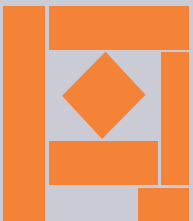




KAVO Handbuch

Ergänzungsband



KönzgenHaus_
Haltern am See

Arbeitsbefreiung

§ Rechtsgrundlage: § 40 KAVO

Neben dem regulären Erholungsurlaub (siehe § 36 KAVO, → Erholungsurlaub, Seite 85) gibt es weitere Tatbestände für die Freistellung von der Arbeit. Viele fassen diese Tatbestände unter dem Begriff „Sonderurlaub“ zusammen. Dies ist allerdings nicht ganz korrekt. Die KAVO unterscheidet zwischen Erholungsurlaub (§ 36), Arbeitsbefreiung (§ 40), Sonderurlaub (§ 38) und Arbeitsausfall in besonderen Fällen (§ 40 a).

Im Arbeitsrecht gilt der Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“. In einigen Fällen wird dieser Grundsatz durchbrochen (§ 616 BGB), nämlich dann, wenn der Arbeitnehmer aus einem Grund, den er nicht zu vertreten hat, an der Arbeitsleistung gehindert ist.

Arbeitsbefreiung

Die Fälle, in denen der Arbeitnehmer dann unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt wird, werden vornehmlich in § 40 KAVO geregelt:

- Kirchliche Trauung des Mitarbeiters:
Fällt der Tag der kirchlichen Trauung allerdings auf einen arbeitsfreien Tag, entfällt der Anspruch.
- Niederkunft der Ehefrau:
In diesem Fall ist es unerheblich, wann die Niederkunft stattfindet. Der Mitarbeiter bekommt auf jeden Fall einen Arbeitstag frei, weil die Ordnungsgeber der Auffassung waren, dass im Zusammenhang mit der Geburt auch der zeitliche Aufwand für die anfallenden Behördengänge verbunden ist. Der Anspruch auf Freistellung bezieht sich nur auf die Niederkunft der Ehefrau, nicht aber auf die Niederkunft der Lebenspartnerin (TVÖD-Anspruch).
- Taufe, Erstkommunion, Firmung und entsprechende religiöse Feiern und kirchliche Eheschließung des Kindes:
sofern sich die kirchliche Feier auf mehr als einen Tag erstreckt: 1 Arbeitstag
2 Arbeitstage

„An der früher geltenden Regelung, nach der eine Arbeitsbefreiung in diesem Fall nur an dem Tag erfolgt, auf den das jeweilige Ereignis fällt, ist nicht mehr festgehalten worden, nachdem der BAT entsprechend geändert worden war... Eine Anrechnung von arbeitsfreien Tagen ist nicht mehr zulässig.“ „Fällt der Anlass für die Freistellung auf einen für den Beschäftigten arbeitsfreien Tag, ist eine Arbeitsbefreiung nicht ausgeschlossen. In der Vorschrift ist nämlich nicht bestimmt, dass die Arbeitsbefreiung genau an dem Tag erfolgen muss, auf den das jeweilige Ereignis fällt. Gleichwohl ist bei der Arbeitsbefreiung aus persönlichen Gründen ein enger zeitlicher Zusammenhang zwischen dem Anlass der Freistellung und der Freistellung selbst unverzichtbar.“²

Diese Auslegung ist umstritten, da in der Regel Dienstgeber davon ausgehen, dass der Anlass der Freistellung genau auf den Tag der Freistellung fallen muss (z.B. Kommunion). Dies entspricht in der wörtlichen Auslegung dem Gesetzestext. Da diese Anlässe in aller Regel ohnehin auf einen arbeitsfreien Tag fallen, würde aber die tarifliche Regelung ins Leere laufen. Die Tarifkommission ist aufgefordert, hier künftig eine eindeutige tarifliche Regelung zu schaffen.

Die verschiedenen religiösen Feiern werden nicht gegeneinander aufgerechnet, sondern lösen den Anspruch jeweils neu aus. Unter „entsprechende religiöse Feiern“ versteht man auch z.B. die Konfirmation. Außerdem sind religiöse Feiern anderer Religionen gemeint, die eine den drei Sakramenten entsprechende hervor gehobene Stellung in der jeweiligen Religion haben. Mit „Kind“ sind die Kinder im familienrechtlichen Sinne, also die ehelichen, nicht-ehelichen und die an Kindes Statt angenommenen Kinder gemeint.

- Silberne Hochzeit des Mitarbeiters:
Fällt der Tag der Silbernen Hochzeit (25-jähriges Ehejubiläum) allerdings auf einen arbeitsfreien Tag, entfällt der Anspruch.
- Tod von Eltern, Schwiegereltern, Großeltern, Stiefeltern oder Geschwistern:
1 Arbeitstag
4 Arbeitstage
Als Eltern gelten in dieser Vorschrift die leiblichen Eltern sowie die Adoptiveltern. Ob Pflegeeltern dazu zählen ist umstritten.
- Tod des Ehegatten oder eines Kindes:
Hier kommt es auf den Bestand der Ehe an. Nach Aufhebung oder Scheidung der Ehe entfällt der Anspruch. Mit „Kind“ sind die Kinder im familienrechtlichen Sinne, also die ehelichen, nichtehelichen und die an Kindes Statt angenommenen Kinder gemeint. In einem Rundschreiben des Bundesinnenministers vom 03.01.1997 werden darüber hinaus für den Anwendungsbereich des BAT die Stief- und Pflegekinder mit einbezogen. Dies hat vor allem dann zu gelten, wenn diese mit dem Arbeitnehmer in einem Haushalt zusammenleben. Nichts anderes kann für die KAVO gelten.

- Schwere Erkrankung
a) des Ehegatten,
b) eines behinderten und auf Hilfe angewiesenen Kindes oder eines Kindes, das das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,
c) eines Kindes, das das 14. Lebensjahr vollendet hat und im Haushalt des Mitarbeiters lebt,
d) der im Haushalt des Mitarbeiters lebenden Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Großeltern oder Geschwister des Mitarbeiters,
e) einer Betreuungsperson, wenn der Mitarbeiter deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 10. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger

¹ Papenheim in: Arbeitsrecht der Caritas, zu § 10 AT AVR, Seite 7

² Jörg Effertz, Taschenbuch öffentlicher Dienst TVöD, § 29, Seite 3, Oktober 2015

oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss:
bis zu 6 Arbeitstage im Kalenderjahr

Unter „Schwere Erkrankung“ versteht man Erkrankungen, die die Pflege und Anwesenheit des Mitarbeiters erforderlich machen. (BAG, 11.8.1982, 5 AZR 1082/79, AP Nr. 1 zu § 33 MTL II, NJW 1983, 1391) Das muss keine lebensbedrohliche Erkrankung sein. Bei Kindern kann es sich neben der Pflege auch um die Beaufsichtigung handeln. Der Anspruch entsteht dann, wenn kein anderes Mitglied der Familie zur Verfügung steht, also zum Beispiel der im Haushalt lebende Ehegatte. Der Arbeitnehmer ist allerdings nicht verpflichtet, eine Pflegekraft von außen einzustellen. In den Fällen a) bis d) ist die Notwendigkeit der Freistellung durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen. Vorrangig ist für die Freistellung bei Pflege und Erkrankung eines Kindes allerdings der Anspruch nach § 45 SGB V geltend zu machen. Der betroffene Arbeitnehmer hat sich also zuerst an die Krankenkasse zu wenden, bevor er bei seinem Arbeitgeber den Anspruch nach KAVO geltend macht.

(1) Versicherte haben Anspruch auf Krankengeld, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben, eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. § 10 Abs. 4 und § 44 Absatz 2 gelten.

(2) Anspruch auf Krankengeld nach Absatz 1 besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für 10 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte längstens für 20 Arbeitstage. Der Anspruch nach Satz 1 besteht für Versicherte für nicht mehr als 25 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte für nicht mehr als 50 Arbeitstage je Kalenderjahr.

Der Anspruch besteht nur für ein Elternteil. Absatz 1 Satz 2, Absatz 3 und § 47 gelten entsprechend.

Für die Zeit der Corona-Pandemie haben sich diese Ansprüche verdoppelt.

Wichtig: Der gesetzliche Anspruch gem. § 45 SGB V gilt für Kinder bis zum vollendeten 12. Lebensjahr (= 12. Geburtstag), der KAVO-Anspruch geht darüber hinaus bis zum vollendeten 14. Lebensjahr (= 14. Geburtstag) des Kindes. Welcher Elternteil den Anspruch geltend macht, also die Pflege des Kindes übernimmt, unterliegt dem alleinigen Entscheidungsrecht der Eltern.¹

- Neu eingeführt ist seit 2015: Beschäftigte, die Zeit für die Organisation einer akut aufgetretenen Pflegesituation eines nahen Angehörigen benötigen, können bis zu zehn Tage von der Arbeit fernbleiben. Seit dem 1. Januar 2015 haben die Beschäftigten in diesen Fällen Anspruch auf das Pflegeunterstützungsgeld als Lohnersatzleistung. Diese wird auf Antrag von der Pflegekasse bzw. der privaten Pflegepflichtversicherung des Pflegebedürftigen gewährt. Beschäftigte, die zu Hause einen nahen Angehörigen pflegen, können

¹ Weiterführend: Zetl, ZMV 1/2015, 16 ff., Arbeitsbefreiung zur Pflege eines schwer erkrankten Kindes

sich außerdem unter bestimmten Voraussetzungen bis zu sechs Monate vollständig von der Arbeit freistellen lassen (sog. „Pflegezeit“). Dafür gilt ein Rechtsanspruch, sofern der kirchliche Träger 15 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigt. Zudem haben Beschäftigte in Betrieben, also auch bei kirchlichen Trägern, mit 25 oder mehr Beschäftigten seit dem 1. Januar 2015 einen Rechtsanspruch, ihre Arbeitszeit für die Pflege eines Angehörigen über einen Zeitraum von bis zu 24 Monaten auf eine wöchentliche Mindestarbeitszeit von 15 Stunden (Familienpflegezeit) zu reduzieren.²

- Ärztliche Untersuchung, ärztliche Behandlung und ärztlich verordnete Behandlung des Mitarbeiters, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

Im Grundsatz haben Arzttermine außerhalb der Arbeitszeit zu erfolgen. Typische Fälle sind aber zum Beispiel die Blutabnahme oder die Röntgenuntersuchung, die an bestimmte Uhrzeiten gebunden sind. Voraussetzung für den Anspruch ist eine (für den Arbeitnehmer unter Umständen kostenpflichtige) Bescheinigung des Arztes, dass die Untersuchung oder Behandlung zu einem bestimmten Zeitpunkt zu erfolgen hat und wie lange sie dauert. Unter ärztlicher Behandlung werden auch ärztlich verordnete Massagen und ambulante Rehabilitationsmaßnahmen verstanden. Teilzeitbeschäftigte können unter Umständen auf die arbeitsfreie Zeit verwiesen werden. Berücksichtigt werden im Falle der Freistellung die tatsächliche Behandlungszeit sowie die erforderlichen Wegezeiten. Hier gibt es keine Begrenzung auf eine bestimmte Anzahl von Tagen pro Jahr.

- Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort:

1 Arbeitstag

Mit Umzug ist der tatsächliche Umzug, nicht aber die Wohnungssuche gemeint. „Ein anderer Ort“ meint eine andere politische Gemeinde. Ein Umzug innerhalb einer Stadt ist daher kein Freistellungstatbestand. Dienstlich veranlasst ist der Umzug zum Beispiel dann, wenn der Dienstgeber den Umzug wünscht, damit der Arbeitnehmer wegen einer Rufbereitschaft schneller am Dienort sein soll. Der Umzug aus Anlass des Dienstgeberwechsels ist kein Tatbestand der Arbeitsbefreiung.

- Teilnahme an Exerzitien und Einkehrtagen: bis zu 3 Arbeitstage (keine Wochenenden, wenn keine Wochenendarbeit betriebsüblich ist!) jährlich mit der Maßgabe, dass die innerhalb eines Jahres nicht in Anspruch genommenen Tage in das nächstfolgende Jahr übertragen werden können.

Voraussetzung ist das Einverständnis des Dienstgebers, der hier einen Ermessensspielraum („bis zu“) hat. Der Anspruch dürfte allerdings in den wenigsten Fällen versagt werden, da hier der besondere kirchliche Charakter des Dienstgebers Kirche deutlich wird. In dieser Regelung ist auch die „Übertragbarkeit“ ins nächste Jahr geregelt. Habe

² Siehe: Pflegezeitgesetz vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2424) geändert worden ist; weiterführend: Kuhner, ZMV 2/2016, 61 ff.

ich also in einem Jahr keine Freistellung zur Teilnahme an Exerzitien beantragt, kann ich im nächsten Jahr bis zu 6 Tage Freistellung beantragen.

- Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten

Der Arbeitnehmer kann als Zeuge in Gerichtsverfahren, in Wahlvorständen (z.B. Kommunalwahl), als Schöffe oder ehrenamtlicher Richter oder im Rettungsdienst (Freiwillige Feuerwehr) oder im Katastrophenschutz (Technisches Hilfswerk (THW) herangezogen werden. Dafür ist er vom Arbeitgeber freizustellen. Der Arbeitnehmer hat, soweit möglich, Verdienstaustausch bei der heranziehenden Stelle geltend zu machen.

Für die Wahrnehmung von Terminen bei Schlichtungs-, Einigungs-, oder Schiedsstellen wird der Arbeitnehmer in notwendigem Umfang freigestellt. Nicht explizit genannt werden hier Termine bei den Kirchlichen Arbeitsgerichten. In eigener Sache oder als Beisitzer dürfte aber auch hier der Arbeitnehmer freizustellen sein.

Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und Berufsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes nach §§ 23, 23a KAVO gewährt werden, sofern dringende dienstliche oder betriebliche Interessen nicht entgegenstehen.

- Der Arbeitgeber kann außerdem für weitere dringende Fälle Arbeitsbefreiung bis zu 3 Arbeitstagen gewähren. Diese Vorschrift räumt dem Arbeitgeber eine zusätzliche Möglichkeit ein, Arbeitnehmer aus besonderem Anlass freizustellen. Mögliche Fälle: Todesfälle, die nicht unter Punkt e) oder f) erfasst sind, Organspende des Mitarbeiters, Gefahren für das Eigentum des Beschäftigten durch Hochwasser, o.ä.
- Der Arbeitgeber kann außerdem weitere Freistellungen gewähren, wenn der Arbeitnehmer auf die Fortzahlung der Vergütung verzichtet, z.B. bei einem Umzug aus persönlichen Gründen.
- Abschließend regelt der Ordnungsgeber in § 40 KAVO die Teilnahme an Tagungen einer Vereinigung im Sinne des Artikel 6 GrO, die berufliche und fachliche Interessen von Mitarbeitern auf diözesaner, überdiözesaner, internationaler, Bundes- oder Landesebene vertritt, wenn der Mitarbeiter als Mitglied eines Vorstandes oder als Delegierter teilnimmt; dies gilt auch für die Teilnahme an Sitzungen des Vorstandes einer solchen Vereinigung. Hier kann der Arbeitgeber bis zu fünf Arbeitstage gewähren sofern dienstliche oder betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Woche, erhöht oder vermindert sich die Zahl der Arbeitstage entsprechend.

Grundordnung Art. 6:

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung ihrer Koalitionsfreiheit als kirchliche Arbeitnehmer zur Beeinflussung der Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Vereinigungen (Koalitionen) zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen.

(2) Die Koalitionen sind berechtigt, im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grenzen innerhalb der kirchlichen Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgabe zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen.

Für die Tagungen von Berufsverbänden (z.B. Berufsverband der Pfarrsekretärinnen, Katholische Erziehergemeinschaft, ZKD, KAB, usw.) gilt das oben gesagte damit ebenso wie für die klassischen Gewerkschaften.

Arbeitsausfall in besonderen Fällen

Für den Arbeitsausfall infolge technischer Störungen (z.B. Stromausfall für mehrere Tage) wird dem Mitarbeiter der Lohn für längstens 6 aufeinanderfolgende Arbeitstage fortgezahlt. Das gilt auch für die vorübergehende Schließung aufgrund behördlicher Anweisung (z.B. Bombenräumung, Seuchengefahr, o.ä.). Der Arbeitgeber hat beim Eintritt unverschuldeter Betriebsstörungen den Lohn an die Arbeitnehmer weiter zu zahlen.³ Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer an der Arbeitsstelle erschienen ist und sich zur Arbeit gemeldet hat oder der Arbeitgeber ausdrücklich oder stillschweigend auf das Erscheinen verzichtet hat. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass die ausgefallene Arbeitszeit innerhalb von zwei Wochen nach Freistellung nachgeholt wird. Nur mit Zustimmung des Mitarbeiters kann auch die Verrechnung mit Freizeitausgleich erfolgen.

Die KAVO regelt auch die technisch bedingten Verkehrsstörungen und Naturereignisse, die den Arbeitnehmer hindern (pünktlich) zur Arbeit zu erscheinen. Sofern die ausgefallene Zeit nicht durch Nacharbeit ausgeglichen werden kann, wird die Vergütung für höchstens zwei aufeinanderfolgende Arbeitstage fortgezahlt. Ein Streik bei der Deutschen Bahn ist keine technische bedingte Verkehrsstörung.

³ BAG, Urteil v. 8.2.1957, AP Nr. 2 zu § 615 BGB Betriebsrisiko