

Das Landeskirchenamt

Landeskirchenamt Postfach 10 10 51 33510 Bielefeld

An die Kirchenkreise - Kreiskirchenämter
Superintendentinnen und Superintendenden
Verwaltungsleiterinnen und Verwaltungsleiter
Verbände kirchlicher Körperschaften
Ämter und Einrichtungen
Gleichstellungsbeauftragten
der Ev. Kirche von Westfalen
nachrichtlich: Mitglieder der Kirchenleitung
und Dezernate des Landeskirchenamtes

Ihr Zeichen	Ihr Schreiben vom	Unser Zeichen (bei Antwort bitte angeben)	Datum
		300.062	07.11.2019

Rundschreiben Nr. 21/2019

Neuregelung des § 41 BAT-KF: Berechnung und Abgeltung von Arbeitszeit im Rahmen von Freizeiten

Sehr geehrte Damen und Herren,

die jüngsten Beschlüsse der Rheinisch-Westfälisch-Lippischen Arbeitsrechtlichen Kommission über die Änderung des § 41 BAT-KF (Mitarbeitende, die Freizeiten durchführen) haben offenbar zu Unsicherheiten in Hinblick auf die Berechnung und Abgeltung von Arbeitszeit im Rahmen solcher Freizeiten geführt. Dieses Rundschreiben soll daher einen Überblick über die einzelnen Neuregelungen geben sowie bei deren Auslegung und praktischer Umsetzung unterstützen.

Der aktuelle § 41 BAT-KF lautet wie folgt:

§ 41 BAT-KF ***Mitarbeitende, die Freizeiten durchführen***

(1) Diese Regelungen gelten für Mitarbeitende, die auf Grund ihrer Dienstanweisung oder besonderer Regelung Freizeiten durchführen. Freizeiten im Sinne der Sonderregelungen sind Maßnahmen des Arbeitgebers, die für bestimmte Zielgruppen planmäßig für einen bestimmten Zeitraum in der Regel außerhalb des örtlichen Bereichs der Dienststelle durchgeführt werden. Die Mitarbeitenden erhalten für die Dauer und im Rahmen der Freizeit freie Fahrt, Unterkunft und Verpflegung. Sie gelten nicht für Mitarbeitende in Krankenhäusern, Heil-, Pflege- und Entbindungseinrichtungen, medizinischen Instituten von Kranken-, Heil- und Pflegeeinrichtungen (z.B. pathologischen Instituten und Röntgeninstituten) und sonstigen Einrichtungen und Heimen.

- 2 -

(2) Die §§ 6-8 finden für die Dauer der Durchführung der Freizeit keine Anwendung.

(3) Zum Zwecke der Entgeltberechnung werden für jeden Tag der Teilnahme an einer Freizeit einschließlich der Tage der An- und Abreise zehn Stunden berechnet, soweit sich nicht aus der Planung für den Ablauf der Freizeit eine geringere Arbeitszeit ergibt. Anstelle der Zahlung von Zeitzuschlägen erhält die/der Mitarbeitende für jeden Tag der Teilnahme an einer Freizeit einschließlich der Tage der An- und Abreise eine Zulage von 60 Euro.

(4) Der Anteil des Entgeltanspruchs nach Absatz 3 Satz 1, der den Entgeltanspruch für die vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit überschreitet, ist auf Antrag der Mitarbeitenden durch Arbeitsbefreiung abzugelten. In diesen Fällen ist die Arbeitsbefreiung spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonates nach Abschluss der Freizeit zu gewähren.

a) Was ist eine Freizeit im Sinne von § 41 BAT-KF?

§ 41 Abs. 1 Satz 2 BAT-KF definiert den Begriff der Freizeit als „Maßnahmen des Arbeitgebers, die für bestimmte Zielgruppen planmäßig für einen bestimmten Zeitraum in der Regel außerhalb des örtlichen Bereichs der Dienststelle durchgeführt werden“. Der Begriff ist demnach weit gefasst: Er beinhaltet Fahrten und Aufenthalte mit Menschen jeden Alters, zu jeder Zeit, von jeder Dauer und zu mannigfaltigen Zwecken. Wie schon die landläufige Interpretation des Wortes „Freizeit“ nahelegt, sind damit hauptsächlich Fahrten zu kulturellen, allgemeinbildenden und geselligen Zwecken gemeint. Die einzige gravierende Einschränkung ist, dass sich Freizeiten nur an außenstehende Dritte, nicht aber an die Mitarbeitenden der Dienststelle oder des Trägers selbst richten können. Insbesondere nicht darunter fallen also reine Fortbildungs- und Schulungsfahrten für die eigene Mitarbeiterschaft. Erfasst von der Norm sind allerdings Fortbildungs- und Schulungsfahrten für Dritte wie z.B. JULEICA-Schulungen, insbesondere wenn sie zum Teil auch eine gesellige Komponente aufweisen.

b) Inhalt der Neuregelung des § 41 BAT-KF

Die wichtigste Neuregelung enthält § 41 Abs. 3 Satz 2 BAT-KF: Danach erhalten eine Freizeit durchführende Mitarbeitende für jeden Freizeittag pauschal eine Zulage von 60 Euro. Diese pauschale Zulage basiert auf dem Gedanken, dass Mitarbeitende – insbesondere, wenn sie Aufsichtspflichten zu erfüllen haben – während einer Freizeit häufig in Bereitschaft sein müssen. Klarstellend wurde nun auch geregelt, dass die 60-Euro-Pauschale in jedem Fall auch für den Tag der An- und Abreisetag gezahlt wird – und zwar auch dann, wenn an diesen Tagen die zehn Arbeitsstunden nicht erreicht werden. Die Pauschale ist für jede Mitarbeitende und jeden Mitarbeitenden einzeln zu zahlen, wenn mehrere die Freizeit gemeinsam durchführen.

Darüber hinaus wird die Arbeitszeit während einer Freizeit gemäß § 41 Abs. 3 Satz 1 BAT-KF wie bisher mit zehn Arbeitsstunden pro Tag berechnet.

c) Was erfordert die „Durchführung“ einer Freizeit?

Weitere Voraussetzung für Ansprüche aus § 41 BAT-KF ist die „Durchführung“ einer Freizeit. Auch dieser Begriff darf nicht zu eng ausgelegt werden, um den individuellen Besonderheiten verschiedener Freizeiten gerecht zu werden: Insbesondere

kommt es auf das Innehaben einer Aufsichtspflicht nicht zwingend an, da etwa Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Erwachsenenfreizeiten keiner permanenten Beaufsichtigung bedürfen. Zudem trägt diese weite Auslegung von „Durchführung“ dem Umstand Rechnung, dass die Aufgaben innerhalb eines Leitungsteams auf verschiedenste Weise aufgeteilt und ausgestaltet werden können, sodass auch nicht nur leitende Haupt- und Programmverantwortliche erfasst sind. Erforderlich ist letztlich einzig ein Mindestmaß an organisatorischer und/oder verantwortlicher Tätigkeit, die zum Gelingen der Freizeit beitragen soll und über die bloße Teilnahme an der Freizeit hinausreicht.

d) Abgeltung in Geld oder Arbeitsbefreiung

Mit der Einführung des seit dem 9. Oktober 2019 geltenden § 41 Abs. 4 BAT-KF ist die Arbeitsrechtliche Kommission dem Wunsch vieler Mitarbeitender nachgekommen, eine Wahlmöglichkeit zu haben, ob die aufgrund der Freizeit angefallenen Mehrstunden in Geld oder durch Arbeitsbefreiung abgegolten werden sollen. Der Arbeitgeber muss dem Antrag der Mitarbeitenden oder des Mitarbeitenden in jedem Fall entsprechen. Konkret abgeltungsfähig sind all jene Stunden, die Mitarbeitende während der Freizeit über ihre individuelle normale Wochenarbeitszeit hinaus arbeiten. Die Berechnung der Arbeitsstunden während der Freizeit geschieht nach Absatz 3 Satz 1.

Beispiele:

- 1) *Wer als Vollzeitkraft von montags bis freitags die üblichen 39 Stunden arbeitet, und dann am Samstag und Sonntag zusätzlich eine Freizeit durchführt, kann nach Abs. 3 Satz 1 die Abgeltung von 20 Arbeitsstunden in Geld oder Arbeitsbefreiung verlangen.*
- 2) *Wer als 39-Stunden-Vollzeitkraft eine ganze Woche lang eine Freizeit durchführt, also nach Absatz 3 Satz 1 70 Arbeitsstunden berechnet bekäme, kann zusätzlich zu seinem normalen Arbeitslohn die Abgeltung von 31 Arbeitsstunden in Geld oder Arbeitsbefreiung verlangen (70 Std. minus 39 Std.).*

e) Wie erfolgt die Abgeltung?

An der bisherigen Handhabung hat sich nichts geändert. Die Durchführung der Freizeit wird den Mitarbeitenden von ihren Vorgesetzten schriftlich bestätigt. Mit der Vorlage dieses Nachweises **beantragen die Mitarbeitenden sodann nach ihrer Wahl Arbeitsbefreiung oder Abgeltung in Geld.**

Wir hoffen, Ihnen mit diesen Hinweisen weitergeholfen zu haben und stehen für Rückfragen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

I.V.



Juhl