es war übrigens Papst Franziskus, von dem das eingangs erwähnte Zitat stammt. Dessen Gedanken sollte die Bayerische Regional-KODA als Arbeitsauftrag annehmen und in den nächsten Jahren umsetzen.

Die Beschäftigten hätten es verdient, meinen

Johannes Hoppe
Johannes Hoppe und

Ludwig Utschneider
Ludwig Utschneider

Und manche tun noch mehr – betriebliche Leistungen

Von Essensgutscheinen über günstige Kredite und Heimarbeitsplätze bis hin zu Wiedereinstiegsprogrammen reichen die unterschiedlichen betrieblichen Leistungen mancher kirchlicher Einrichtungen. Anspruch auf solche übertariflichen Leistungen besteht, wenn der Arbeitgeber die Leistungen zusagt, oder sie in einer Dienstvereinbarung zwischen Mitarbei-

tervertretung und Dienstgeber vereinbart wurden.

In großen Einrichtungen gibt es oft Infoblätter und Broschüren über zusätzliche soziale Leistungen. Auch im Intranet der Einrichtung wird man häufig fündig. Auskünfte können die Personalstellen, Gleichstellungsbeauftragten und auch die Mitarbeitervertretungen geben.

Manfred Weidenthaler



Foto: airmeesri - Fotolia

Berufsleben stärker auf Familie hin abstimmen

Im Gespräch mit dem Würzburger Generalvikar Dr. Karl Hillenbrand

Die Diözese Würzburg ist eine von nur zwei deutschen Diözesen, die das Auditierungsverfahren „berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung absolviert haben. Die KODA Kompass-Redakteure Dorothea Weitz und Ralph Stapp sprachen mit Generalvikar Dr. Karl Hillenbrand über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beim Arbeitgeber Kirche.

Weitz: Welche fünf Begriffe fallen Ihnen spontan zu „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ ein?

Hillenbrand: Ohne eine Wertung in der Reihenfolge vornehmen zu wollen: Heimarbeit, Gleitzeit und vor allem Positionsverstärkung der Frauen, Elternzeit auch für Väter und unser Projekt „audit berufundfamilie“.

Stapp: Mütter und Väter sammeln durch die Kindererziehung zusätzliche Lebenserfahrung oder Angehörige machen sie in der familiären Pflege. Welche Bedeutung haben aus Ihrer Sicht solche familienbezogenen Erfahrungen für den Dienst der kirchlich Beschäftigten?

Hillenbrand: Ich denke, zum einen werden das Gemeinschaftsgefühl und das Verantwortungsbewusstsein im familiären Bereich gestärkt und das kommt dann auch dem beruflichen Verhalten zugute. Wenn jemand also in der Kindererziehung, gerade mit Pubertierenden, etwa die Kunst des

Familienerfahrung ist wertvoll für den Beruf

Ab- und Zugeschäfteten entwickeln oder in der Pflege von Angehörigen eine besondere Form der Sensibilität entwickeln muss, dann kommt das sicher auch dem Miteinander im beruflichen Bereich zugute, speziell der Teamarbeit, die ja immer wichtiger wird. Mit anderen Worten: Familienarbeit fördert die „soziale Kompetenz“ auf allen Ebenen.

Weitz: Wie sehen Sie das Anliegen der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA, eine „Kinderkomponente“, einen Zuschlag pro Kind zum Gehalt von zum Beispiel monatlich 100 Euro brutto als ein wichtiges familienpolitisches Instrument wieder aufleben zu lassen?

Hillenbrand: Ich hab' damals die Debatten miterlebt im Verband der Diözesen auf



„Unser Kurs familienfreundlich“. Generalvikar Dr. Karl Hillenbrand (Mitte) im Gespräch mit Dorothea Weitz und Ralph Stapp. Foto: M. Hauck, Pressestelle BOW

den verschiedenen Beratungsebenen. Es ist wichtig, den TVöD konkret als „Leitwährung“ im kirchlichen Bereich ernst zu nehmen. Mit mehreren anderen Generalvikaren war ich immer der Meinung, dass es familienfördernde Maßnahmen braucht, wenn schon die finanzielle Kinderkomponente im Tarifwerk wegfällt.

Es kann nicht darum gehen, Geld einzusparen, sondern die fehlende Kinderkomponente verpflichtet uns dazu, andere flexible und familienbezogene Maßnahmen zu fördern. Wir versuchen dies mit einem „Gesundheitstag und vor allem mit dem Auditierungsprozess“berufundfamilie“.

Stapp: Elternzeit wird von Frauen stärker genutzt als von Männern. Daher werden besonders Frauen, die mehrfach Mutter werden und für mehr als fünf Jahre Elternzeit beanspruchen, vom ABD – analog zum TVöD-VKA – benachteiligt (Stichwort „Rückstufungseffekt“, § 17 ABD Teil A, 1.). Welche Erwartungen haben Sie dazu an die Bayerische Regional-KODA?

Hillenbrand: Ich habe die Erwartung, dass eine differenzierte und unvoreingenommene Prüfung erfolgt und dass dann eine einvernehmliche Lösung zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern gefunden wird. Hier sollte bedacht werden, dass Elternzeitberechtigte benachteiligt werden, die in der tariflichen Auseinandersetzung vielleicht nicht diese Lobby hatten und daher einer solchen Regelung unterworfen wurden.

Es darf nicht sein, dass sich einerseits die Kirche grundsätzlich für Familie mit Kindern stark macht. Andererseits die, die das praktizieren, immer wieder Nachteile haben. Wer „A“ sagt, muss auch „B“ sagen. Auf der anderen Seite müssen „soziale“ Regelungen aber auch in das bestehende Entgeltsystem passen. Die Vielschichtigkeit eines Tarifsystems gilt es bei der Prüfung dieser Frage mit zu bedenken.

Weitz: Welche konkreten Verbesserungsmöglichkeiten wären für Sie im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den nächsten fünf Jahren wünschenswert, auch um die Attraktivität des Arbeitgebers Kirche für junge Menschen zu erhöhen?

Hillenbrand: Es sind schon hilfreiche Anfänge gemacht. Ich verweise zunächst einmal auf unsere Ausbildungsinitiative. Wichtig wären mir kontinuierliche Kommunikationsformen innerhalb der Elternzeit. Ich erlebe immer wieder, dass Beschäftigte sich am Ende der Elternzeit „abgehängt“ vorkommen. Da möchte ich, auch im Benehmen mit der Mitarbeitervertretung, nach differenzierten Möglichkeiten suchen. Wie kann man die Situation auffangen? Denkbar sind sowohl fachliche Weiterbildung, die in der Elternzeit angeboten wird, wie auch neue Formen der Kommunikation. Und das Dritte, was ich Ihnen noch sagen wollte, dass man nach verbesserten Einstiegsmöglichkeiten mit dem Ende der Elternzeit sucht. Das merke ich vor allem bei solchen, die

mmen

sukzessive Elternzeiten haben. Da kann's dann schon vorkommen, dass, ohne dass jetzt jemand dafür verantwortlich gemacht

Niemand soll sich abgehängt fühlen

soll sich niemand abgehängt fühlen!

*Stapp: Bekanntermaßen nehmen in unserer Gesellschaft „Patchworkfamilien“ zu, ebenso gehören Scheidung und Wieder-
verheiratung zu unserer gesellschaftlichen Realität. Davon können auch kirchlich Beschäftigte betroffen sein, die dann unter Umständen um ihren Arbeitsplatz bangen müssen. Inwieweit sehen Sie eine Notwendigkeit, dass sich die Kirche um einen neuen Umgang mit dem Thema „Scheitern“ in Partnerschaften bemüht?*

Hillenbrand: Papst Franziskus betonte schon mehrfach, wer die Ehe als Sakrament ernst nimmt, muss die ganze Wirklichkeit in den Blick nehmen. Dazu gehört eben auch die Möglichkeit des Scheiterns. Kardinal Marx hat kürzlich klargestellt, dass es nicht einfach einen Automatismus von Scheidung - Wiederheirat und Kündigung bei

kirchlichen Arbeitsverhältnissen geben kann. Künftig soll also die persönliche Situation der Betroffenen differenziert betrachtet werden, wofür es

Es kann keinen Automatismus Wiederheirat und Kündigung geben

transparente, objektivierbare und klare Kriterien der individuellen Beurteilung braucht. Das schließt Entscheidungen rein nach Sympathie und Antipathie aus. Außerdem müssten wir hier als Kirche noch präventiver agieren, zum

werden kann, sich ein Loch auftut, wenn man wieder einsteigt. Es

Beispiel indem wir ermutigen, Beratungs- und Fortbildungsangebote wahrzunehmen, die zugleich leichter und umfassender den eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (einschließlich ihrer Ehepartner) zugänglich zu machen sind, damit Ehe Krisen besser und früher angegangen werden können.

Weitz: Sehen Sie Chancen auf eigenständige Formen kirchlicher Altersteilzeit?

Hillenbrand: Das Modell der Altersteilzeit wurde in unserem Bistum bisher intensiv genutzt. Ich halte es für sinnvoll, dass unsere Diözese da nach wie vor etwas anbietet und dabei die individuelle Situation in den Blick nimmt, aber ich bin,

Gesellschaft etwas fordern, was sie nicht in ihren eigenen Reihen zu praktizieren bereit ist (GS 92). Das ist für mich die Leitlinie. Hier geht es um unsere Glaubwürdigkeit. Also, von daher wünsche ich mir, dass das Arbeitsrecht bei allen notwendigen Anpassungen das Spezifikum der Kirche im Blick behält und das Wort „Dienstgemeinschaft“ mit Leben erfüllt wird. Und dass der Dritte Weg nicht als Relikt erscheint, sondern wirklich als kirchliches Markenzeichen erhalten bleibt. Dann kann er gerade in allen Spannungen eine spannende Sache bleiben.

Weitz: Haben Sie ein Anliegen zur gesamten Thematik, dass Ihnen ganz persönlich besonders am Herzen liegt?

Hillenbrand: Eines liegt mir besonders am Herzen. Ich möchte in der nächsten Zeit verstärkt von Seiten des Dienstgebers Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen in Leitungspositionen auf den Weg bringen. Das ist mir wichtig! Zum anderen hoffe ich, dass durch einen dialogisch partnerschaftlichen Leitungsstil der Bistumsverantwortlichen der Begriff „Kooperation“ keine leere Worthülse bleibt. Und da ist mir nicht zuletzt eine vertrauensvolle Kooperation mit der MAV und den Dienstnehmervertretern der Bayerischen Regional-KODA wichtig.

Stapp: Ein Großteil der Menschen geht heute mit Glaube und Kirche anders um als noch vor Jahrzehnten, was

im kirchlichen Leben Spuren hinterlassen hat. Auch die bayerischen (Erz-)Diözesen befinden sich in großen Umbruchprozessen mit entsprechenden Auswirkungen auf die Situation ihrer Beschäftigten. Welche Probleme und Chancen sehen Sie dabei im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Hillenbrand: Die Welt der Kirche ist vielen Menschen nicht mehr so verständlich – auch nicht unbedingt den kirchlich Beschäftigten. Hier besteht Erklärungsbedarf. Warum fordert etwa die Kirche bestimmte Formen der Loyalität? Das müssen



Familienfreundlich mit Zertifikat.
„Das Zertifikatslogo ist Zeichen der Entschlossenheit“, so Generalvikar Hillenbrand.

Foto Würzburger Dom: M. Hauck Pressestelle BOW



zumindest im Moment, vorsichtig, angemessene Modelle zu entwickeln.

Stapp: Welche Entwicklung wünschen Sie sich für das kirchliche Arbeitsrecht in den nächsten Jahren? In welcher Hinsicht könnte dabei die katholische Soziallehre eine inspirierende Rolle spielen?

Hillenbrand: Die Soziallehre der katholischen Kirche ist Ermutigung und kritisches Korrektiv zugleich. Das II. Vatikanische Konzil traf folgende Aussage in der Pastoral- konstitution „Gaudium et spes“: die Kirche darf nicht von der Welt beziehungsweise der

Mitarbeiter erst einmal verstehen, wobei Loyalität keine Einbahnstraße darstellen darf, denn Loyalität heißt auch, dass die Kirche Familien beistehen muss (wie etwa die Bereitschaft, in Schwierigkeiten zu helfen oder konkrete Wertschätzung zu üben). Auf keinen Fall dürfen Familienleben und Beschäftigung im kirchlichen Dienst völlig getrennte Welten darstellen.

Weitz: Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehört auch das Thema „Führung in Teilzeit“, sowohl für männliche wie für weibliche leitende Angestellte. Welche neuen Wege wurden hier im Bereich der Diözese Würzburg bis jetzt schon beschritten oder sind in der Zukunft denkbar?

Hillenbrand: Ich möchte an weiteren Schritten dranbleiben. Zum Beispiel bin ich sehr froh, dass wir in der Diözese in Kooperation mit der Mitarbeitervertretung Führungsgrundsätze verabschiedet haben.

Impressum

KODA Kompass

Organ der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite
Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.
Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe
Herausgeber- und Autorenschrift
Bayerische Regional-KODA
Ottmarsgäßchen 8, 86152 Augsburg
Tel.: 0821/50 89 53-0 Fax: 0821/50 89 53-19
info@bayernkoda.de
Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

Redaktionsanschrift

c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/7 08 98 61
redaktion@kodakompass.de

Redaktion

Josef Glatt-Eipert, Johannes Hoppe, Hans Reich, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Dorothea Weitz, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Tobias Rau. Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

Redaktionsleitung

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

Satz und Foto: Manfred Weidenthaler

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung, Druck und Auflage

Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 58.500
Abo-Bestellung auch unter
www.kodakompass.de,
Rubrik „Zeitschrift“

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

Diese bilden einen hilfreichen Rahmen, um solche Modelle weiterzuentwickeln. Nach Möglichkeit war ich immer, wenn Führungseminare veranstaltet wurden, zu einem Anschlussgespräch mit den Beteiligten bereit. Es war mir wichtig, damit zu signalisieren: Die Bistumsleitung hat ein Interesse, dass es eine Weiterentwicklung gibt. Es gibt Bereiche, in denen man Führung in Teilzeit leichter verwirklichen kann als auf anderen Ebenen. Also da ist differenziertes Hinschauen nötig. Denn Führung in Teilzeit darf nicht heißen, dass plötzlich für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die davon betroffen sind, Unklarheiten entstehen. Es braucht da sicher ein Mehr an Absprachen und an Bereitschaft, diese Absprachen korrekt einzuhalten.

Loyalität ist keine Einbahnstraße

Weitz: Was ich sehr positiv wahrnehme, ist, dass bei uns, zumindest in der mittleren Führungsebene, Leitung in Teilzeit ermöglicht wird.

Hillenbrand: Es gibt keine Denkverbote, aber man muss auf die Realisierbarkeit schauen.

Stapp: Es ist also theoretisch möglich, um das zu ergänzen, bei der Stellenausschreibung, dass darin steht, in Vollzeit oder Teilzeit? Wenn's passt!

Hillenbrand: Wenn's passt!

Stapp: Langfristige Zukunftsperspektiven sind gerade für Beschäftigte mit Familien von großem Interesse. Wo sehen Sie Kirche als Arbeitgeberin in zwanzig Jahren?

Hillenbrand: Sie wird sicher individueller auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugehen. Von besonderer Bedeutung für uns als religiös motiviertes „Dienstleistungsunternehmen“ wird vor allem das Engagement und das persönliche Charisma der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein. Daher sollen sich die Menschen, die bei der Kirche arbeiten, dort wohlfühlen. Andererseits ist zum Beispiel ein Ordinariat keine „Wellness-Oase“, in der jeder vorrangig seine persönliche Befindlichkeit pflegt. Man muss sich an den Erfordernissen der konkreten Ortskirche orientieren.

Wohlfühlen ja, aber keine Wellness-Oase Ordinariat

Weitz: Die Diözese Würzburg ist die einzige Diözese in Bayern, die eine Zertifizierung

Schon an Ihren 30. Urlaubstag gedacht?

Auch jüngere Beschäftigte haben rückwirkend seit 1. Januar 2014 Anspruch auf 30 Urlaubstage! Denken Sie daran den zusätzlichen Tag bis zum 31. März 2015 einzubringen, damit er nicht verfällt. M.W.

der Hertie-Stiftung im Rahmen von „audit berufundfamilie“ im Jahr 2010 begonnen hat, initiiert von Mitarbeitervertretung, dem Familienbund der Katholiken und der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung. Warum haben Sie diese Zertifizierung von Beginn an so engagiert gefördert?

Hillenbrand: Weil dieser Prozess für mich eine Konkretion dieses Generalthemas der Vereinbarkeit von Beruf und Familie darstellt. Dazu kam dann die Überzeugung: Es braucht die Verbindung von eigener Innenwahrnehmung und der Außensicht, damit man nicht betriebsblind wird.

Außerdem bietet die Zertifizierung als Prozess einen hilfreichen Rahmen, um immer zu überprüfen: „Tun wir auch wirklich konkret was, bleiben wir an den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dran? Wo hat sich die Situation verändert?“ Für mich ist die Auditierung hilfreich für die Überprüfung meiner eigenen Perspektiven und meiner Wahrnehmung.

Weitz: Die Frage nach einer „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ ist modern und ein wichtiges Innovationsfeld. Im Bereich der 27 katholischen Diözesen hat sich bundesweit viel getan!

Hillenbrand: In den letzten Jahren sind nicht nur kirchlich, sondern auch gesamtgesellschaftlich Familienthemen stärker in den Mittelpunkt gerückt. Wenn früher ein Bundeskanzler äußern konnte, Familienpolitik sei „Gedöns“, so ist dies heute nicht mehr möglich und von der politischen Korrektheit her auch nicht angebracht.

Meines Erachtens gilt nicht mehr, dass sich Familie den beruflichen Erfordernissen anpassen muss, sondern das Berufsleben muss stärker auf die Familie hin abgestimmt werden, weil Familien in einem viel differenzierteren gesellschaftlichen Geflecht leben als früher. Da ist eben auch die Kirche als Arbeitgeber gefragt.

Aber bitte mit Familie

Auch beim Erholungsurlaub sind familiäre Verpflichtungen zu berücksichtigen

Spätestens im Januar geht sie wieder 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 jeder und jede den eigenen Urlaubswunsch ab. Der Dienstgeber muss dem jeweiligen 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 Bundesurlaubsgesetz, Paragraph 7, 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.

Nicht nur Kinder haben Vorrang

Zunächst denken bei „sozialen Gesichtspunkten“ viele an den Wunsch von Eltern, während der Schulferien ihrer

Kinder Urlaub zu bekommen. 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 bekommen.
- von Lehrer-Ehepartnern oder -partnerinnen oder Saisonbeschäftigten, ihren Urlaub gemeinsam mit ihren Partnern zu verbringen.
- eines schwer Allergiekranken, möglichst im Frühsommer in Urlaub zu gehen, um der Baumblüte 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 Urlaubstermin 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 Arbeitgeber, 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 ungünstigere Urlaubszeit bekommen.

Urlaubsrichtlinien vereinbaren

In Einrichtungen, die eine Mitarbeitervertretung (MAV) gewählt haben, können Mitarbeitervertretung und Arbeitgeber „Richtlinien zur Urlaubsplanung“ verein-



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

baren. 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 (§ 7 Bundesurlaubsgesetz). 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

Mehr Infos rund um das Urlaubsrecht im KODA Kompass Nr. 36 unter www.kodakompass.de. Dort ist noch die frühere Urlaubsstaffelung angegeben: Seit 2014 haben alle Beschäftigten 30 Tage Erholungsurlaub, Azubis 28 Tage.

Unbezahlter Urlaub: geht das?

Im Prinzip ja, wenn es betrieblich machbar und der Arbeitgeber einverstanden ist. Ein Anspruch darauf besteht allerdings nicht. Bei einem unbezahlten Urlaub von bis zu einem Monat besteht der Krankenversicherungsschutz gesetzlich Krankenkassenversicherter automatisch und kostenfrei weiter.

Versetzung trotz Familie

Nur wenn es notwendig und zumutbar ist

Beschäftigte mit Familie und 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, was vereinbart ist.

Wie sich Arbeitgeber den Joker sichern

Die meisten aktuellen Arbeitsverträge enthalten allerdings zusätzlich 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 Arbeitgeber zum Ausdruck, dass der möglicherweise zusätzlich im Vertrag angegebene Arbeitsort nur der *Ersteinsatzort* 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



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

Foto: KNA-Bild

beschäftigt immer wieder die Gerichte. Etwa dann, wenn der ursprüngliche Arbeitgeber gar nicht mehr der aktuelle Arbeitgeber ist, weil die Einrichtung längst von einem anderen Träger übernommen wurde. 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 Versetzungsparagraf des ABD. Wie ist der Vertrag dann auszulegen? Wurde durch die Angabe des Arbeitsortes das Versetzungsrecht eingeschränkt? Im Zweifel sollten Beschäftigte – aber auch Arbeitgeber – juristischen Rat einholen.

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

Auswahl nach sozialen Kriterien

Kommen mehrere Beschäftigte zur Versetzung in Frage, dann hat er alle in Frage 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 oder das Lebensalter und mögliche weitere persönliche Belange sind in die Waagschale zu legen.

Versetzungen an eine andere Einrichtung bedürfen der Zustimmung der Mitarbeitervertretung (§ 35 MAVO). Die Mitarbeitervertretung kann Argumente zu Gunsten des oder der Betroffenen einbringen und darf die Zustimmung verweigern, wenn die Versetzung rechtswidrig ist. Beschäftigte sollten 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 Pastoralreferenten 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.

Manfred Weidenthaler

Versetzung oder Umsetzung?

Umgangssprachlich spricht man von Versetzung, wenn jemandem zum Beispiel ein anderes Tätigkeitsgebiet zugewiesen wird oder er in ein anderes Gebäude umziehen muss. Arbeits- und tarifrechtlich sind diese „Versetzen“ 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.

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 Arbeitgeber 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 (§ 6 Abs. 5 ABD Teil A, 1.). Das kirchliche Tarifrecht ABD geht davon aus, dass ein Vollbeschäftigter oder eine Vollbeschäftigte die Arbeitskraft vollständig zur Verfügung stellt, nötigenfalls auch über die Regelarbeitszeit hinaus.

Bei Teilzeitbeschäftigten verhält es sich anders. Diese sind generell nicht verpflichtet, Mehrarbeit, Überstunden, Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst zu leisten (§ 6 Abs. 5 ABD Teil A, 1.). 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!

Der Begriff der „Mehrarbeit“ wird für zusätzliche Arbeitsstunden von Teilzeitkräften benutzt. Sobald die Regelarbeitszeit, 39 Stunden pro Woche, überschritten wird, spricht man von „Überstunden“. Bedeutsam ist der Unterschied, wenn die Stunden ausgezahlt oder einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden (§ 7 und § 8 ABD Teil A, 1.).

Teilzeitkräfte: der Vertrag zählt

Da der Arbeitgeber auf das Einverständnis des oder der 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, Mehr-

arbeit, Überstunden, Rufbereitschafts- und Bereitschaftsdienst zu leisten.“

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

Direktionsrecht hat Grenzen

Doch selbst in diesem Fall ist das so genannte Direktionsrecht des Arbeitgebers nicht grenzenlos. Arbeitgeber müssen ihre Anordnungen gegenüber Beschäftigten generell nach billigem Ermessen treffen (§ 315 Bürgerliches Gesetzbuch): das bedeutet unter gerechter, also „billiger“ Abwägung der Interessen der Beschäftigten mit der betrieblichen Notwendigkeit. Das gilt für Vollzeit- ebenso wie für Teilzeitarbeitsverhältnisse.

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 zusätzlichen Arbeitsstunden zudem einen Tag vorher angekündigt wurden.

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

Unbillig wäre es übrigens auch, wenn – ohne einen sachlichen Grund – immer der oder die gleiche Beschäftigte zur Mehrarbeit verpflichtet würde. Darüber hinaus können schwerbehinderte Beschäftigte verlangen nicht länger als acht Stunden täglich eingesetzt zu werden (§ 124 Sozialgesetzbuch IX).

Und was können Beschäftigte tun, wenn sie der Meinung sind, dass die Anordnung ihres Arbeitgebers unbillig und damit rechtswidrig ist? Die Arbeit zu verweigern, sollte nur in extremen Fällen in Erwägung gezogen werden. Denn sollte der Arbeitgeber 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, die Schlichtungsstelle der Diözese anzurufen. Mehr Info zum Konfliktfall ➤ S. 23

Manfred Weidenthaler

Das komplette Tarifrecht
unter
www.onlineABD.de

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 2013 mit einer Plakatkampagne auf die schwierige Situation von Vätern und Müttern aufmerksam.

SOLL und KANN

Zwei Worte, die jeder verstehen sollte

Im Arbeits- und 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 bloße Störung des Betriebs-

Situation voraussehen kann. Und es mag durchaus Fälle geben, in denen das, was der oder die Beschäftigte wünscht, den Betrieb derart schwerwiegend beeinträchtigen würde, dass das Anliegen unzumutbar ist. Und dann darf der Arbeitgeber ablehnen.

Kann heißt abwägen

An vielen Stellen des ABD steht statt einem „Soll“ ein „Kann“. So „kann“ vereinbart werden, dass der Sonderurlaub

sprechen müssen, wird sich kündigen und mögliche Lösungen durchdenken.

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

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

„Billiges Ermessen“ am Beispiel

Am Beispiel eines Zusatzes zum Antrag auf Sonderurlaub: der Beschäftigte beantragt, dass der Sonderurlaub endet, sobald die Pflege nicht mehr erforderlich oder möglich ist (Kann-Regelung).

Das Vorgehen des Arbeitgebers könnte folgendermaßen aussehen:

Er spricht mit dem Beschäftigten: Dieser rechnet damit, dass der 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 der Beschäftigte dann dringend auf das Einkommen angewiesen ist. Diese Argumente legt er zu Gunsten des Beschäftigten in die Waagschale.

Anschließend prüft der Arbeitgeber, ob betriebliche Gründe entgegenstehen. Möglicherweise arbeitet der Beschäftigte an abgegrenzten Projekten, die sich während der Projektlaufzeit 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 solchen 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 jedem ist die juristische Bedeutung der Begriffe „Soll“ und „Kann“ immer bewusst. Beschäftigte sollten Vorgesetzte gegebenenfalls darauf aufmerksam machen.

Manfred Weidenthaler



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

Foto: Szabolcs Szekeres - Fotolia

ablaufs ist kein „dringender“ Grund. Der Betriebsablauf wird immer gestört, wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin 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 solche 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 KODA nicht jede besondere betriebliche

vorzeitig endet, sobald die Pflege nicht mehr nötig oder erforderlich ist

Nur nach billigem Ermessen

Die Entscheidung über einen solchen „Kann“-Antrag des oder der Beschäftigten hat der Arbeitgeber nach „billigem Ermessen“ zu treffen. Das heißt der Arbeitgeber wägt zwischen den objektiven Interessen der Einrichtung und den berechtigten Interessen des oder der 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 Arbeitgeber wird zumindest vorher mit dem oder der Beschäftigten

Bei Fragen zum Tarifrecht
– die Ansprechpartner von
KODA-Mitarbeiterseite für
Ihre Diözese

Ihre Vertreter und Vertreterinnen der KODA-Mitarbeiterseite erreichen Sie per Email unter:
nachname@kodakompass.de

Post- und Faxanschriften erfahren Sie unter
www.kodakompass.de
in der Rubrik „Ihre Vertreter“

oder über die KODA-Geschäftsstelle,
Telefon 08 21/50 89 53-0.

Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN, zuständig für ganz Bayern
Arthur Langlois 0 15 77/2 04 70 33 **neu**
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

Erzdiözese Bamberg
Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62
Susanne Steiner-Püschel 09 11/26 13 90

Diözese Würzburg
Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Diözese Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Regensburg
Regina Huber 09 41/7 65 41
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

Diözese Passau
Andreas Nock 0 85 61/91 81 23 **neu**
Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

Diözese Augsburg
Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 0 90 71/7 29 00 22
Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

Erzdiözese München und Freising
Franz Dirnberger 0 86 62/66 55 05
Angelika Rihm 0 89/21 37 16 86
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 80

Wenn wir uns nicht einig werden

Sind Sie der Meinung, dass ein Antrag oder Anliegen zu Unrecht abgewiesen wurde, werden Sie zunächst das Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber suchen.

- Manchmal fehlen einfach Informationen: etwa darüber, dass Sonderurlaub aus familiären Gründen in der Regel gewährt werden muss.
- Manchmal sind dem Vorgesetzten Grund und Ziel Ihres Wunsches nicht ganz klar. Sagen Sie und belegen Sie, warum Ihr Anliegen so wichtig ist, dann kann er oder sie Ihre Interessen angemessen berücksichtigen.
- Und manchmal gibt es eine Lösung, an die noch keiner gedacht hat. Fragen Sie Ihren Arbeitgeber, warum er Ihrem Anliegen nicht entsprechend will, was der Kern des Problems ist, und suchen Sie dann – wenn möglich gemeinsam – nach Lösungen.

Beraten und unterstützen kann Sie die Mitarbeitervertretung Ihrer Einrichtung, falls Sie 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 nichts hilft? Jede und jeder Beschäftigte hat die Möglichkeit, sich an die Schlichtungsstelle der Diözese zu wenden. 90 Prozent der Streitfälle werden dort gelöst. Gute Erfolgsaussichten haben Beschäftigte vor allem dann, wenn es um „Soll-Bestimmungen“ geht. Hier ist der Arbeitgeber gefordert, die „dringenden“ betriebliche Gründe für seine Ablehnung darzulegen. Schwieriger ist es, wenn sich der Konflikt um Kann-Vorschriften dreht. Hier hat der Arbeitgeber immer einen Ermessensspielraum. Infos zum Schlichtungsverfahren finden Sie im KODA Kompass Nr. 22, Seite 6 bis 8. Zum Download unter www.kodakompass.de Die aktuellen Adressen der Schlichtungsstellen erfahren Sie beim Ordinariat. Und sollte auch das Schlich-

tungsverfahren erfolglos sein, bleibt es Beschäftigten unbenommen, das weltliche Arbeitsgericht zur Entscheidung anzurufen.

Manfred Weidenthaler



Manche Autofahrer fahren bei Rot über die Ampel. Und manche Arbeitgeber missachten das Arbeits- und Tarifrecht. Es ist am Beschäftigten zu entscheiden, ob und wie er dagegen vorgeht.

Foto: Christian Müller - Fotolia

FAQ – die Antworten

Häufige Fragen und konkrete Antworten rund um Beruf und Familie

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 geben.

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, sie ein ärztliches Attest für die Betreuungsnotwendigkeit vorlegen und die Betreuung nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist. 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.

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?

Grundsätzlich erst einmal ja. Der Arbeitgeber kann im Rahmen seines Weisungsrechts Inhalt, Ort und Zeit (nach Gewerbeordnung) Ihrer Arbeitsleistung gemäß Ihrem Arbeitsvertrag bestimmen. Er kann also auch eine Fortbildung am Samstag anordnen, soweit das dienstlich begründet ist. Zu dabei möglicherweise anfallender Mehrarbeit oder Überstunden siehe Seite 21.

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.

Muss ich, wenn ich befristete Teilzeit aus familiären Gründen 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.

Unsere Enkeltochter wächst bei uns auf. Hab ich Anspruch auf befristete Teilzeit zur Kinderbetreuung?

Ja. Nach dem ABD soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreuen und dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Es muss sich dabei nicht um Ihr eigenes, leibliches Kind handeln. Es kann sich auch um Ihr Enkel-

kind handeln, wenn es in Ihren Haushalt aufgenommen wurde.

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.

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 Tatbestand, pauschaliert für einen oder mehrere Arbeitstage. Eine Aufteilung in Bruchteile und Verteilung auf mehrere Arbeitstage ist tariflich nicht vorgesehen.

Josef Glatt-Eipert



Thomas Pläßmann