

Trennungsgeld bei Versetzungen und Abordnungen

Wird ein Mitarbeiter aus dienstlichen Gründen versetzt oder an eine andere Einrichtung abgeordnet, kann er auf der Grundlage der Trennungsgeldverordnung (TGV), die durch den Erzbischöflichen Generalvikar im Jahr 2009 ausdrücklich für den kirchlichen Dienst im Erzbistum Hamburg anwendbar erklärt wurde (Kirchliches Amtsblatt Erzbistum Hamburg, 15. Jg., Nr. 11, Art. 113, S. 248, vom 15.11.2009), bei seinem Dienstgeber die Gewährung von Trennungsgeld beantragen.

Trennungsgeld ist zu gewähren, wenn der Mitarbeiter durch die Versetzung oder Abordnung einen anderen Dienstort erhält und seine Wohnung nicht im Einzugsgebiet des neuen Dienstortes liegt, d.h. 30 oder mehr Kilometer davon entfernt ist.

Trennungsgeld ist auch dann zu gewähren, wenn ein Umzug an den neuen Dienstort aus dienstlichen Gründen nicht erforderlich ist, solange der Mitarbeiter nicht unwiderruflich auf die Zusage der Umzugskostenvergütung verzichtet.

Das Trennungsgeld soll Mehraufwendungen ausgleichen, die dem Mitarbeiter durch die Versetzung oder Abordnung ohne sein Zutun entstehen, weil er seinen dienstlichen Verpflichtungen fortgesetzt nachkommt.

Zum Trennungsgeld zählen die Fahrtkostenerstattung (zusätzliche Fahrtkosten), das Trennungstagegeld und Trennungsübernachtungsgeld (wenn eine tägliche Rückkehr zum Wohnort nicht zumutbar ist, weil entweder die Fahrtzeit zum Dienstort und zurück mehr als 3 Stunden beträgt oder die Abwesenheit vom Wohnort bei Nutzung regelmäßig verkehrender Beförderungsmittel länger als 12 Stunden dauert) sowie der Verpflegungszuschuss bei mehr als 11-stündiger Abwesenheit vom Wohnort.

Ist ein Umzug an den neuen Dienstort aus dienstlichen Gründen nicht erforderlich (obgleich die objektiven Voraussetzungen vorliegen), hat der Mitarbeiter dennoch einen Anspruch auf Trennungsgeld, wenn er nicht auf die Zusage der Umzugskostenvergütung unwiderruflich (insbesondere aus persönlichen Gründen <Eigenheim, Kinder, sonstige Bindungen>) verzichtet. Für den Anspruch auf Trennungsgeld sieht die Trennungsgeldverordnung in einem solchen Fall keine zeitliche Begrenzung vor.

Im „Versetzungsgespräch“ ist daher mit dem Dienstgeber zu klären, wie in einem solchen Fall vorgegangen werden soll: Alternativ kommen eine Zusage der Umzugskostenvergütung oder eine Zusage von Trennungsgeld in Betracht, letzteres allerdings wohl nur in den Fällen, in denen eine tägliche Rückkehr an den Wohnort zumutbar ist.

Ist der Mitarbeiter angesichts des Vorliegens der objektiven Voraussetzungen für einen Umzug willens, mit seiner Familie in das Einzugsgebiet des neuen Dienstortes umzuziehen, sollte er auf eine Zusage der Umzugskostenvergütung bestehen. Allerdings erhält er dann ein Trennungsgeld (d.h. insb. Fahrtkostenerstattung bei täglicher Rückkehr zum Wohnort) nur bis zum Zeitpunkt des tatsächlichen Umzugs.

Ist der Mitarbeiter zwar umzugswillig, würde aber vorzugsweise am bisherigen Wohnort verbleiben, sollte er klären, ob der Dienstgeber, der ja aus dienstlichen Gründen einen Umzug nicht für erforderlich ansieht, bereit ist, die zusätzliche (wirtschaftliche) Belastung des Mitarbeiters bei täglicher Rückkehr an den Wohnort zu auszugleichen.

Die Zusage von (dauerhaftem) „Trennungsgeld“ (Fahrtkostenerstattung) ist nach der TGV möglich (und auch bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen verpflichtend), wenn der Mitarbeiter im Kontext einer Versetzung oder Abordnung nicht auf die (objektiv zustehende) Umzugskostenvergütung verzichtet und der Dienstgeber die „besondere Belastung“ des Mitarbeiters durch die Versetzung bzw. Abordnung anerkennt.

Erfolgt aus Anlass der Versetzung oder Abordnung ein Umzug, durch den der Mitarbeiter seine Wohnung an den neuen Dienstort oder in dessen Einzugsgebiet verlegt (und für den der Mitarbeiter eine Zusage der Umzugskostenvergütung vom Dienstgeber erhalten hat), wird das Trennungsgeld vom Dienstantrittstag bis zum Umzugstag gewährt. Dieses gilt in jedem Fall, wenn eine „Residenzpflicht“ vom Dienstgeber eingefordert wird.

Der/Die betroffene Mitarbeiter*in sollte in entsprechenden Fällen einer Versetzung bzw. Abordnung einen entsprechenden Antrag auf Gewährung von „Trennungsgeld“ stellen.

Das „Trennungsgeld“ bei Versetzung oder Abordnung, das dem Grunde nach durch die angeordnete Anwendung von Bundesumzugskostengesetz (BUKG) und Trennungsgeldverordnung (TGV) im Erzbistum Hamburg von Mitarbeiter*innen des pastoralen Dienstes beansprucht werden kann, wird ausschließlich auf Antrag gewährt.

Es gelten die Ausschlussfristen, die für die Geltendmachung etwaiger Ansprüche in den staatlichen Regelungen festgelegt sind, d.h., dass das Trennungsgeld spätestens 1 Jahr nach Maßnahmebeginn (Versetzung bzw. Abordnung) unter Beifügung der entsprechenden Belege geltend gemacht werden muss.

26.01.2017/Dr. Wi