



Landeskirchenamt ■ Postfach 37 26 ■ 30037 Hannover

Verteiler:

Leiterinnen und Leiter der
Kirchenkreisämter, Kirchenämter und Kirchenkreisverbände

Personalabteilungen der Kirchenkreisämtern, Kirchenämtern
und Kirchenkreisverbänden

Superintendenturen

per E-Mail

Dienstgebäude Rote Reihe 6
30169 Hannover
Telefon 0511 1241-0
Telefax 0511 1241-769
www. landeskirche-hannover.de
E-Mail landeskirchenamt@evlka.de

Auskunft Herr Dr. Lehmann
Durchwahl 0511 1241-289
E-Mail Jens.Lehmann@evlka.de

Datum 6. Oktober 2015

Aktenzeichen N-310-1 / 72
Vorgangs-Nr. V-N-310-1-336

(Bitte Az. und Vorgangs-Nr. angeben)

Freistellung kirchlicher Mitarbeitender für die Flüchtlingshilfe

Sehr geehrte Damen und Herren,

immer mehr Menschen unterstützen die in Deutschland Schutz suchenden Flüchtlinge. In den Kirchengemeinden und Kirchenkreisen stellen sich ehren- und hauptamtliche Mitarbeitende für die Erledigung der dringend notwendigen Maßnahmen, wie z.B. Essensausgaben, Bettenaufbau oder Kleidersammlungen zur Verfügung. Die Dienste sind sehr vielfältig und vor allem zeitaufwändig. Da kann es hilfreich sein, wenn Mitarbeitende von ihrem kirchlichen Arbeitgeber für eine gewisse Zeit von den beruflichen Tätigkeiten freigestellt werden. Das Landeskirchenamt erreichen vermehrt Anfragen nach den rechtlichen Grundlagen für solche Freistellungen. Wir begrüßen das Engagement kirchlicher Mitarbeitender in der Flüchtlingshilfe ausdrücklich und möchten nachfolgend einige Möglichkeiten zur rechtlichen Ausgestaltung aufzeigen.

I. Kurzfristige Einsätze

1) Arbeitsbefreiung gem. § 23 Nr. 4 DienstVO i.V.m. § 29 TV-L unter Fortzahlung des Entgelts

„Die Mitarbeiterin kann zur Ausübung kirchlicher Aufgaben im Rahmen einer genehmigten unentgeltlichen Nebentätigkeit und in sonstigen begründeten Fällen, z. B. zur Teilnahme am Deutschen Evangelischen Kirchentag, an Veranstaltungen beruflicher Vereinigungen oder zur beruflichen Fortbil-

Konten des Landeskirchenamtes

Ev. Kreditgenossenschaft Nr. 6 009
Nord-LB Hannover Nr. 101 359 131
Ev. Darlehnsgenossenschaft Nr. 18 805

BLZ 520 604 10
BLZ 250 500 00
BLZ 210 602 37

IBAN: DE76 5206 0410 0000 0060 09
IBAN: DE78 2505 0000 0101 3591 31
IBAN: DE56 2106 0237 0000 0188 05

BIC: GENODEF1EK1
BIC: NOLADE2HXXX
BIC: GENODEF1EDG

Das Landeskirchenamt ist vom Hauptbahnhof mit den U-Bahnlinien 3, 7 und 9 (Richtung Wettbergen/Empelde) bis Station Waterloo in fünf Minuten Fahrtzeit zu erreichen.

„...unter Fortzahlung des Entgelts die erforderliche Arbeitsbefreiung erhalten.“

Die zitierte Vorschrift gibt kirchlichen Rechtsträgern weite Spielräume zur Freistellung von Mitarbeitenden. Dabei ist nicht zwingend ein unmittelbarer kirchlicher Bezug gefordert, denn auch in „*sonstigen begründeten Fällen*“ kann eine Befreiung gewährt werden. Das bedeutet, dass kirchliche Mitarbeitende unter Fortzahlung des Entgelts auch dann freigestellt werden können, wenn es sich um Hilfsaktionen für Flüchtlinge handelt, die von nicht-kirchlichen Organisationen koordiniert werden.

Diese Rechtsgrundlage ist bei kurzfristigen Einsätzen in Betracht zu ziehen, in denen schnell und mit geringem Verwaltungsaufwand reagiert werden soll. Wenn der oder die Mitarbeitende also anzeigt, wo, wie und in welchem Umfang (pro Tag und Gesamtdauer der Aktion) er bzw. sie bei einer anderen Stelle helfen will und wenn es organisatorisch in die Arbeitsabläufe des kirchlichen Arbeitgebers passt, kann unproblematisch Arbeitsbefreiung gewährt werden. Zu betonen ist jedoch, dass der oder die Mitarbeitende keinen Anspruch auf die Befreiung hat. Vor der Freistellung ist genau zu klären, für welchen Zeitraum sie gelten soll.

2) Freistellung nach § 17 Niedersächsisches Katastrophenschutzgesetz (NKtSG) unter Fortzahlung des Entgeltes

Ehrenamtliche Helferinnen und Helfer, die bei Einsätzen von Einrichtungen des Katastrophenschutzes - z.B. Deutsches Rotes Kreuz, Arbeiter Samariter Bund, Freiwillige Feuerwehr etc. - mitwirken, sind von der Arbeits- und Dienstleistung freigestellt. Das Entgelt ist vom Anstellungsträger fortzuzahlen.

Wir weisen darauf hin, dass gem. § 17 Absatz 5 NKatSG privaten Arbeitgebern auf Antrag das fortgezahlte Entgelt erstattet wird. Vom Landeskirchenamt und der Mehrzahl der Kirch(kreis)ämter wird eine Erstattung allerdings nicht verlangt. Es besteht dennoch die Möglichkeit, dass die Katastrophenschutzbehörde Anträge von kirchlichen Anstellungsträgern und Einrichtungen stattgeben würde.

3) Arbeitsbefreiung gem. § 29 Abs. 3 S. 2 TV-L bei Verzicht auf das Entgelt

„In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.“

Der Anstellungsträger hat hier ebenfalls einen sehr weiten Spielraum, Freistellungen zu gewähren. Entscheidend ist jedoch, dass kein Entgelt gezahlt wird. Diese Rechtsgrundlage kommt in Betracht, wenn der kirchliche

Rechtsträger die kurzfristige Mithilfe der oder des Mitarbeitenden zwar befürwortet, aber das Entgelt in dieser Zeit nicht weiterzahlen will oder kann.

II. Längerfristige Einsätze

1) Abordnung oder Zuweisung gem. § 4 TV-L unter Fortzahlung des Entgelts

„Abordnung ist die vom Arbeitgeber veranlasste vorübergehende Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.“

„Zuweisung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem der TV-L nicht zur Anwendung kommt.“

Längerfristige Tätigkeiten in der Flüchtlingshilfe können auf der Grundlage einer Abordnung oder einer Zuweisung wahrgenommen werden. Wenn zum Beispiel ein im kirchlichen Dienst stehender Sozialarbeiter seine Arbeitsleistung einer kommunalen Stelle zur Flüchtlingshilfe für mehrere Wochen/Monate zur Verfügung stellen möchte und der kirchliche Rechtsträger damit einverstanden ist, könnte dies im Rahmen einer Abordnung erfolgen. Das Entgelt wird vom kirchlichen Rechtsträger weitergezahlt. Nach der derzeitigen Rechtslage handelt es sich in einem solchen Fall um eine Arbeitnehmerüberlassung. Die Vorgaben des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sind also zu berücksichtigen.

Mitbestimmungs-/Mitberatungsrechte der Mitarbeitervertretung sind zu beachten.

Insbesondere bei längerfristigen Einsätzen für außerkirchliche Einrichtungen kann über Personalkostenerstattungen nachgedacht werden. Hierzu sind jedoch individuelle Verhandlungen zwischen dem kirchlichen Rechtsträger und der empfangenden Einrichtung zu führen.

2) Sonderurlaub gem. § 28 TV-L bei Verzicht auf das Entgelt

„Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.“

Diese Rechtsgrundlage kommt bei einem längerfristigen Einsatz in Frage, bei dem das Entgelt vom kirchlichen Rechtsträger aber nicht weitergezahlt werden soll. Voraussetzung für die Gewährung von unbezahltem Sonderurlaub ist das Vorliegen eines „wichtigen Grundes“. Es handelt sich auch hier um eine „Kann-Regelung“.

Die Zeit eines unbezahlten Sonderurlaubs bleibt bei der Feststellung der Beschäftigungszeit unberücksichtigt, soweit der Anstellungsträger nicht vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches Interesse anerkannt hat (§ 25 Nr. 2 DienstVO). Es spricht nichts dagegen, wenn der kirchliche Anstellungsträger bei der Unterstützung von Flüchtlingen ein dienstliches Interesse anerkennt.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrage:

Dr. Lehmann