

§ 29 TVöD-VKA KODA-Fassung

Arbeitsbefreiung

Änderungen vom 01.12.2023

Bistums-KODA Speyer

(OVb 2023, S. 397)

Die von der KODA beschlossenen Änderungen oder Ergänzungen des TVöD sind in roter Schrift hervorgehoben.

(1) ¹Als Fälle nach §616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

a) Niederkunft der Ehefrau/**der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes**

ein Arbeitstag,

b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, **der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes**, eines Kindes oder Elternteils oder Geschwisters

zwei Arbeitstage,

c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort

ein Arbeitstag,

d) 25-, 40- und **50-jähriges** Arbeitsjubiläum

ein Arbeitstag,

e) schwere Erkrankung

aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt,

ein Arbeitstag im Kalenderjahr,

bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,

bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr,

cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss,

bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr.

²Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,

erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

g) **katholisch oder evangelisch kirchlich anerkannte oder staatliche Eheschließung von Beschäftigten,**

ein Arbeitstag,

h) **katholisch oder evangelisch kirchlich oder staatlich anerkannte Eheschließung eines Kindes von Beschäftigten,**

ein Arbeitstag,

i) Taufe, Erstkommunionfeier, Firmung oder Konfirmation eines Kindes von Beschäftigten, sofern dieses Ereignis nicht auf einen arbeitsfreien Tag fällt,

ein Arbeitstag,

j) Teilnahme am Dankgottesdienst zur Erstkommunionfeier eines Kindes von Beschäftigten, sofern dieses Ereignis nicht auf einen arbeitsfreien Tag fällt,

ein halber Arbeitstag,

k) das 25-jährige und 50-jährige katholisch oder evangelisch kirchlich anerkannte oder staatliche Ehejubiläum von Beschäftigten:

ein Arbeitstag,

l) Tod der Großeltern oder Schwiegereltern:

ein Arbeitstag

m) für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit bei Teilnahme an der Beisetzung von Angehörigen derselben Beschäftigungsstelle, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

(2) ¹Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 21 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. ²Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) ¹Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ²In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z. B. Umzug aus persönlichen Gründen).

(4) ¹Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates bzw. entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften auf Anfordern der Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. ²Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Bund und der VKA oder ihrer Mitgliedverbände kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

(5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

(6) ¹Zur Teilnahme an Exerzitien, Einkehr- oder Besinnungstagen kann Beschäftigten Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 bis zu fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt werden, sofern die dienstlichen Verhältnisse es gestatten. ²Beschäftigten, bei denen die 6-Tage-Woche zu Grunde gelegt ist, kann Arbeitsbefreiung bis zu 6 Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt werden. ³Bei Lehrkräften ist die Teilnahme lediglich in der unterrichtsfreien Zeit möglich.

(7) Als anerkannte Veranstaltungen der Bildungsfreistellung im Sinne des rheinland-pfälzischen Landesgesetzes über die Freistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für Zwecke der Weiterbildung (Bildungsfreistellungsgesetz - BFG -) vom 30. März 1993 bzw. als Maßnahme der beruflichen Weiterbildung im Sinne des Saarländisches Weiterbildungs- und Bildungsfreistellungsgesetzes (SWBG) vom 15. September 1994 gelten auch religiöse Bildungsveranstaltungen.

(8) ¹Auf Antrag erfolgt eine Freistellung von bis zu acht Arbeitstagen jährlich unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 für Tätigkeiten im Sinne von § 1 Abs. 1 lit. a des Landesgesetzes zur Stärkung des Ehrenamtes in der Jugendarbeit vom 5. Oktober 2001, sofern die Maßnahme der Jugendarbeit durch die katholische Kirche oder eine ihrer Einrichtungen durchgeführt wird und keine dienstlichen Belange entgegenstehen. ²Bei einer Dauer der Maßnahme von bis zu sieben Arbeitstagen wird eine Freistellung nach Maßgabe von Satz 1 für die ersten vier Arbeitstage gewährt. ³Bei einer längeren Dauer der Maßnahme erfolgt eine Freistellung nach Maßgabe von Satz 1 für die Hälfte der Arbeitstage, die für die Maßnahme insgesamt einzusetzen sind.

Niederschriftserklärung zu § 29 Abs. 1 Buchst. f:

Die ärztliche Behandlung erfasst auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung.