

Arbeitsrechtsregelung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (AR-Vereinbarkeit)

Vom 11. Dezember 2024 (GVBl. 2025, Nr. 19, S. 63)

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat gemäß Artikel 2, § 5 Abs. 2 des Zustimmungs- und Ausführungsgesetzes zum Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzegesetz der EKD (ZAG-ARGG-EKD) in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. April 2014 (GVBl. S. 166), zuletzt geändert am 27. Oktober 2022 (GVBl. Teil I, Nr. 67, S. 156) folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

Vorbemerkung

Kirchliche Arbeitsplätze sollen auf allen Ebenen familienfreundlich sein und Chancen bieten, Berufs- und Privatleben besser zu vereinbaren.

Durch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben werden Mitarbeitende gewonnen und langfristig gebunden. Das Ausscheiden qualifizierter Mitarbeitender, die Berufs- und Privatleben nicht vereinbaren können, wird vermieden. Motivation, Zufriedenheit und Belastbarkeit der Mitarbeitenden und die Effizienz kirchlicher Arbeit in den Einrichtungen und Dienststellen steigen.

Zusätzlich zur oder anstelle der Gewährung eines Leistungsentgelts nach dem Tarifvertrag über das Leistungsentgelt für Beschäftigte des Bundes vom 25. Oktober 2006 (Leistungs-TV Bund) können nach folgenden Maßgaben durch Dienstvereinbarung Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben eingeführt werden.

§ 1

Geltungsbereich

Diese Arbeitsrechtsregelung findet Anwendung für Mitarbeitende, die unter den Geltungsbereich der Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fallen.

§ 2

Verfahren zur Einführung und Finanzvolumen

(1) Die Gestaltung und konkrete Umsetzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (im folgenden Maßnahmen) finden auf der Ebene der rechtlich selbstständigen Anstellungsträger bzw. nach Aufteilung auf Teile der rechtlich selbstständigen Anstellungsträger statt.

(2) Die Einführung von Maßnahmen erfolgt durch Dienstvereinbarung.

- (3) 1Die Höhe des Finanzvolumens für Maßnahmen entspricht höchstens dem für das Leistungsentgelt vorgesehenen Anteil an der Bruttolohnsumme nach § 18 TVöD-Bund. 2Die Verwendung nicht verbrauchter Mittel ist in der Dienstvereinbarung zu regeln.
- (4) Bei der Ausschüttung des nach Absatz 3 zur Verfügung stehenden Finanzvolumens sind anzurechnen:
- a) 1Für eine arbeitstägige Freistellung von der Arbeit für nach § 3 geförderte Maßnahmen 0,4 % der ständigen Monatsentgelte der Mitarbeitenden des Jahres nach § 18 TVöD-Bund. 2Der prozentualen Anrechnung werden 250 Arbeitstage im Jahr zugrunde gelegt.
- b) Für andere Maßnahmen nach § 3 die lohnsteuerrechtlich dem Arbeitslohn zuzurechnenden Zuschüsse an die jeweiligen Mitarbeitenden sowie die zu versteuernden geldwerten Vorteile.
- (5) Die den Mitarbeitenden lohnsteuerrechtlich als Arbeitslohn zufließenden Zuschüsse sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 3

Beispielskatalog für Maßnahmen

- (1) In einer Dienstvereinbarung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (z. B. Familienförderung) können neben Maßnahmen der Arbeitszeitflexibilisierung insbesondere aus folgendem Katalog Maßnahmen vereinbart werden:
- a) Zusätzliche Arbeitsbefreiung für
- die Betreuung von Kindern unter 14 Jahren,
 - besondere Angelegenheiten, insbesondere über die nach § 45 SGB V und § 29 Absatz 1 Buchstabe e TVöD-Bund zustehenden Tage hinaus, und
 - kirchliche Familienfeste.
- b) Kinder-/Angehörigenbetreuung durch
- öffentliche Kindergartenplätze/Tageselternservice (Zuschuss),
 - Pflegedienst/Kurzzeitpflege (Zuschuss),
 - Betriebskindergarten/Betriebskrippen,
 - Organisation einer Notfallbetreuung für Kinder/Angehörige,
 - Eltern-Kind-Arbeitszimmer und
 - Vermittlung von Tageseltern.
- c) Familienservice/Beratungsangebote zu
- Gesundheitsvorsorge/Gesundheitsprogramme,
 - Freizeitangebote/Ferienbetreuung,

- Netzwerk-Kooperationen mit Fremdeinrichtungen (z. B. Schwimmbad),
 - Angebote haushaltsnaher Dienstleistungen und
 - Essen für Kinder der Mitarbeitenden (z. B. aus Kantine).
- d) Förderung von Eltern/Mitarbeitenden durch
- Wiedereingliederungsprogramme
 - besondere Personalentwicklung und
 - Familienförderprogramme/Elternförderung.
- (2) Zusätzlich zu den oder an Stelle der Maßnahmen aus dem Beispielkatalog nach Absatz 1 können in der Dienstvereinbarung auch weitere Maßnahmen, die geeignet sind, das Betriebsklima zu verbessern, vereinbart werden.
- (3) In der Dienstvereinbarung sind die zu regelnden Maßnahmen unter Beachtung der Bedürfnisse aller Mitarbeitenden ausgewogen zu gestalten.

§ 4

Entscheidung über Gewährung von Maßnahmen

1Die Entscheidungen über die Gewährung der Maßnahmen obliegen den die Dienstvereinbarung abschließenden Parteien. 2In der Dienstvereinbarung können abweichende Regelungen getroffen werden. 3Die Budgetverantwortung obliegt der Dienststellenleitung.

§ 5

Fortschreibung der Dienstvereinbarung

- (1) Das Verhältnis von den durch die Dienstvereinbarung verursachten Ausgaben zu dem durch § 2 Abs. 3 für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehenden Gesamtvolumen ist halbjährlich zu überprüfen.
- (2) Sollte das Verhältnis nicht ausgewogen sein, so ist in einer Fortschreibung der Dienstvereinbarung unter Beachtung des § 2 Abs. 3 aufzunehmen, auf welche Art oder durch welche Maßnahmen das Ungleichgewicht beseitigt wird.

§ 6

Informationsrechte

Die Mitarbeitendenvertretung hat Anspruch auf schriftliche Mitteilung

- des zur Verfügung stehenden Finanzvolumens nach § 2,
- der Anzahl der Mitarbeitenden, denen eine Maßnahme gewährt bzw. nicht gewährt wurde,
- über Art und Umfang der Maßnahme und der Höhe des dazu benötigten Finanzvolumens.

§ 7

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2025 in Kraft.
- (2) Gleichzeitig tritt die Arbeitsrechtsregelung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (AR-Vereinbarkeit) Vom 26. September 2007 (GVBl. S. 209) außer Kraft.