

Info - Arbeitsrecht

2015-5

9. Dezember 2015

- I. Für personalverwaltende Stellen der Evangelischen Landeskirche in Baden
-

Evangelischer Oberkirchenrat
Recht und Rechnungsprüfung
Blumenstraße 1-7, 76133 Karlsruhe

Telefon 0721 9175-607 und -635
Telefax 0721 9175-25-607

AZ: 21/513

Hinweis: Dieses Infoschreiben ist im Serviceportal - www.service-ekiba.de - unter der Rubrik Arbeitsrecht / Infoschreiben chronologisch und thematisch abgelegt.

Abbestellung der Infoschreiben bitte an: gabriele.hartnegg@ekiba.de.

Arbeitsrechtsregelung zur Steigerung der Attraktivität kirchlicher Berufe (AR-Attraktivität)

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden (ARK) hat am 20. Mai 2015 die ab 1. Januar 2016 geltende Arbeitsrechtsregelung zur Steigerung der Attraktivität kirchlicher Berufe (AR-Attraktivität) beschlossen. Die in der AR-Attraktivität enthaltenen Bestimmungen sollen einerseits dazu beitragen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Folgenden Beschäftigte genannt) in Zeiten von Mangel an Fachkräften besser anwerben zu können, und andererseits, die Arbeitszufriedenheit und die Arbeitsqualität unserer Beschäftigten zu steigern. Neben Erleichterungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Arbeitsfreistellungen u. a., den erweiterten Freistellungen zur Begehung kirchlicher Feiertage und Anlässe und der Arbeitszeitreduzierung für Beschäftigte vor Eintritt in den Ruhestand, beinhaltet die Arbeitsrechtsregelung auch eine Arbeitnehmerbeteiligung zu den Pflichtbeiträgen zur KZVK, um die Finanzierung des Versorgungsniveaus der betrieblichen Altersversorgung aufrecht erhalten zu können. Zur Information der Beschäftigten und von möglichen Bewerberinnen und Bewerbern über die Möglichkeiten aus der o. g. Regelung wird derzeit eine Broschüre erarbeitet, die sodann ausgehändigt werden kann.

Die Änderungen in der AR-M durch die AR-Attraktivität und die nachfolgenden Ausführungen gelten entsprechend für

- die unter den TV-L fallenden Beschäftigten nach § 2 Abs. 2 Satz 2 AR-M und

- die unter den TV-L-Forst (frühere Bezeichnung TV Forst) fallenden Beschäftigten nach § 2 Abs. 3 Satz 2 AR-M.

Die entsprechende Anwendung setzt inhaltlich gleiche Regelungen wie im TVöD Bund voraus.

Im Folgenden geben wir einzelne Hinweise zur Umsetzung dieser Arbeitsrechtsregelung.

1 Reduzierung der Wochenarbeitszeit nach § 4 Nr. 6 Abs. 1 AR-M

Nach der AR-Attraktivität wird die tarifliche Wochenarbeitszeit nach § 6 TVöD mit Beginn des Monats, in dem die Beschäftigten ihr 63. Lebensjahr vollenden, um eine Stunde reduziert. Entsprechend der nach § 6 TVöD derzeit geltenden Wochenarbeitszeit von 39 Wochenstunden beträgt die regelmäßige Wochenarbeitszeit der Beschäftigten mit Beginn des Monats, in dem das 63. Lebensjahr vollendet wird, somit 38 Wochenstunden. Die ARK sieht mit dieser tariflichen Günstigkeitsregelung für diesen Beschäftigtenkreis im Hinblick auf das Diskriminierungsverbot nach AGG ein legitimes Ziel darin, den begünstigten Beschäftigten vor dem Übergang in die Regelaltersrente eine geringere Arbeitsleistung zur Erhaltung der Gesundheit abzuverlangen.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Lebensjahre immer am Vortag des Geburtstages vollendet werden. Beschäftigte, die am 1.1. eines jeden Monats geboren sind, vollenden das Lebensjahr immer im Vormonat. Wer also am 1. Februar 1953 geboren ist, vollendet das 63. Lebensjahr am 31. Januar 2016 und erfährt die Arbeitszeitreduzierung ab dem 01.01.2016. Beschäftigte, die am 1. Januar 1953 geboren sind, erfahren die Arbeitszeitreduzierung bereits ab 01.12.2015.

Nach der AR-Attraktivität wird bei Teilzeitbeschäftigten die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend dem Umfang der Teilzeitbeschäftigung verkürzt.

Beispiel:

Die regelmäßige Wochenarbeitszeit von Beschäftigten ab Beginn des Monats der Vollendung des 63. Lebensjahres beträgt 38 Stunden. Haben diese Beschäftigten einen Beschäftigungsumfang von 50 %, verringert sich ihre regelmäßige Wochenarbeitszeit auf 19 Stunden. Gegenüber Teilzeitbeschäftigten bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres mit 50 % Beschäftigungsumfang hat sich die Wochenarbeitszeit von 19,5 Stunden somit auf 19 Stunden um eine halbe Stunde reduziert.

1.1 *Tarifliche Arbeitszeitreduzierung im Verhältnis zur arbeitsvertraglich geregelten Arbeitszeit*

Der zeitliche Umfang für die Pflicht zur Arbeitsleistung wird grundsätzlich durch den Arbeitsvertrag bestimmt. § 6 TVöD und § 4 Nr. 6 AR-M schreiben abschließend die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit vor, soweit im Arbeitsvertrag keine abweichenden Regelungen getroffen werden.

1.2 *Verhältnis der tariflichen Regelung bei arbeitsvertraglich geregelter Vollzeitbeschäftigung*

Ist im Arbeitsvertrag vereinbart, dass die Einstellung als Vollzeitkraft bzw. in Vollzeitbeschäftigung erfolgt, dann verringert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit mit Beginn des Monats, in dem das 63. Lebensjahr vollendet wird, auf 38 Stunden, ohne dass es einer Vertragsänderung bedarf. Die Formulierung „wird als Vollzeitkraft eingestellt“ findet in unseren Musterarbeitsverträgen regelmäßig Anwendung.

Die tarifliche Wochenarbeitszeit von 38 Stunden gilt auch, wenn im Vertrag geregelt wäre, dass Beschäftigung als Vollzeitkraft mit derzeit 39 Stunden gemäß TVöD i. V. m. der AR-M wöchentlich erfolgt. Mit der Formulierung „derzeit 39 Stunden gemäß TVöD i. V. m. der AR-M wöchentlich“ haben die Vertragsparteien nicht abschließend eine feste Arbeitszeitdauer vereinbart, sondern eine dynamische am Tarif orientierte Arbeitszeitdauer ausgestaltet. Diese Auslegung ist durch BAG-Urteil bestätigt.

Bei Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern auf (bisher bezeichneten) A- oder B-Stellen ist nach § 1 Abs. 2 AR-AzKimu die wöchentliche Arbeitszeit nicht neu zu ermitteln, da die Wochenarbeitszeit aufgrund des landeskirchlichen Stellenbedarfsplans bei Abschluss des Arbeitsvertrages festgelegt wird. Sofern vollbeschäftigte Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker vorhanden wären, die sich nicht auf A- oder B Stellen befinden, müsste die Arbeitszeitberechnung nach § 1 Abs. 1 AR-AzKimu neu durchgeführt werden und dabei eine Reduzierung auf 38 Stunden in der Woche durch Anpassung der Dienste erfolgen.

1.3 *Verhältnis der tariflichen Regelung bei arbeitsvertraglich geregelter Teilzeitbeschäftigung*

Die arbeitsvertraglich durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigter kann entsprechend unseren Musterarbeitsverträgen wie folgt vereinbart sein:

a) als prozentualer Anteil gemessen an einer Vollzeitkraft mit der Formulierung „wird als Teilzeitkraft mit ... v. H. (derzeit ... Stunden wöchentlich) der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft eingestellt“ oder

b) als Festwert mit der Formulierung „wird als Teilzeitkraft mit einer durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit von ... Stunden wöchentlich eingestellt“.

Die unterschiedlichen Vertragsinhalte zur Arbeitszeit haben bei der Arbeitszeitreduzierung der Beschäftigten ab dem 63. Lebensjahr die folgenden unterschiedlichen Auswirkungen:

Zu a): Ist im Arbeitsvertrag ein **prozentualer Anteil** an einer Vollbeschäftigung wie vorgeannt angegeben, verringert sich die arbeitsvertraglich zu erbringende Arbeitsleistung entsprechend, ohne dass es einer arbeitsvertraglichen Änderung bedarf. Sind beispielsweise 50 v. H. der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten vereinbart, dann ergibt sich mit Beginn des Monats, in dem das 63. Lebensjahr vollendet wird, die Pflicht zur Erbringung einer Arbeitsleistung von 19 Stunden wöchentlich, bisher 19,5 Stunden. In diesem Fall verbleibt es bei dem Monatsentgelt, da Teilzeitbeschäftigte nach § 24 Abs. 2 TVöD das Tabellenentgelt (§ 15 TVöD) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang erhalten, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 38 Wochenstunden entspricht.

Zu b): Ist im Arbeitsvertrag entsprechend obigem Buchstaben b) eine **fixe Stundenzahl** vereinbart, verringert sich die zu erbringende Arbeitsleistung individualrechtlich nicht, wenn es nicht zu einer einvernehmlichen Änderung des Arbeitsvertrages kommt. Die tariflich durch § 4 Nr. 6 AR-M reduzierte regelmäßige Wochenarbeitszeit auf 38 Stunden führt ohne Reduzierung des Beschäftigungsumfangs durch eine arbeitsvertragliche Änderung zu einer Erhöhung des Entgelts mit Beginn des Monats, in dem der Beschäftigte das 63. Lebensjahr vollendet.

Eine fixe Stundenzahl ist in der Regel dann verwendet worden, wenn der Arbeitsbedarf an Stundenvorgaben geknüpft war. Beispielsweise richtet sich der Beschäftigungsumfang bei Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern nach Stunden entsprechend der zu erbringenden Dienste. Aber auch bei Reinigungskräften in Kindertagesstätten und für das Pfarramtssekretariat gibt es Stundenrichtsätze, die in der Regel zur Vereinbarung einer festen Stundenzahl führten. Eine individualrechtliche Anpassung der Arbeitsverträge und des für den Beschäftigungsumfang der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker bestehenden Beschäftigungsnachweises ist nicht erforderlich. Wünscht der Beschäftigte eine arbeitsvertragliche Reduzierung der Wochenarbeitszeit, sollte im Hinblick auf den Zweck der getroffenen Arbeitsrechtsreglung dem Begehren nachgekommen werden.

1.4 Auswirkungen der tariflichen Regelung auf unständige Entgeltbestandteile

Das Entgelt für Überstunden und Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 TVöD und das Entgelt für Mehrarbeitsstunden nach § 8 Abs. 2 TVöD muss mit dem Divisor 38 berechnet werden. Beschäftigte, die ab dem Monat, in dem sie das 63. Lebensjahr vollenden, Überstunden, Mehrarbeitsstunden und Arbeitsstunden mit Zeitzuschlägen leisten, erhalten das entsprechend höhere Entgelt.

1.5 Auswirkungen der tariflichen Regelung der AR-M auf das Einzelentgelt nach AR-Einzelentgelt

Die ARK hat hierüber noch keine Entscheidung getroffen. Auf die nach AR-Einzelentgelt abzuwickelnden Arbeitsverhältnisse ist die bestehende Praxis zunächst beizubehalten und das Einzelentgelt der 63-jährigen und älteren Beschäftigten nicht zu erhöhen. Über die Entscheidung der ARK in der Sache werden wir informieren.

1.6 Keine Auswirkungen der tariflichen Regelung bei Altersteilzeitvereinbarungen

Die tarifliche Regelung des § 4 Nr. 6 AR-M zur Reduzierung der Wochenarbeitszeit für Beschäftigte, die das 63. Lebensjahr vollendet haben, wirkt sich auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse nicht aus. Nach § 9 Abs.1 AR-M bleiben für die in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis stehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tarifliche Änderungen der regelmäßigen Arbeitszeit sowohl für die zu leistende Arbeitszeit als auch für die Entgeltbemessung für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses unberücksichtigt.

2 Erweiterte Anrechnung von Vorzeiten auf die Stufen bei Einstellung

Die Bestimmungen des § 16 Abs. 2, 3 und 5 Satz 2 TVöD über die erweiterten Anrechnungsmöglichkeiten von Vorzeiten wurden der Lesbarkeit wegen nunmehr vollständig ersetzt durch § 4 Nr. 16 der AR-M.

2.1 Einstellungsbegriff und zeitlicher Anwendungsbereich

Aufgrund der Einführung der Tarifbestimmungen zum Stichtag 01.01.2016 gelten die Ansprüche auf die erweiterten Anrechnungsmöglichkeiten von Vorzeiten und die nachfolgenden Ausführungen für Einstellungen, die ab dem 01.01.2016 erfolgen. Keine Anwendung findet die Neuregelung für befristete Arbeitsverhältnisse, die am 31.12.2015 bestehen und durch Änderungsarbeitsvertrag nach diesem Zeitpunkt befristet oder unbefristet **fortgesetzt** werden, da es sich um keine Einstellung im tarifrechtlichen Sinne handelt. Hingegen finden die

neuen Bestimmungen Anwendung, wenn durch einen neuen Arbeitsvertrag ein **neues** Arbeitsverhältnis zum gleichen Arbeitgeber begründet wird.

Beispiel:

Das befristete Arbeitsverhältnis endet zum 31.12.2015. Zum 01.01.2016 wird ein neues Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber begründet. Der Beschäftigte wird „wiedereingestellt“.

2.2 „Einstellung“ bei Betriebsübergang oder Hoheitsakt (Gesetz, Rechtsverordnung)

Gehen Arbeitsverhältnisse aufgrund Betriebsübergang oder Hoheitsakt an einen anderen Arbeitgeber über, ist davon auszugehen, dass der Tatbestand der Einstellung nicht erfüllt wird, da die bestehenden Arbeitsverhältnisse nicht neu begründet werden und in ihren bisherigen Rechten und Pflichten weiter Bestand haben.

2.3 Tariflicher Anwendungsbereich

Die neu aufgenommenen Bestimmungen und die hier gemachten Ausführungen gelten für die Beschäftigten der Tarifbereiche TV-L und TV-L-Forst, wie bereits in der Vorbemerkung festgestellt, sowie für

- die Beschäftigten im Pflegedienst und in der Gemeindekrankenpflege sowie für Ärztinnen und Ärzte nach § 4 Nr. 16 Abs. 3 Nr. 2 Satz 2 AR-M,
- die Beschäftigten im Tarif SuE des BT-B nach § 5 Abs. 3 Nr. 5 AR-M und
- die Beschäftigten im Tarif SuE des BT-V nach § 5 Abs. 4 Satz 2 AR-M.

Die vorgenannten Bestimmungen sind noch nicht veröffentlicht. Bei der Neuregelung der Anrechnung von Vorzeiten für die Stufenlaufzeit wurde weiterhin wie im TVöD Bund an differenzierten Regelungen nach Entgeltgruppen 9 bis 15 und 2 bis 8 festgehalten. Die unterschiedlichen Regelungen gelten durch die entsprechende Anwendung der AR-M Regelung auch für die Beschäftigten nach TV-L und TV-L-Forst, wobei letzterer Tarifvertrag derzeit Eingruppierungen bis maximal Entgeltgruppe 8 vorsieht.

Die nach Entgeltgruppen differenzierte Anrechnung von Vorzeiten gilt **nicht** für die Beschäftigten im Pflegedienst und in der Gemeindekrankenpflege sowie für Ärztinnen und Ärzte und die Beschäftigten im Tarif SuE des BT-B und BT-V, da hier der Kommuntarif zur Anwendung kommt (hierzu nachfolgende Ausführungen).

2.4 Die neuen Anrechnungstatbestände nach AR-M

2.4.1 Zeiten bei kirchlichen oder diakonischen Anstellungsträgern

In der AR-M wurden Ansprüche auf eine verpflichtende Anrechnung von Zeiten bei den unter die AR-M fallenden kirchlichen und diakonischen Anstellungsträgern geschaffen.

Kirchliche Anstellungsträger sind nach § 1 Abs. 1 AR-M die Evangelische Landeskirche in Baden, ihre Kirchenbezirke, Kirchengemeinden, kirchlichen Verbände, Anstalten und Stiftungen sowie die sonstigen rechtlich selbständigen Anstellungsträger, die der Aufsicht der Evangelischen Landeskirche in Baden unterliegen. Diakonische Anstellungsträger sind nach § 1 Abs. 2 AR-M das Diakonische Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden e. V. und seine Mitgliedseinrichtungen, welche die AR-M anwenden.

Zeiten bei Mitgliedseinrichtungen des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden e. V., die Arbeitsverträge auf der Grundlage der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD abschließen, sind bei den erweiterten Anrechnungstatbeständen nicht berücksichtigungsfähig, da nicht unter die AR-M fallend.

2.4.2 Anrechnung auf Stufenlaufzeit anstelle Stufenzuordnung

Für alle Entgeltgruppen und in allen Tarifen nach AR-M gilt, dass die nach den neuen AR-M Bestimmungen anrechenbaren Vorzeiten auf die **Stufenlaufzeit** anzurechnen sind. Damit sind anders als bei dem Begriff der „Stufenzuordnung“ nach TVöD auch Zeiten, die über eine Stufe hinausgehen (Restlaufzeiten), zu berücksichtigen.

Auch anlässlich der im Ermessen des Arbeitgebers stehenden Anrechnung von Zeiten einer beruflichen (förderlichen) Tätigkeit zur Deckung des Personalbedarfs, ist die Berücksichtigung von Vorzeiten bei der Stufenlaufzeit für alle Entgeltgruppen möglich.

Hinsichtlich der Begriffe „einschlägige Berufserfahrung“ und „Zeiten einer beruflichen (förderlichen) Tätigkeit“ wird auf die Kommentare zum TVöD verwiesen.

2.4.3 Anzurechnende Zeiten bei den Entgeltgruppen 9 bis 15 des TVöD Bund und des TV-L

Zeiten einer einschlägigen Berufserfahrung aus **einem** bzw. dem **vorherigen** Arbeitsverhältnis zu einem nach Ziffer 2.4.1 berücksichtigungsfähigen kirchlichen oder diakonischen Anstellungsträger sind auf die Stufenlaufzeit anzurechnen. Der Unterschied zum ursprünglichen Anspruch nach TVöD Bund liegt darin, dass es sich nicht mehr um ein Arbeitsverhältnis zum **gleichen** Arbeitgeber handeln muss, sondern um ein Arbeitsverhältnis **eines** unter die AR-M fallenden Anstellungsträgers. Die Einschränkung gegenüber den Entgeltgruppen 1 bis 8, bei

denen **sämtliche** Zeiten einschlägiger Berufserfahrung bei kirchlichen oder diakonischen Anstellungsträger anzurechnen sind, liegt darin, dass es sich um ein **vorheriges Arbeitsverhältnis** handeln muss.

Was unter dem Begriff „vorheriges Arbeitsverhältnis“ zu verstehen ist, ist aus der Protokoll-erklärung zu Satz 2 des § 4 Nr. 16 Absatz 1 Buchstabe a) zu entnehmen. Danach besteht ein vorheriges Arbeitsverhältnis, wenn zwischen Ende des vorherigen und Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von längstens sechs Monaten liegt; bei Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern ab der Entgeltgruppe 13 verlängert sich der Zeitraum auf längstens zwölf Monate. Die Protokoll-erklärung ist aus TVöD-Bund übernommen. Auf die einschlägigen Kommentare hierzu wird verwiesen.

Eine Summierung der einschlägigen Berufserfahrungen **mehrerer** vorangegangener Arbeitsverhältnisse ist möglich. Dies geht aus dem Wortlaut „**einem** vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis“ hervor, der begrifflich so auszulegen ist, dass die Regelung sich nicht auf das letzte vorausgehende Arbeitsverhältnis beschränkt, sondern jegliches an-rechenbare Arbeitsverhältnis zu berücksichtigen ist. Zwingend erforderlich ist allerdings, dass zwischen den verschiedenen Arbeitsverhältnissen keine schädliche Unterbrechung liegt, also keine längere Unterbrechung entsprechend der vorgenannten Protokoll-erklärung.

Beispiel:

Ein Sozialarbeiter der Entgeltgruppe 10 war von 01.01.2006 bis 31.12.2009 bei einem unter die AR-M fallenden Diakonieverein befristet beschäftigt. Am 01.04.2010 wurde er bei dem unter die AR-M fallenden Kirchenbezirk X eingestellt. Das Arbeitsverhältnis endete durch arbeitnehmerseitige Kündigung zum 30.06.2015. Am 01.01.2016 wird er bei dem unter die AR-M fallenden Kirchenbezirk Y eingestellt. Praktikumszeiten nach dem Tarifvertrag für Praktikanten des ö. D. liegen nicht vor.

Da die drei Arbeitsverhältnisse jeweils nicht länger als 6 Monate unterbrochen sind, sind die Vorzeiten in den beiden vorausgegangenen Arbeitsverhältnissen (9 Jahre und 3 Monate) ohne die Unterbrechungszeiten bei der Stufenlaufzeit zu berücksichtigen. Bei der Einstellung am 01.01.2016 ist der Beschäftigte der Stufe 4 mit einer erforderlichen Stufenlaufzeit von 6 Jahren zuzuordnen. Die verbleibende Stufenlaufzeit (Restlaufzeit) von 3 Jahren und 3 Monaten geht nicht verloren. Der Beschäftigte kommt nach weiteren 9 Monaten zum 01.10.2016 in die Stufe 5.

Wäre zwischen dem zweiten und dritten Arbeitsverhältnis ein Unterbrechungszeitraum von mehr als 6 Monaten gelegen, wären keine Vordienstzeiten anrechenbar. Auch die Vordienstzeit im ersten Arbeitsverhältnis ginge verloren.

2.4.4 Anzurechnende Zeiten in anderen Fällen als nach Nummer 2.4.3

Bei den Entgeltgruppen 1 bis 8 des TVöD Bund, des TV-L des TV-L-Forst sowie bei **allen** Entgeltgruppen des Tarifs SuE, der Beschäftigten im Pflegedienst, in der Gemeindekrankenpflege und für Ärztinnen und Ärzte hat die ARK beschlossen, dass **sämtliche** Zeiten einer einschlägigen Berufserfahrung aus Arbeitsverhältnissen zu einem unter die AR-M fallenden kirchlichen oder diakonischen Anstellungsträger anzurechnen sind. Für die Entgeltgruppe 1 bedeutet diese erweiternde Vorschrift eine wesentliche Verbesserung gegenüber der Tarifnorm des § 16 Abs. 5 TVöD Bund, die grundsätzlich keine Möglichkeit zur Anrechnung von Vorzeiten vorsieht.

Bei der Anrechnung von Vorzeiten kommt es nicht darauf an, ob eine schädliche Unterbrechung im Sinne der in Nummer 2.4.3 genannten Protokollerklärung vorliegt. Es kommt allein darauf an, ob es Zeiten einer **einschlägigen Berufserfahrung** entsprechend der Tarifnorm sind. Auf die einschlägigen Kommentare zum TVöD hierzu wird verwiesen.

Zu der Frage, welcher längste Zeitraum zwischen der früheren Tätigkeit und der neu aufgenommenen Tätigkeit liegen darf, damit eine für die Anrechenbarkeit einschlägige Berufserfahrung noch angenommen werden kann, ist tariflich nichts geregelt. Es obliegt somit dem Arbeitgeber im Einzelfall bei längerer Unterbrechung festzustellen, ob die Berufserfahrung noch als einschlägig betrachtet werden kann. Hierbei kommt es maßgeblich auf das Berufsbild an. Ist die erworbene Berufserfahrung bei längerer Unterbrechung aufgrund der Weiterentwicklung als „entwertet“ zu beurteilen, ist der Anspruch, die Vorzeit bei der Stufenlaufzeit zu berücksichtigen, nicht mehr gegeben.

Wir empfehlen, bei einer längeren Unterbrechung von mehr als 5 Jahren, die auch bei Elternzeit nach TVöD zu einer Stufenhemmung führt, vom Anstellungsträger eine Beurteilung vornehmen zu lassen. Die Entscheidung in diesen Fällen ist durch das zuständige Gremium zu treffen und zu den Personalunterlagen zu nehmen.

Die Zeiten berücksichtigungsfähiger Arbeitsverhältnisse sind ohne die Unterbrechungszeiten zwischen den Arbeitsverhältnissen bei den Stufenlaufzeiten anzurechnen. Stufenrestlaufzeiten bleiben ebenfalls erhalten.

3 Berücksichtigung von Vordienstzeiten bei der Jahressonderzahlung.

Werden Beschäftigte im unmittelbaren Anschluss (Unterbrechungen von bis zu einem Monat und wegen Schließzeiten sind generell unschädlich) an ein Arbeitsverhältnis bei einem unter die AR-M fallenden Anstellungsträger (siehe 2.4.1) eingestellt und erfüllen sie die sonstigen Voraussetzungen nach § 20 TVöD, so entfällt die Verminderung der Jahressonderzahlung nach § 20 Abs. 4 TVöD.

Die sonstigen Voraussetzungen für den Anspruch auf die Jahressonderzahlung des TVöD ist in der Hauptsache der Bestand des Arbeitsverhältnisses zum 01.12. des Jahres, in dem die Jahressonderzahlung zu leisten ist (§ 20 Abs. 1 TVöD).

Die sonstige Anspruchsvoraussetzung nach § 20 Abs. 6 TVöD, wenn das Arbeitsverhältnis bei Rentenbezug wegen Altersteilzeit vorzeitig endete und bis 31. März 2005 die Altersteilzeitvereinbarung vereinbart worden ist, dürfte in der Praxis wegen der Laufzeit der Altersteilzeitvereinbarungen nicht mehr relevant sein. Hingegen kann die Anspruchsregel nach § 4 Nr. 20 der AR-M für übergeleitete Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis wegen Rentenbeginn vor dem 01.12. endet, noch zur Anwendung kommen.

In den vorgenannten Fällen verbleibt die Verminderung nach § 20 Abs. 4 TVöD. Die Regelung ist dahingehend auszulegen, dass die Kalendermonate, in denen ein Arbeitsverhältnis zu einem vorgenannten Arbeitgeber mit Entgeltanspruch bestand, bei der Bemessung zu berücksichtigen sind. Bestand für die Zeit der unschädlichen Unterbrechung für einen Kalendermonat kein Entgeltanspruch, dann kann der Kalendermonat bei der Bemessung der Jahressonderzahlung nicht berücksichtigt werden.

Beispiel:

In den Monaten Februar 2016 bis einschließlich Juli 2016 besteht ein Arbeitsverhältnis zu einem unter die AR-M fallenden Anstellungsträger. Am 15.09.2016 wird ein neues Arbeitsverhältnis nach der AR-M begründet, das am 01.12.2016 noch besteht.

Bei der Bemessung der Jahressonderzahlung sind die Monate Februar bis Juli 2016 und die Monate September bis einschließlich Dezember 2016 (insgesamt 10 Monate) zu berücksichtigen.

Bei der Bemessung der Jahressonderzahlung sind grundsätzlich auch die Monate mit Entgelt aus dem früheren Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber zu berücksichtigen. § 20 setzt für die Anrechnung dieser Monate nicht voraus, dass ein "ununterbrochenes" Arbeitsverhältnis

nis bestanden hat. Hinsichtlich der Jahressonderzahlung genügt es, dass der Beschäftigte in den Vormonaten von dem Arbeitgeber, bei dem er am 1.12. des Jahres im Arbeitsverhältnis steht, Entgelt zu beanspruchen hatte.

Das BAG hat diese Auffassung bestätigt und klargestellt, dass, selbst im Falle einer Unterbrechung der Arbeitsverhältnisse bei der Bemessung der Höhe der Jahressonderzahlung, nicht nur die Kalendermonate des am 01.12. bestehenden Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen sind, sondern alle Arbeitsverhältnisse, die im betroffenen Kalenderjahr mit demselben Arbeitgeber bestanden haben. Unerheblich ist somit, ob eine Unterbrechung vorlag, beispielsweise weil eine weitere Befristung sich nicht nahtlos an das vorherige Arbeitsverhältnis anschloss.

4 *Arbeitsbefreiung an Gründonnerstag nach § 4 Nr. 6 Abs. 2 AR-M*

Zusätzlich zu den unter § 6 Abs. 3 TVöD-Bund aufgeführten Tagen (24. und 31. Dezember) und zu den dortigen Bedingungen wird den Beschäftigten an dem Tage vor Karfreitag ab 12:00 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD Bund erteilt. Da die Bedingungen für die Arbeitsbefreiung die gleichen sind, wie die der Vorfesttage am 24. und 31. Dezember, wird hinsichtlich der Auswirkungen auf die einschlägigen Kommentare zu § 6 Abs. 3 TVöD verwiesen.

Die Beschäftigten sollen, soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, von der Arbeit freigestellt werden. Das Entgelt wird für die Dauer der Freistellung nach § 21 TVöD Bund fortgezahlt. Ist eine Freistellung nicht möglich, muss ein entsprechender Freizeitausgleich binnen drei Monaten - Fristbeginn ist jeweils der Gründonnerstag - gewährt werden (§ 6 Abs. 3 TVöD).

Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den Gründonnerstag um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden. Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die **wegen des Dienstplans** am Gründonnerstag ab 12:00 Uhr frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten. Ist der dienstplanmäßige Arbeitseinsatz am Donnerstag gar nicht vorgesehen, weil z.B. der/die Beschäftigte nur an den Tagen Montag bis Mittwoch dienstplanmäßig eingeteilt ist, besteht kein Anspruch auf die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit. Es ist nur die Stundenzahl von der Sollarbeitszeit abzusetzen, die der betreffende Arbeitnehmer hätte arbeiten müssen, wenn er dienstplanmäßig an Gründonnerstag zur Arbeitsleistung herangezogen worden wäre.

Beschäftigte, deren tägliche Arbeitszeit am Donnerstag spätestens um 12:00 Uhr endet, haben wegen der Arbeitsbefreiung an Gründonnerstag ab 12:00 Uhr keinen Anspruch auf bezahlte Freistellung an anderen Tagen oder Gutschrift von Arbeitszeit.

Sofern eine Dienstvereinbarung über eine Gleitzeitregelung besteht, können erforderlichenfalls ergänzende Vereinbarungen zum Gründonnerstag getroffen werden. Die Kontaktzeit sollte dabei um 12:00 Uhr enden. Die Sollarbeitszeit ist für Vollbeschäftigte an diesem Tag auf 3,9 Stunden bzw. 3,8 Stunden für 63-jährige zu setzen.

5 *Anspruch auf Sabbatjahrregelung*

Nach § 10 Abs. 6 TVöD kann mit den Beschäftigten ein Langzeitkonto eingerichtet werden. Neben dieser Bestimmung wurde ein Anspruch der Beschäftigten auf ein Sabbatjahrmodell eingeführt. Dieser Anspruch besteht, sofern **dringende** dienstliche oder betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Einzelheiten zum Sabbatjahrmodell können durch Dienstvereinbarung geregelt werden; sie ist jedoch nicht zwingend erforderlich.

Dem Anspruch der Beschäftigten auf ein Sabbatjahrmodell kann nur die rechthindernde Einwendung entgegengehalten werden, dass **dringende** dienstliche oder betriebliche Belange entgegenstehen. Bei der Auslegung des tariflichen Begriffes „dringende dienstliche oder betriebliche Belange“ ist auf die Auslegung zu § 50 Abs. 1 des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) in den einschlägigen Kommentaren zurückzugreifen.

Nur dienstliche oder betriebliche Gründe rechtfertigen die Ablehnung des Antrags auf ein Sabbatjahrmodell nicht. Die dringenden Gründe müssen von besonderem Gewicht sein.

Bloße Störungen im Betriebsablauf genügen dafür nicht. Diese treten regelmäßig beim Fehlen eines bzw. einer Beschäftigten auf. Ein entgegenstehender dringender betrieblicher Grund liegt insbesondere dann vor, wenn der Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht werden. An das objektive Gewicht der Ablehnungsgründe sind erhebliche Anforderungen zu stellen, wie der Begriff "dringend" verdeutlicht.

Die Darlegungs- und Beweislast für die behaupteten dringenden betrieblichen Gründe trägt in vollem Umfang der Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer genügt seiner Darlegungslast bereits dann, wenn er behauptet, derartige entgegenstehende Gründe bestünden nicht.

6 *Sonderurlaub - Erweiterung der Anspruchstatbestände*

Der Inhalt des § 28 TVöD, wonach Beschäftigte nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten, wurde durch § 4 Nr. 28 AR-M vollständig ersetzt. Nach der Bestimmung des TVöD war ein Anspruch auf Sonderurlaub nur dann vorhanden, wenn Beschäftigte den wichtigen Grund nachweisen konnten.

Die neue Bestimmung des § 4 Nr. 28 AR-M ist in Absatz 1 wortgleich wie der ehemalige § 50 Abs. 1 BAT. Insofern kann in der inhaltlichen Auslegung vollständig auf den Kommentar zu § 50 BAT verwiesen werden.

Der im neuen Absatz 2 geregelte Tatbestand, dass aus anderen als in Absatz 1 genannten Gründen Sonderurlaub gewährt werden kann, wenn dienstliche oder betriebliche Belange nicht entgegenstehen bzw. es gestatten, ist insoweit vom BAT abweichend, als es bei der AR-M Bestimmung nicht mehr auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes in der Sphäre des Beschäftigten ankommt. Bei der Versagung eines Antrages kommt es wie im BAT nicht darauf an, dass **dringende** dienstliche oder betriebliche Belange entgegenstehen. Bei der Interessenabwägung im Einzelfall reichen sachliche aus dem Betrieb oder dem Dienst stammende Gründe. Die Entscheidung über die Gewährung von Sonderurlaub ist nach billigem Ermessen vorzunehmen. Stehen so gut wie keine dienstlichen oder betrieblichen Interessen entgegen, so wird die Gewährung von Sonderurlaub zu entscheiden sein. Auf den Kommentar zu § 50 Abs. 2 BAT hierzu wird verwiesen.

Der § 4 Nr. 28 Abs. 3 AR-M räumt die Möglichkeit ein, durch Dienstvereinbarung Einzelheiten zum Sonderurlaub zu regeln.

7 *Arbeitsbefreiung - Erweiterung der Anspruchstatbestände*

7.1 *Arbeitsbefreiung bei Geburt eines zweiten und jedes weitere Kindes*

Nach § 29 Abs. 1 Buchstabe a) TVöD haben Beschäftigte bei Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts für einen Arbeitstag. Darüber hinaus haben Beschäftigte nach § 4 Nr. 29 Abs. 1 AR-M bei der Geburt des zweiten und jedes weiteren Kindes, wenn ein Kind, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, zu versorgen ist und eine andere Betreuungsperson für diesen Zweck nicht zur Verfügung steht, einen Anspruch

auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts für die Dauer des Klinikaufenthaltes, höchstens jedoch **zusätzlich** fünf Arbeitstage, sofern kein anderweitiger Anspruch besteht.

Die Arbeitsbefreiungen in vorgenannten Fällen können grundsätzlich nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers erfolgen, die ausreichend rechtzeitig vorher beantragt werden muss. Erst dann kann der Beschäftigte von der Arbeit fernbleiben. Mit dem Antrag auf Arbeitsbefreiung nach § 4 Nr. 29 AR-M hat der Beschäftigte glaubhaft zu machen, dass eine Betreuungsperson während des Klinikaufenthaltes nicht zur Verfügung steht. Arbeitgeber und Beschäftigte können sich einigen, dass sich der Zeitraum für die Arbeitsbefreiung mit dem Klinikaufenthalt konkretisiert, der nachzuweisen ist.

Die Arbeitsbefreiung bei Niederkunft ist nicht zwingend am Tag des Anlasses zu nehmen. Sie soll aber vom Sinn und Zweck der Regelung in einem zeitlichen Zusammenhang mit dem Anlass genommen werden.

Folgende Beispiele einer Arbeitsbefreiung:

- 1. Der Beschäftigte arbeitet von Montag bis Freitag in der 5-Tage Woche. Der Klinikaufenthalt dauert von Montag bis Freitag. Der Beschäftigte kann im Anschluss an die Arbeitsbefreiung nach § 4 Nr. 29 Abs. 1 AR-M nach dem Wochenende die Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 1 Buchstabe a) TVöD erhalten.*
- 2. Beschäftigung wie Ziffer 1, der Klinikaufenthalt dauert von Mittwoch bis Sonntag. Der Beschäftigte kann Arbeitsbefreiung für 3 Arbeitstage von Mittwoch bis einschließlich Freitag erhalten. Im Anschluss an das Wochenende die Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 1 Buchstabe a) TVöD.*
- 3. Beschäftigung wie Ziffer 2, am Mittwoch der darauf folgenden Woche muss die Ehefrau wegen einer durch die Geburt verursachten Komplikation erneut drei Tage in die Klinik. Der Wortlaut der AR-M Bestimmung geht von einer Arbeitsbefreiung anlässlich des Klinikaufenthaltes aus, woraus geschlossen werden kann, dass nur für den ersten Klinikaufenthalt Arbeitsbefreiung beansprucht werden kann. Vom Sinn und Zweck der Regelung ist dem Beschäftigten für den zweiten Klinikaufenthalt wegen der durch die Geburt verursachten Komplikation ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung für die restlich zustehenden Tage (hier zwei Tage) einzuräumen.*

7.2 *Erweiterte Arbeitsbefreiungen in anderen Fällen*

Nach § 4 Nr. 29 Abs. 2 AR-M erhalten Beschäftigte ergänzend zu § 29 Abs. 1 TVöD-Bund

- a) bei ihrer kirchlichen Trauung,
 - b) bei der Taufe und der Konfirmation eines ihrer Kinder,
 - c) bei der Übernahme eines Taufpatenamtes (für den Taufgottesdienst),
 - d) bei ihrer kirchlichen Feier des 25-jährigen Jubiläums der kirchlichen Eheschließung
 - e) sowie bei ihrem 50-jährigem Dienstjubiläum
- je einen Arbeitstag Arbeitsbefreiung. Fällt der Anlass der Arbeitsbefreiung auf einen arbeitsfreien Tag, so kann die Arbeitsbefreiung unmittelbar vor oder nach diesem Tag, auf Antrag bis zu einer Woche vor oder nach dem Ereignis genommen werden.

Die Ausführungen in Ziffer 7.1 zur Antragstellung vor Inanspruchnahme der Arbeitsbefreiung gelten auch für die vorgenannten Arbeitsbefreiungen. Ebenso entsprechend die allgemeine Kommentierung zum § 29 TVöD mit Ausnahme der Hinweise zur Inanspruchnahme, da die Arbeitsbefreiung nach obiger Regelung auch an anderen Arbeitstagen als am Tag des Anlasses ermöglicht wird.

8 Betriebliche Altersversorgung - Arbeitnehmeranteile zur KZVK

Die von der ARK beschlossene Arbeitnehmerbeteiligung an den Beiträgen im Kapitaldeckungsverfahren in der Pflichtversicherung beträgt ab 01.01.2016 die Hälfte des über 4,8 % hinausgehenden Beitragssatzes. Für Beschäftigte in pflegesatzfinanzierten Einrichtungen beträgt die Arbeitnehmerbeteiligung weiterhin bis 31.12.2018 0,4 % und danach wie Satz 1.

Ausgehend von dem durch den Stiftungsrat der KZVK festgelegten Beitragssatz für das Jahr 2016 von 5,0 % bedeutet dies für die Arbeitgeber von nicht pflegesatzfinanzierten Einrichtungen ein Beitragssatz von 4,9 % und für die Beschäftigten eine Beteiligung mit 0,1 % vom zusatzversorgungspflichtigen Entgelt, das monatlich vom Arbeitsentgelt einbehalten wird. Die Beteiligung des Beschäftigten erfolgt für jeden Kalendermonat, für den der Beschäftigte Ansprüche auf Bezüge (Arbeitsentgelt, Urlaubsentgelt, Entgeltfortzahlung während Krankheit) oder einen Anspruch auf Krankengeldzuschuss - auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird - hat.

Für Beschäftigte, deren Entgelte aufgrund des Wechsels des Anstellungsträgers von der VBL zur KZVK Baden nach § 4 Nr. 25 Abs. 2 und 4 der AR-M abgesenkt werden, ist die Eigenbeteiligung nach vorstehendem Absatz nicht zulässig.

Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

gez.

Siegfried Roth

II. Vor Abgang an Frau Wöstmann und Frau Dr. Teichmanis m. d. B. um zustimmende Kenntnisnahme.

III. Verteiler über Lotus Notes durch 6 Hg an:

Personaler nur in Verwaltungen
Personaler der Sozialstationen
Personaler der Sozialstationen unter Aufsicht
Personaler in DW´s und diak. E.
Zusätzlicher Verteiler Infoschreiben

IV. Einstellung ins Serviceportal durch 6 Ro

V. Z.d.A.

Im Auftrag

Siegfried Roth