

Landeskirchliche MAV • Gerokstr. 51 • 70184 Stuttgart

**An die
Vorsitzenden
der Mitarbeitervertretungen
der Evang. Landeskirche in
Württemberg**

Hinweis für die MAV-Vorsitzenden:

➤ Bitte für jedes MAV-Mitglied dieses Rundschreiben kopieren!!!

LakiMAV-Rundschreiben Nr. 60

Februar 2016 Ro/Kr

- | | |
|--|--------------------|
| 1. Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission | Seite 2-4 |
| 2. Wann wird der Tarifabschluss im Sozial- und Erziehungsdienst im Geltungsbereich der KAO umgesetzt? | Seite 4-6 |
| 3. Bildungszeitgesetz | Seite 6 |
| 4. Neues zu Elternzeit und ElterngeldPlus | Seite 7 |
| 5. Reisekosten | Seite 7-8 |
| 6. BAG zum Anspruch auf Altersteilzeit nach dem TV Flex AZ | Seite 8-9 |
| 7. Fragen zum Urlaubsjahr und zur Urlaubsübertragung auf das Folgejahr | Seite 9-10 |
| 8. Freie Stellen und Verpflichtungen des Arbeitgebers nach § 81 SGB IX | Seite 10-11 |
| 9. Krankheitsbedingte Kündigung ohne BEM unverhältnismäßig | Seite 11 |
| 10. Schriftformerfordernis bei befristeten Arbeitsverträgen | Seite 12 |
| <u>Anlagen:</u> Wortlaut AK-Beschlüsse Dezember 2015 (nicht amtlich) | Seite 13-20 |

Geschäftsstelle

Gerokstraße 51
70184 Stuttgart

☎ 0711 – 2149-530

☎ 0711 – 2149-574

Internet: www.LakiMAV.de

Vorsitzender
Referentin

Referentin

Referent

Sekretariat

Reinhard Haas

Ulrike Gaffron

Maike Rantzen-Merz

Ulrich Rodiek

Kirsten Kraft

☎ 0170 – 2153953

☎

☎ 0711 – 2149-507

☎ 0711 – 2149-529

☎ 0711 – 2149-530

Email: Reinhard.Haas@LakiMAV.de

Email: Ulrike.Gaffron@LakiMAV.de

Email: Maike.Rantzen-Merz@LakiMAV.de

Email: Ulrich.Rodiek@LakiMAV.de

Email: Kirsten.Kraft@LakiMAV.de

1. Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission

(Fortsetzung der Auflistung aus LakiMAV-Rundschreiben Nr. 58, Nummerierung der Beschlüsse nicht amtlich)

In der Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 10. Juli 2015 wurde folgende Änderung der KAO beschlossen:

Beschluss Nr. 75 mit Wirkung vom 01.08.2015:

Arbeitsrechtliche Regelung über die Rechtsverhältnisse der Schüler/Schülerinnen im Rahmen der praxisgerechten Ausbildung zum Erzieher/zur Erzieherin (PIA)

Durch Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission wurden auf Initiative der LakiMAV verbindliche Regelungen für die Rechtsverhältnisse der sog. PIA-Auszubildenden geschaffen. Wie berichtet wurden die Auszubildenden dieses Modellversuches im Einvernehmen von LakiMAV und Evangelischem Oberkirchenrat zunächst – wie im öffentlichen Dienst – nur in Anlehnung an den TVAöD (Tarifvertrag für die Auszubildenden des öffentlichen Dienstes) vergütet.

In der Praxis kamen dann erste Fragen auf, wie z.B. bzgl. der Jahressonderzahlung. Die Arbeitsrechtliche Kommission hat nun - mit sachgerechten Anpassungen - in einer neuen Anlage 2.1.2 zur KAO im Wesentlichen die Anwendbarkeit des TVAöD allgemeiner Teil und besonderer Teil BBiG (TVAöD-BT-BBiG) normiert.

Den Text der Regelung finden Sie im KAO-Text auf unserer Homepage. Zu beachten ist, dass in der Anlage 2.1.2 zur KAO nur die Abweichungen vom TVAöD geregelt sind. Den dazu gehörigen Tariftext des TVAöD finden Sie als Anhang zur direkt davor abgedruckten Anlage 2.1.1 zur KAO. Weitere Erläuterungen zu den Regelungsinhalten der neuen Anlage 2.1.2 zur KAO finden Sie im Rundschreiben des Evang. Oberkirchenrates vom 23.07.2015, Aktenzeichen 46.00-46.0-01-01-V22/6.

In der Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 11. Dezember 2015 wurden folgende Änderungen der KAO beschlossen:

Beschluss Nr. 76 mit Wirkung vom 01.11.2015:

Änderung der Bildschirmordnung (Anlage 1.3.1 zur KAO)

Aufgrund eines Antrags der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung an die Arbeitsrechtliche Kommission wurde die Anlage 1.3.1 zur KAO (Bildschirmordnung) rückwirkend ab 1.11.2015 neu gefasst. Die teilweise veralteten Vorschriften wurden durch Verweise auf die einschlägigen arbeitsmedizinischen Bestimmungen ersetzt.

Geregelt ist, dass alle Beschäftigten, die zur Erledigung ihrer Arbeiten ein Bildschirmgerät nutzen, Anspruch auf eine regelmäßige, angemessene Untersuchung ihrer Augen und ihres Sehvermögens haben. Die Untersuchung ist vom Arbeitgeber anzubieten und beim betriebsärztlichen Dienst durchzuführen.

Ist das Ergebnis der Untersuchung, dass spezielle Sehhilfen notwendig sind, sind diese den betroffenen Beschäftigten zur Verfügung zu stellen.

Um den Ablauf zu vereinfachen, wurde eine Regelung getroffen, die den Arbeitgeber verpflichtet, durch Abschluss von Rahmenverträgen dafür Sorge zu tragen, dass die betroffenen Beschäftigten ohne Zuzahlung eine spezielle Sehhilfe erhalten können. Die Evangelische Landeskirche in Württemberg hat einen entsprechenden Rahmenvertrag mit dem Südwestdeutschen Augenoptikerverband über die Lieferung von Bildschirmarbeitsplatzbrillen inzwischen bereits abgeschlossen. Vgl. hierzu die Rundschreiben des Evangelischen Oberkirchenrates AZ 20.07-3 Nr. 20.61-01-12-V04/6.1 vom 25.08.2015 und AZ 20.07-3-20.61-01-12-V04 vom 29.01.2016.

Beschluss Nr. 77 mit Wirkung vom 01.01.2016:
Einfügung § 8 Abs. 11 zur KAO (geteilter Dienst)

In § 8 Abs. 11 KAO wurde eine Regelung zum geteilten Dienst eingeführt. Diese betrifft insbesondere Beschäftigte in Diakonie-/Sozialstationen, aber auch andere Beschäftigte, die dienstplanmäßig vom Arbeitgeber eingesetzt werden (Beispiel: Tagungshäuser, Kindertagesstätten). Geteilter Dienst wird dabei definiert als die Anordnung einer Arbeitsunterbrechung durch den Arbeitgeber, die über 90 Minuten pro Tag hinausgeht. Für jeden Tag geteilten Dienst erhalten Beschäftigte ab 1.1.2016 eine Zulage in Höhe von 35 % des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. Ab dem achten geteilten Dienst in einem Kalendermonat erhöht sich der Satz auf 50 %. Für die durch den geteilten Dienst verursachten zusätzlichen Fahrten nach Hause und zurück besteht ein Anspruch auf Fahrtkostenerstattung entsprechend den landeskirchlichen Bestimmungen.

Aufgrund vieler Anfragen zu diesem Thema möchten wir einige ergänzende Hinweise geben: Der TVöD kennt keine Regelung zum geteilten Dienst. In der Praxis gibt es diesen aber sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der Kirche. Rechtsprechung und Literatur ziehen daraus unterschiedliche, teils widersprüchliche Schlüsse. Die einen vertreten, dass der Arbeitgeber, der den TVöD anwendet mangels Regelung gar keinen geteilten Dienst anordnen darf und somit die Arbeitsunterbrechung die über eine normale Pause hinausgeht unter dem Gesichtspunkt des „Annahmeverzugs“ voll als Arbeitszeit bezahlen muss. Die anderen vertreten, dass geteilter Dienst zulässig sei. Hierzu gab es auch schon Gerichtsverfahren mit unterschiedlichem Ausgang, eine höchstrichterliche Entscheidung steht noch aus.

Um Rechtssicherheit für den Bereich der Evang. Landeskirche in Württemberg zu schaffen, hat die Arbeitsrechtliche Kommission eine Regelung hierzu erlassen. Diese ist in langen Verhandlungen, unter intensiver Einbeziehung des Evangelischen Landesverbandes für Diakonie-Sozialstationen in Württemberg e.V., entstanden. Von allen Beteiligten wurde die Regelung zuletzt als ausgewogen und angemessen erachtet. Sie bietet Beschäftigten durch den Ersatz von Fahrtkosten eine tägliche Pauschale eine gewisse Entschädigung für ihren zusätzlichen Aufwand der zusätzlichen Fahrt nach Hause und zurück. Andererseits belastet sie die Arbeitgeber (z.B. Diakoniestationen) nicht über Gebühr finanziell. Um Missverständnissen vorzubeugen: es handelt sich um eine Pauschale pro Tag, nicht etwa pro Stunde. Die Anknüpfung an einen prozentualen Wert einer Stunde dient nur dazu bei der Pauschale Gehaltsunterschiede zu berücksichtigen und Tarifierhöhungen nicht immer neu einpflegen zu müssen.

Bedauerlich ist, dass die zum 01.01.2016 in Kraft getretene Regelung unkommentiert an Arbeitgeber verschickt wurde, noch vor Abfassung eines entsprechenden erläuternden Rundschreibens des Evang. Oberkirchenrates. Dies und entsprechende Fehlinterpretationen des Inhalts der Regelung haben teils zu heftigen Reaktionen, insbesondere bei Diakonie-Stationen, geführt, die weder der Regelung noch den Beschäftigten gerecht werden. Der Evang. Oberkirchenrat hat uns zugesagt, eine entsprechende Information baldmöglichst zu veröffentlichen.

Beschluss Nr. 78 mit Wirkung vom 01.01.2016:
Protokollnotiz zu § 23 Abs. 2 KAO (Jubiläumsgeld bei Altersteilzeit im Blockmodell)

Zu § 23 a KAO wurde folgende Protokollnotiz (KAO) hinzugefügt:

„Bei Altersteilzeit im Blockmodell besteht Anspruch auf das Jubiläumsgeld auch dann, wenn das Dienstjubiläum in die Zeit der Freistellungsphase der Altersteilzeit fällt.“

Hintergrund der Regelung war eine in der Rechtsberatung aufgefallene Benachteiligung von Beschäftigten, deren Dienstjubiläum in die Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell (Anlage 1.6.2 zur KAO in Verbindung mit dem TV FlexAZ) fällt. Nach der zugrunde liegenden TVöD-Regelung des TV Flex AZ erhalten diese Beschäftigten die Jubiläumszuwendung gem. § 23 Abs. 2 KAO nicht. Da diese Ungleichbehandlung gegenüber Beschäftigten, die das Teilzeitmodell der Altersteilzeit wählten, den Betroffenen nicht vermittelbar ist, wurde durch die Protokollnotiz der Arbeitsrechtlichen Kommission Abhilfe geschaffen.

Beschluss Nr. 79 mit Wirkung vom 01.01.2016:

Änderung der Arbeitsrechtlichen Regelung zur Festlegung der Rahmenbedingungen für den Einsatz unregelmäßig beschäftigter Aushilfs- und Vertretungskräfte

Durch Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission wurde die Anlage 1.2.4 zur KAO entfristet. Angepasst wurden bei dieser Gelegenheit eine der Anwendbarkeitsvoraussetzungen der Anlage 1.2.4 in § 1 c KAO. Eine der Voraussetzungen war bisher, dass ein Einsatz an höchstens 50 Arbeitstagen je Kalenderjahr erfolgt. Diese Voraussetzung wurde in der KAO nun befristet für die Zeit vom 01.01.2016 bis 31.12.2018 auf 70 Arbeitstage je Kalenderjahr ausgeweitet. Hintergrund ist die entsprechende befristete gesetzliche Ausweitung der kurzfristigen Beschäftigung in § 115 SGB IV. Ab 1.1.2016 ist daher künftig die Anwendung der Anlage 1.2.4 unter den ausgeführten weiteren Voraussetzungen bei einem Einsatz an bis zu 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr möglich, ab 1.1.2019 wieder bei Einsatz an bis zu 50 Arbeitstagen im Kalenderjahr.

Eine weitere Anpassung der Regelung betrifft die als Anhang zur Anlage 1.2.4 zur KAO als verbindliches Muster abgedruckte **Rahmenvereinbarung**. Hier ist künftig die Eingruppierung anzugeben (Entgeltgruppe, Stufe, Vergütungsgruppenplan, Fallgruppe).

Wie bisher ist ein schriftlicher **Nachweis über die einzelnen Dienstverträge bzw. Einsätze**, die auf der Basis der Rahmenvereinbarung erbracht werden, zu führen. Hierfür wird aber künftig kein Muster mehr von der Arbeitsrechtlichen Kommission vorgegeben, sondern es wird auf die diesbezüglichen Empfehlungen der Zentralen Gehaltsabrechnungsstelle Bezug genommen.

Weitere Hinweise hierzu erhalten Sie in einem Rundschreiben des Evangelischen Oberkirchenrates, das noch veröffentlicht wird.

Die Texte der o.g. Beschlüsse vom 11. Dezember 2016 übersenden wir Ihnen in der Anlage dieses Rundschreibens.

Ulrich Rodiek

2. Wann wird der Tarifabschluss im Sozial- und Erziehungsdienst im Geltungsbereich der KAO umgesetzt?

Wie schon bei verschiedenen Gelegenheiten von uns berichtet und auch den Medien zu entnehmen war, haben sich die Tarifvertragsparteien nach Arbeitsk Kampfmaßnahmen und vielen Verhandlungsrunden auf eine Neuordnung der Eingruppierung im Sozial- und Erziehungsdienst geeinigt. Die Einigung wurde rückwirkend zum 01.07.2015 in Kraft gesetzt.

Nun erhalten wir – verständlicherweise – bereits viele Anfragen, wann die Umsetzung für den Erziehungsdienst im Geltungsbereich der KAO kommt. Damit die Arbeitsrechtliche Kommission hierzu ihre Arbeit aufnehmen konnte, musste wie immer die Zustellung der Änderungstarifverträge des öffentlichen Dienstes abgewartet werden. Diese wurden aber leider von den Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes erst im Dezember 2015 veröffentlicht. Nun bedarf es noch der notwendigen Anpassungen an das kirchliche Recht (Beispiel: Klärung der künftigen Eingruppierung der Zweitkräfte, die nach der KAO bisher S 5 erhalten – hierzu enthält der TVöD keine Regelung).

Klar ist, dass die Übernahme der neuen Tarifregelungen für LakiMAV und OKR hohe Priorität hat und nun möglichst umgehend durch die Arbeitsrechtliche Kommission beschlossen werden soll.

Als kleiner „Vorgeschmack“ hier eine Zusammenstellung der wesentlichen Regelungen der Tarifeinigung im öffentlichen Dienst, die, wie gesagt, derzeit noch nicht bei uns gilt, aber mit den notwendigen Anpassungen unverzüglich rückwirkend in Kraft gesetzt werden soll.

Die Tarifeinigung sieht höhere Eingruppierungen insbesondere für Kita-Leitungen und deren Stellvertretungen vor:

	Leiterin/ Leiter	Neu (Tarif- einigung)	ständige Vertretung	Neu (Tarif- einigung)
	bisher		bisher	
unter 40 Plätze	S 7	S 9	---	---
ab 40	S 10	S 13	S 7	S 9
ab 70	S 13	S 15	S 10	S 13
ab 100	S 15	S 16	S 13	S 15
ab 130	S 16	S 17	S 15	S 16
ab 180	S 17	S 18	S 16	S 17

Details hierzu finden Sie unter:

http://www.vka.de/site/home/vka/schwerpunkte/tarifrunden/sozial- und_erziehungsdienst/

Verbesserungen gibt es aber auch für Erzieherinnen mit entsprechender Tätigkeit:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Neue S 8a gem. Tarifeinigung	2.460,00 (+ 3,94 %)	2.700,00 (+ 4,26%)	2.890,00 (+ 4,4%)	3.070,00 (+ 4,09 %)	3.245,00 (+ 4,4 %)	3.427,50 (+ 4,21%)
Zum Vergleich bisherige S 6	2.366,68	2.589,68	2.768,08	2.949,46	3.108,13	3.289,06

Ein weiteres interessantes Detail ist die Regelung, dass eine Unterschreitung der maßgeblichen Platzzahlen um mehr als 5 % erst dann zur Herabgruppierung führt, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird.

Sobald die Einarbeitung der Tarifregelungen in die KAO erfolgt ist und von der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossen wurde, werden wir Sie umgehend informieren.

3. Bildungszeitgesetz

Am 1. Juli 2015 ist das Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (BzG BW) in Kraft getreten. Damit haben auch Beschäftigte in Baden-Württemberg einen Anspruch darauf, sich zur Weiterbildung von ihrem Arbeitgeber an bis zu fünf Tagen pro Jahr freistellen zu lassen. Die Freistellung erfolgt unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes. Bildungszeit ist in anderen Bundesländern als „Bildungsfreistellung“, „Bildungsurlaub“ oder „Arbeitnehmerweiterbildung“ bekannt.

Wofür kann Bildungszeit genommen werden?

Die bezahlte Bildungsfreistellung kann genutzt werden für:

- die berufliche Weiterbildung,
- die politische Weiterbildung oder
- die Qualifizierung zur Wahrnehmung bestimmter ehrenamtlicher Tätigkeiten.

Da in der KAO neben den angeordneten Fortbildungen, die der Regelfall sind, in § 29 Abs. 6 KAO bereits eine Regelung über freiwillige, auf den Berufsbereich bezogene Fortbildungen mit (bei 5-Tage-Woche) bis zu 5 Arbeitstagen bezahlter Freistellung enthalten ist, stellte sich die Frage nach dem Verhältnis dieser Regelung zum Bildungszeitgesetz.

Dieses konnte in Verhandlungen zwischen LakiMAV und Evangelischem Oberkirchenrat inzwischen geklärt werden.

Erster Kernpunkt ist, dass der Anspruch gem. § 29 Abs. 6 KAO fortbesteht. D.h. bzgl. der Freistellung zur beruflichen Weiterbildung ändert sich im Grunde nichts.

Andererseits können Beschäftigte nun auch wegen der im Bildungszeitgesetz genannten weiteren Gründe (politische Weiterbildung oder Qualifizierung zur Wahrnehmung bestimmter ehrenamtlicher Tätigkeiten) Bildungszeit nach dem BzG BW in Anspruch nehmen.

Insgesamt ergibt sich jedoch auch weiterhin nur ein Anspruch von bis zu fünf Arbeitstagen je Woche (bzw. bei 6-Tage-Woche sechs Arbeitstage/ bei einer geringeren Anzahl von Arbeitstagen pro Woche entsprechend weniger Arbeitstage Freistellung).

Zu beachten sind einige Formalien und Unterschiede zwischen der KAO-Regelung und dem Bildungszeitgesetz. Hierzu und zu weiteren Details nehmen wir auf das ausführliche Rundschreiben des Evang. Oberkirchenrates vom 05.11.2015 Az. AZ 25.00 Nr. 25.0-01-02-V17/6 Bezug.

Ulrich Rodiek

4. Neues zu Elternzeit und ElterngeldPlus

Am 18.12.2014 wurde das Gesetz zur Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) eingeführt.

Für Geburten ab **1.7.2015** haben sich folgende Neuerungen bzgl. der Elternzeit ergeben:
Jeder Elternteil kann wie bisher bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes Elternzeit in Anspruch nehmen und muss dies spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit schriftlich vom Arbeitgeber verlangen.

Neu ist, dass bis zu 24 Monate der Elternzeit zwischen dem 3. und 8. Lebensjahr des Kindes ohne Zustimmung des Arbeitgebers genommen werden können (§ 15 Abs. 2 Satz 2 BEEG). Entscheidend ist, dass man die Elternzeit bereits 13 Wochen vorher vom Arbeitgeber schriftlich verlangt (§ 16 Abs. 1 Nr.1 und 2 BEEG). Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist hierfür nicht mehr nötig. Der Anspruch auf Elternzeit bleibt auch nach einem Arbeitgeberwechsel erhalten!

Gleich geblieben ist, dass Arbeitnehmer/-innen sich für die ersten zwei Jahre verbindlich festlegen müssen (§ 16 Abs.1 Satz 2 BEEG). Nimmt die Mutter Elternzeit direkt im Anschluss an die Mutterschutzfrist, so hat sie sich nur für zwei Jahre festzulegen (§ 16 Abs.1 Satz 4 BEEG).

Neu ist, dass man die Elternzeit auf drei, statt bisher nur auf 2 Zeitabschnitte verteilen kann (§ 16 Abs. 1 Satz 6 BEEG). Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Die Inanspruchnahme des dritten Zeitabschnitts der Elternzeit kann der Arbeitgeber aus dringenden betrieblichen Gründen innerhalb von acht Wochen ablehnen, wenn dieser Zeitabschnitt zwischen dem 3. und 8. Lebensjahr des Kindes liegt (§ 16 Abs.1 Satz 7 BEEG).

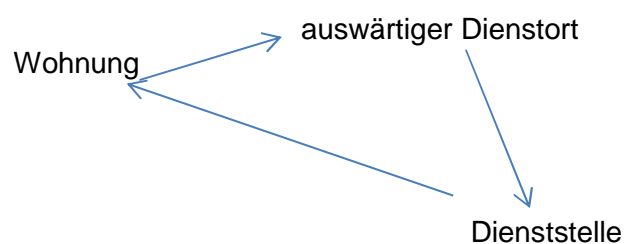
Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit während der Elternzeit verringern wollen, können dies wie bisher beantragen (§ 15 Abs. 7 BEEG). Ist eine freiwillige Verringerung der Arbeitszeit nicht möglich, so gilt weiterhin, dass in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten ein Rechtsanspruch auf Verringerung der Arbeitszeit von 15 bis 30 Wochenstunden besteht. Nach dem neuen Recht gilt die Zustimmung des Arbeitgebers als erteilt, wenn er nicht innerhalb von vier bzw. acht Wochen den Antrag auf Verringerung schriftlich ablehnt.

Maika Rantzen-Merz

5. Reisekostenordnung

Immer wieder werden uns in der Rechtsberatung Fälle geschildert, in denen Mitarbeitende bei ihren Vorgesetzten eine Dienstreisegenehmigung von zu Hause aus direkt zum auswärtigen Dienstort (oder umgekehrt) beantragen und genehmigt bekommen haben, die Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle aber die Reisekosten aufgrund der Ausführungsbestimmung zu § 7 Nr. 2 der Reisekostenordnung (RKO) nachträglich kürzt.

Es ist z.B. folgende Konstellation gemeint:



Fahren Mitarbeitende direkt von ihrer Wohnung zum auswärtigen Dienstort und von dort zur Dienststelle, dann bekommen sie die Kilometer, die sie von ihrer Wohnung zur Dienststelle gebraucht hätten, von ihren Reisekosten abgezogen, obwohl der Vorgesetzte die Dienstreise genehmigt hatte. Im oben dargestellten Beispiel erfolgt in der Praxis also keine Fahrtkostenerstattung für den vollen Weg von der Wohnung über den auswärtigen Dienstort bis zur Dienststelle, sondern es wird von diesem Weg der übliche Weg von der Wohnung zur Dienststelle abgezogen.

Die LakiMAV ist der Rechtsauffassung, dass diese Vorgehensweise gegen § 4 RKO verstößt, der den dienstlich veranlassten Mehraufwand gesetzlich definiert. Da es sich bei der Ausführungsbestimmung zu § 7 Nr. 2 um eine niederrangige Bestimmung handelt, kann sie eine höherrangige Norm nicht einschränken.

§ 4 RKO lautet: “ Bei einer Dienstreise, die entsprechend ihrer Anordnung oder Genehmigung an der Wohnung angetreten **oder** beendet wird, besteht der **dienstlich veranlasste Mehraufwand** für die Fahrkostenerstattung bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel (§ 6) oder die Fahrkostenerstattung bei Benutzung privateigener Kraftfahrzeuge (§ 7) **in der Entfernung von oder bis zur Wohnung**. Im Übrigen bestimmt Art und Umfang der Reisekostenvergütung ausschließlich **diese Verordnung**. “ (nicht Ausführungsbestimmung!)

Der Evangelische Oberkirchenrat hat der LakiMAV die Harmonisierung des Rechts zugesagt. Bis dahin könnten von einer Kürzung betroffene Mitarbeitende vor dem Arbeitsgericht klagen, da es sich um einen individualrechtlichen Anspruch handelt.

Da die LakiMAV keine eigene Wahrnehmung hat, wie häufig diese Fälle vorkommen, bitten wir Sie um ihre Mithilfe und darum, solche Fälle der Reisekostenkürzung in der Geschäftsstelle der LakiMAV bei Frau Kraft zu melden.

Einig sind sich LakiMAV und Evangelischer Oberkirchenrat darin, dass die Protokollnotiz zu § 7 Nr. 2 RKO so auszulegen ist, dass jedenfalls dann keine Reisekostenkürzung um die „ersparte Wegstrecke“ vorzunehmen ist, wenn Beschäftigte normalerweise ein öffentliches Verkehrsmittel benutzen und nur für die Dienstreise ihren privaten PKW einsetzen.

Maike Rantzen-Merz

6. BAG zum Anspruch auf Altersteilzeit nach dem TV Flex AZ

In der Anlage 1.6.2 zur KAO wird auf die Regelungen des TV Flex AZ (Tarifvertrag zu flexiblen Altersteilzeitregelungen für ältere Beschäftigte) Bezug genommen.

In § 4 Abs. 2 und 3 des Tarifvertrages ist Folgendes geregelt:

(2) Der Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach Absatz 1 ist ausgeschlossen, wenn und solange 2,5 v. H. der Beschäftigten (§ 1) der Verwaltung/ des Betriebes von einer Altersteilzeitregelung im Sinne des Altersteilzeitgesetzes Gebrauch machen. Maßgeblich für die Berechnung der Quote ist die Anzahl der Beschäftigten zum Stichtag 31. Mai des Vorjahres. (...)

(3) Der Arbeitgeber kann ausnahmsweise die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen.

Nach § 4 Abs. 3 TV FlexAZ kann der Arbeitgeber also ausnahmsweise die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen. Die Vorschrift definiert das Merkmal „dienstliche oder betriebliche Gründe“ aber nicht.

Das Bundesarbeitsgericht hatte in seinem Urteil vom 10.02.2015, Aktenzeichen 9 AZR 115/14, die Frage zu entscheiden, ob es ausreicht, wenn ein kommunaler Arbeitgeber sich allein darauf beruft, dass ein Altersteilzeitverhältnis bestimmte Kosten (z.B. für die Einstellung einer Ersatzkraft) mit sich bringe, die ihn aufgrund seiner wirtschaftlichen Lage belasteten.

Das BAG entschied, dass die finanzielle Mehrbelastung, die der Beklagten aus der Vereinbarung des von der Klägerin begehrten Altersteilzeitarbeitsverhältnisses erwächst, keinen entgegenstehenden dienstlichen oder betrieblichen Grund iSd. § 4 Abs. 3 TV FlexAZ darstellt.

Die Aufwendungen des Arbeitgebers, die typischerweise mit jedem Altersteilzeitarbeitsverhältnis verbunden sind, stellen für sich genommen im Regelfall keine dienstlichen oder betrieblichen Gründe, die die Ablehnung rechtfertigen dar. Zu diesen typischen Aufwendungen gehören die finanziellen Lasten, die dem Arbeitgeber aufgrund der gesetzlichen und tariflichen Vorschriften mit jedem Altersteilzeitarbeitsverhältnis entstehen.

Die finanzielle Belastung des öffentlichen Arbeitgebers hätten die Tarifvertragsparteien dadurch begrenzt, dass nach § 4 Abs. 2 Satz 1 TV FlexAZ der Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ausgeschlossen ist, wenn und solange 2,5 vH der Beschäftigten von einer Altersteilzeitregelung gem. Altersteilzeitgesetzes Gebrauch machen. Außergewöhnliche finanzielle Belastungen, die auf der Fortführung des Arbeitsverhältnisses als Altersteilzeitarbeitsverhältnis beruhen, habe der Arbeitgeber in dem zu entscheidenden Fall nicht dargelegt.

Ihre finanzielle Lage räume der Beklagten nicht das Recht ein, das Altersteilzeitverlangen der Klägerin zurückzuweisen. Die Tarifvertragsparteien des TV FlexAZ hätten den Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nicht an die finanzielle Lage der kommunalen Arbeitgeber gebunden, sondern eine wirtschaftliche Überforderung durch die in § 4 Abs. 2 TV FlexAZ beschriebene Überlastquote ausgeschlossen.

Die hierin liegende Quotierung diene u.a. dazu, altersteilzeitbedingte finanzielle Mehraufwendungen des Arbeitgebers in Grenzen zu halten (vgl. zu § 3 Abs. 1 Nr. 3 AltTZG BAG 21. Februar 2012 – 9 AZR 479/10 – Rn. 22). Der Einwand der Beklagten, die Einstellung einer Ersatzkraft sei aus finanziellen Gründen nicht möglich, sei deshalb unbeachtlich. Die Kosten, die mit einer solchen Einstellung verbunden sind, gehörten zu den Kosten, die ein kommunaler Arbeitgeber, der an den TV FlexAZ gebunden ist, zu tragen habe. Mit dem Hinweis auf das Fehlen finanzieller Mittel könne er sich seinen tariflichen Verpflichtungen nicht entziehen.

Ulrich Rodiek

7. Fragen zum Urlaubsjahr und zur Urlaubsübertragung auf das Folgejahr

Wie wir aus der Rechtsberatung der MAVen wissen, haben zum Jahreswechsel viele Mitarbeitende folgende Fragen beschäftigt:

- **Muss ich meinen Urlaubsanspruch bis zum 31.12.2015 nehmen oder kann man Resturlaubsansprüche auf das Jahr 2016 übertragen? Ist dafür ein Antrag erforderlich?**

bzw.

- **Ich habe versäumt meinen Resturlaub aus 2015 noch bis 31.12.2015 zu nehmen. Mein Arbeitgeber meint nun, dieser sei verfallen – stimmt das?**

Der TVöD hat die strenge Verpflichtung des § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz, den Urlaub im Urlaubsjahr zu gewähren und zu nehmen, nicht übernommen, er lässt es ausreichen, wenn der Urlaub noch im März angetreten wird, und er sieht eine weitere Übertragung bis Ende Mai vor, wenn der Urlaub bis Ende März infolge einer Erkrankung oder aus betrieblichen Gründen nicht genommen werden kann (Rehm, Kommentar zum TVöD § 26 Randnummer 10). Da die Regelung in § 26 Abs. 2 TVöD (bzw. KAO) besser für die Beschäftigten als die gesetzliche Regelung ist, ist diese Abweichung zulässig (Günstigkeitsprinzip).

Abweichend von § 26 Abs. 2 KAO ist bei kirchlichen Beschäftigten eine Übertragung des Urlaubs sogar bis Ende September möglich, sofern eine **Dienstvereinbarung** nach Protokollnotiz (KAO) zu § 26 Abs. 2 Buchstabe a) TVÖD abgeschlossen wurde und die sonstigen Voraussetzungen gegeben sind.

Zur Übertragung des Resturlaubsanspruchs ist **kein Antrag der Beschäftigten** erforderlich, sondern er wird automatisch übertragen und muss bis Ende März angetreten werden.

Maike Rantzen-Merz

8. Freie Stellen und Verpflichtung des Arbeitgebers nach § 81 SGB IX

Über die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Möglichkeit der Besetzung freier Stellen gem. § 81 SGB IX mit Schwerbehinderten zu prüfen und diese ggf. an die Agenturen für Arbeit zu melden, hatten wir Sie bereits im LakiMAV-Rundschreiben Nr. 54 informiert. Am 16.5.2014 ist zudem ein Rundschreiben des Evangelischen Oberkirchenrates zu Schwerbehinderten und ihren Rechten ergangen (AZ 23.09 Nr.215/6.2). Trotzdem ist unserer Erfahrung nach § 81 SGB IX bei Dienststellenleitungen und MAVen nicht oder nur wenig bekannt.

Im Punkt 2.2 des OKR-Rundschreibens wird auf die Verpflichtung des Arbeitgebers bei Ausschreibung und Einstellung eingegangen.

„Danach verpflichtet § 81 Abs.1S.1 SGB IX den Arbeitgeber zu prüfen, ob er freie Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzen kann. Diese Prüfpflicht besteht unabhängig von der Einhaltung der Pflichtarbeitsquote. Der Arbeitgeber kommt dieser Pflicht dadurch nach, dass er frühzeitig mit der Agentur für Arbeit Kontakt aufnimmt, um die Einstellungsmöglichkeiten von schwerbehinderten arbeitslosen oder arbeitssuchenden Menschen zu prüfen. Freiwerdende und neu zu besetzende Stellen sind den Agenturen für Arbeit von den Arbeitgebern frühzeitig zu melden (§ 82 S.1 SGB IX).

Über eingehende Bewerbungen schwerbehinderter Menschen und Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit ist die Schwerbehindertenvertretung und die MAV gem. § 81 Abs.1 S.4 SGB IX unmittelbar nach Eingang zu unterrichten.

Verstößt der Arbeitgeber gegen die Pflicht aus § 81 Abs.1 SGB IX kann die MAV ihre Zustimmung zur Einstellung eines nicht schwerbehinderten Bewerbers verweigern.“

Gegen diese Vorschrift wird in der Praxis häufig verstoßen. Da die MAV nach **§ 35 Abs. 3 Buchstabe b) und d) MVG.Württemberg** gesetzlich beauftragt ist, die Eingliederung **behinderter** Personen zu fördern und die Einhaltung von Schutzbestimmungen, die zugunsten dieses Personenkreises erlassen wurden, zu überwachen, empfehlen wir den MAVen auf Einhaltung dieser Norm bei Zustimmung zu Einstellungen zu achten und evtl. die Zustimmung zu verweigern.

Wenn der Arbeitgeber die gesetzliche Regelung missachtet und die MAV dieses Recht nicht einfordert, dann macht es in der Regel niemand. Aus unserer Sicht muss vor Ort nur ein bestimmter Verfahrensablauf eingeführt und standardisiert werden, was dem Arbeitgeber zumutbar ist, da er gesetzlich hierzu verpflichtet ist.

Nach **§ 83 SGB IX** sollten alle Arbeitgeber mit den MAVen eine Integrationsvereinbarung abschließen. Auf unserer **Homepage** finden Sie eine **Musterintegrationsvereinbarung**. Nach der Musterintegrationsvereinbarung sind die Vorschriften des SGB IX umzusetzen und die berufliche Integration Behinderter zu fördern. Insofern stellt die Nichtbeachtung von § 81 SGB IX auch einen Verstoß gegen diese Dienstvereinbarung dar. Allerdings können auch **MAVen ohne Integrationsvereinbarung** einen Verstoß gegen § 81 SGB IX geltend machen, da es einen Verstoß gegen eine Rechtsvorschrift im Sinne von § 41 Abs.1 a) MVG.Württemberg darstellt.

Unsere Musterintegrationsvereinbarung beinhaltet auch die Verpflichtung, Schwerbehinderte **bevorzugt** zu berücksichtigen. Die Formulierung lautet: *Bei der Besetzung freier Stellen sind schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen intern bevorzugt zu berücksichtigen, sofern bei ihnen eine entsprechende Eignung vorliegt. In **Stellenanzeigen** ist in der Regel der Hinweis aufzunehmen: „Schwerbehinderte Menschen werden bei gleicher Eignung **bevorzugt berücksichtigt**.“*

Aus unserer Sicht ist dies zur Förderung der Einstellung schwerbehinderter Menschen sachgemäß. Im Rundschreiben des OKR wird demgegenüber folgende abgeschwächte Formulierung vorgeschlagen: "Bewerbungen schwerbehinderter Menschen werden **begrüßt**."

Maike Rantzen-Merz

9. Krankheitsbedingte Kündigung ohne BEM unverhältnismäßig

Bisher galt in der Rechtsprechung, dass das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 84 Abs. 2 SGB IX keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung war. Der Arbeitgeber konnte sich einfach darauf berufen, dass keine alternative Beschäftigungsmöglichkeit bei ihm vorhanden sei.

Mit BAG Urteil vom 20.11.2014 - 2 AZR 755/13 werden die Anforderungen an den Arbeitgeber verschärft. Hier wird ausgeführt, dass ohne die Durchführung eines BEM vor einer krankheitsbedingten Kündigung bei Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) die Kündigung **unverhältnismäßig** ist. Dies gilt für jede krankheitsbedingte Kündigung, auch für nicht schwerbehinderte Arbeitnehmer. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX ist Arbeitgeberaufgabe und kein bloßer Programmsatz.

Eine personenbedingte Kündigung kann nicht mit Krankheit begründet werden (ist also nicht durch Krankheit „bedingt“), wenn es angemessene **mildere Mittel** zur Vermeidung oder Verringerung künftiger Fehlzeiten gibt.

Der Arbeitgeber muss im Kündigungsschutzprozess nach § 1 Abs. 2 S. 4 KSchG darlegen und beweisen, dass ein BEM die Kündigung nicht hätte vermeiden können. Hierbei muss er aufzeigen, dass arbeitsplatzbezogene, interne Maßnahmen nutzlos gewesen wären. Darüber hinaus muss er außerbetriebliche Therapiemöglichkeiten in seine Erwägungen einfließen lassen.

Er muss also dartun, dass künftige krankheitsbedingte Fehlzeiten z.B. durch eine Reha-Maßnahme (gesetzlich vorgeschriebene Hilfen und Leistungen der Rehabilitationsträger) nicht hätten vermieden werden können. Im Ergebnis sind die möglichen Maßnahmen so vielfältig, dass dem Arbeitgeber der Beweis der objektiven Nutzlosigkeit des BEM nicht gelingen wird.

Geklärt wurde in diesem Urteil auch, dass sich andere arbeitgeberseitige Maßnahmen (z.B. Krankenrückkehrer- oder Mitarbeitergespräche, arbeitsmedizinische Untersuchung) **nicht** einfach in ein BEM - Verfahren **umwidmen** lassen. Ein ordnungsgemäßes BEM-Verfahren setzt eine **formelle Belehrung** über die Ziele des BEM-Verfahrens sowie über Art und Umfang der zu erhebenden Daten voraus. Ohne korrekte Belehrung kann der Arbeitnehmer nicht wirksam auf die Durchführung des BEM verzichten. Selbst die Teilnahme des Arbeitnehmers im Falle fehlender oder fehlerhafter Belehrung führt zu der oben dargestellten gesteigerten und kaum zu erfüllender Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers.

Die MAVen sollten bei krankheitsbedingten Kündigungen, die unter das KSchG fallen (nicht Kleinbetrieb oder vor Ablauf der Wartezeit), somit stets darauf achten, dass zuvor ein BEM-Verfahren durchgeführt worden ist. Ansonsten können sie die Zustimmung zur Kündigung wegen Unverhältnismäßigkeit der Kündigung verweigern. Da die MAVen zu den BEM-Verfahren kraft

Gesetzes hinzuzuziehen ist, werden sie auf jeden Fall Kenntnis davon haben, ob ein Verfahren arbeitgeberseitig initiiert worden ist oder nicht.

Maike Rantzen-Merz

10. Schriftformerfordernis bei befristeten Arbeitsverträgen

Damit Arbeitsverhältnisse wirksam befristet sind, müssen sie gemäß § 14 Absatz 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) schriftlich abgefasst werden. Eine nur mündlich vereinbarte Befristung ist gemäß § 125 Satz 1 BGB unwirksam. Das hat dann aber nicht etwa zur Folge, dass ein Arbeitsvertrag nicht besteht, sondern dass es sich bei nur mündlicher Vereinbarung der Befristung tatsächlich um ein unbefristetes Arbeitsverhältnis handelt. Das Schriftformerfordernis gilt nur für die Befristungsabrede als solche, nicht jedoch für die Angabe des die Befristung rechtfertigenden Grundes (vgl. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 29. Juni 2011 - 7 AZR 774/09 -).

In seinem Urteil vom 20.08.2014 AZ 7 AZR 924/12 hat das Bundesarbeitsgericht zudem entschieden, dass auch die Unterzeichnung des befristeten Arbeitsvertrages nur mit einem Handzeichen der erforderlichen Schriftform nicht genügt. In dem vom BAG entschiedenen Fall hatte ein Arbeitgeber den Arbeitsvertrag nur mit den Buchstaben „Ba“ und „Ei“ gegengezeichnet. Ein vollständig unterzeichnetes Vertragsexemplar konnte der Arbeitgeber nicht vorweisen. Die Arbeitnehmerin bestritt, ein solches erhalten zu haben. Aus Anlass dieses Urteils hier nochmals einige Hinweise zum Schriftformerfordernis bei befristeten Arbeitsverträgen:

Zur Wahrung der Schriftform genügt es, wenn eine Vertragspartei in einem von ihr unterzeichneten Schreiben an die andere Vertragspartei den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages anbietet und die andere Vertragspartei dieses Angebot annimmt, indem sie das Schreiben ebenfalls unterzeichnet (vgl. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. Juli 2006 - 7 AZR 514/05 -).

Die geforderte Schriftform ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht gewahrt, wenn die Befristung zunächst nur mündlich und erst später nach Arbeitsantritt schriftlich vereinbart wird. Denn die spätere schriftliche Niederlegung des Vertrags führt nicht zur Wirksamkeit einer zunächst nur mündlich vereinbarten - und damit unwirksamen - Befristung (vgl. z.B. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 01. Dezember 2004 - 7 AZR 198/04 -).

Übersendet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen bereits vom Arbeitgeber unterzeichneten befristeten Arbeitsvertrag mit der Bitte um unterzeichnete Rücksendung eines Exemplars, kann das Vertragsangebot durch den Arbeitnehmer grundsätzlich nur durch Unterzeichnung der Vertragsurkunde angenommen werden. In diesem Fall ist die Schriftform auch dann gewahrt, wenn der Arbeitnehmer den Vertrag erst nach Arbeitsantritt unterzeichnen sollte. Weil der Arbeitgeber hier sein Angebot auf Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags von der Rückgabe der unterzeichneten Vertragsurkunde abhängig macht, kommt durch die tatsächliche Arbeitsaufnahme kein Arbeitsverhältnis zustande (vgl. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. April 2008 - 7 AZR 1048/06 -).

Haben die Parteien jedoch vor der Unterzeichnung des schriftlichen Arbeitsvertrages mündlich keine Befristung vereinbart oder eine Befristungsabrede getroffen, die inhaltlich mit der in dem schriftlichen Vertrag enthaltenen Befristung nicht übereinstimmt, enthält der schriftliche Arbeitsvertrag eine eigenständige, dem Schriftformerfordernis genügende Befristung. Eine solche nachträgliche Befristung ist allerdings nur mit sachlichem Grund gemäß § 14 Absatz 1 TzBfG möglich, da einer wirksamen sachgrundlosen Befristung das frühere Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber entgegenstehen würde (siehe oben) (vgl. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. Juni 2007 - 7 AZR 700/06).

Ulrich Rodiek

Änderung der Bildschirmordnung

I. Änderungen der KAO

Die Kirchliche Anstellungsordnung (KAO) vom 10. November 2006 (Abl. 62 S. 253) zuletzt geändert durch Beschluss vom (Abl.), wird wie folgt geändert:

Die Anlage 1.3.1 zur KAO - Ordnung über die Arbeitsbedingungen auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik (Bildschirmordnung) wird einschließlich ihrer Bezeichnung wie folgt neu gefasst:

„Anlage 1.3.1 zur KAO – Ordnung über die Arbeitsbedingungen an Bildschirmgeräten (Bildschirmordnung)

§ 1 Allgemeine Bestimmungen

Zum Schutz der Beschäftigten, die mit Bildschirmgeräten arbeiten, sind die Bestimmungen der Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Bildschirmarbeitsverordnung - BildscharbV) sowie der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) in der jeweils geltenden Fassung bzw. die diese ergänzenden oder ersetzenden Bestimmungen einzuhalten.

§ 2 Angebotsuntersuchungen

Alle Beschäftigten, die zur Erledigung ihrer Arbeiten ein Bildschirmgerät benutzen, haben Anspruch auf eine regelmäßige, angemessene Untersuchung ihrer Augen und ihres Sehvermögens. Die Untersuchung ist vom Arbeitgeber anzubieten und beim betriebsärztlichen Dienst durchzuführen.

§ 3 Bildschirmarbeitsplatzbrille

(1) Den in § 2 genannten Beschäftigten sind im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen (Bildschirmarbeitsplatzbrillen) für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stellen, wenn Untersuchungsergebnis ist, dass spezielle Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind.

(2) Der Arbeitgeber trägt durch Rahmenverträge mit Augenoptikern bzw. deren Dachverband dafür Sorge, dass die betroffenen Beschäftigten ohne Zuzahlung eine spezielle Sehhilfe erhalten.

(3) Die Erstattung der Kosten der notwendigen und von Beschäftigten beschafften Bildschirmarbeitsplatzbrillen durch den Arbeitgeber richtet sich nach dem durchschnittlich niedrigsten Marktpreis (bei Bestehen eines Rahmenvertrages entspricht dieser den Sätzen nach dem Rahmenvertrag).

(4) Entscheidet sich der/die Beschäftigte für eine Brille, die nicht nur die Eigenschaften aufweist, die für die Arbeitsaufgabe und die individuellen Gegebenheiten am Arbeitsplatz benötigt wird, sondern einen zusätzlichen privaten Nutzen hat, so hat er/sie den Differenzbetrag zum durchschnittlich niedrigsten Marktpreis (bei Bestehen eines Rahmenvertrages entspricht dieser den Sätzen nach dem Rahmenvertrag) selbst zu zahlen.

§ 4 Arbeitsunterbrechungen

Hat ein Beschäftigter/ eine Beschäftigte länger als 60 Minuten ununterbrochen an einem Bildschirmgerät zu arbeiten (ständiger Blickkontakt zum Bildschirm oder laufender regelmäßiger Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage), wird ihm/ihr ergänzend zu den gesetzlichen Bestimmungen nach Ablauf von jeweils 50 Minuten ununterbrochener Arbeit Gelegenheit zu einer zehnminütigen Arbeitsunterbrechung gegeben. Arbeitsunterbrechungen nach Satz 1 entfallen, wenn Pausen und sonstige Arbeitsunterbrechungen sowie Tätigkeiten, die die Beanspruchungsmerkmale nach Satz 1 nicht aufweisen, anfallen. Die Unterbrechungen dürfen nicht zusammengezogen und nicht an den Beginn oder das Ende einer Pause oder der täglichen Arbeitszeit der/des Beschäftigten gelegt werden. Arbeitsunterbrechungen nach Satz 1 werden auf die Arbeitszeit angerechnet.“

II. Inkrafttreten

Nr. I. tritt zum 1. November 2015 in Kraft.

I. Änderungen der KAO

Die Kirchliche Anstellungsordnung (KAO) vom 10. November 2006 (Abl. 62 S. 253) zuletzt geändert durch Beschluss vom 2015 (Abl.), wird wie folgt geändert:

Es wird folgender neuer § 8 Abs. 11 KAO eingefügt:

„(11) Beschäftigte, die dienstplanmäßig vom Arbeitgeber eingesetzt werden, können aus dringenden betrieblichen Gründen im Rahmen billigen Ermessens zu geteiltem Dienst herangezogen werden. Sind geteilte Dienste nicht vermeidbar, sind diese auf ein Minimum zu begrenzen. Geteilter Dienst ist die Anordnung einer Arbeitsunterbrechung durch den Arbeitgeber, die über 90 Minuten pro Tag hinausgeht.

Ordnet der Arbeitgeber geteilten Dienst an, so haben Beschäftigte für jeden Tag, an dem sie geteilten Dienst leisten, einen Anspruch auf eine Zulage in Höhe von 35 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. Ab dem achten geteilten Dienst, der in einem Kalendermonat geleistet wird, erhöht sich die Zulage auf 50 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.

Die Arbeitsunterbrechung beginnt und endet am arbeitsvertraglichen Dienstort. Der Arbeitgeber kann anordnen, dass Beschäftigte direkt von der letzten Einsatzstelle nach Hause bzw. direkt von zu Hause zur ersten Einsatzstelle fahren und die Arbeitsunterbrechung damit zu Hause beginnt bzw. endet.

Für die durch den geteilten Dienst verursachten Fahrten nach Hause und zurück haben die Beschäftigten Anspruch auf Fahrtkostenerstattung entsprechend den landeskirchlichen Bestimmungen.“

II. Inkrafttreten

Diese Regelung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2016 in Kraft.

Änderung der Anlage 1.2.4 zur KAO (unregelmäßig beschäftigte Aushilfs- und Vertretungskräfte)

Die Kirchliche Anstellungsordnung (KAO) vom 10. November 2006 (Abl. 62, S.253), zuletzt geändert durch Beschluss vom (Abl.), wird wie folgt geändert:

1. In § 1 c erhält Absatz 7 folgende Fassung:

„Für Beschäftigte, die unregelmäßig als Aushilfen oder Vertretungskräfte eingesetzt werden, gilt unter folgenden Voraussetzungen die Anlage 1.2.4 zur KAO:

- a) Der Einsatz als Aushilfs- oder Vertretungskraft erfolgt im Rahmen einer steuer-, sozialversicherungs- und zusatzversorgungsfreien nebenberuflichen Tätigkeit gemäß § 3 Nr. 26 bzw. § 3 Nr. 26 a EStG und die Freibeträge werden nicht überschritten.
- b) Liegen die Voraussetzungen gemäß Buchst. a) nicht vor oder werden die Freibeträge überschritten, so kann die Anlage 1.2.4 zur KAO nur (weiter) zur Anwendung kommen, wenn eine Abrechnung als sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung aus sozialversicherungsrechtlichen Gründen nicht möglich ist, weil die Tätigkeit berufsmäßig ausgeübt wird (insbesondere bei Personen in Elternzeit oder bei Arbeitslosigkeit).
- c) Im Fall b) ist Voraussetzung für die (weitere) Anwendbarkeit der Anlage 1.2.4 zur KAO, dass ein Einsatz an maximal 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr, ab 1. Januar 2019 an maximal 50 Arbeitstagen im Kalenderjahr erfolgt. Bei der Berechnung der 70 bzw. ab 1. Januar 2019 50 Arbeitstage sind die im Rahmen der Freibeträge geleisteten Arbeitstage mitzuzählen.

Die Anlage 1.2.4 zur KAO gilt trotz Vorliegen der vorgenannten Voraussetzungen nicht bei einem Einsatz als Aushilfs- oder Vertretungskraft in vorhersehbarem regelmäßigem Umfang. In diesem Fall ist ein Arbeitsvertrag nach Anlage 1.1.1 zur KAO abzuschließen.“

2. Es wird folgende neue Anlage 1.2.4 zur KAO eingefügt und das Anlagenverzeichnis entsprechend ergänzt:

„Anlage 1.2.4 zur KAO

Arbeitsrechtliche Regelung zur Festlegung der Rahmenbedingungen für den Einsatz unregelmäßig beschäftigter Aushilfs- und Vertretungskräfte

§ 1

Allgemeine Bestimmungen

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Beschäftigte, die Interesse daran haben, auf Anfrage des Dienstgebers einzelne Aushilfs- oder Vertretungsdienste zu übernehmen, ohne sich für einen regelmäßigen Einsatz zu verpflichten. Für die auf der Basis dieser Regelung zustande kommenden befristeten Arbeitsverhältnisse gelten die Bestimmungen der KAO, soweit nachfolgend nichts Abweichendes geregelt ist.

(2) Wird mit Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an eine Rahmenvereinbarung nach Anlage 1.2.4 zur KAO ein Vertrag nach Anlage 1.1.1 zur KAO abgeschlossen, so ist der/die Beschäftigte so zu behandeln, als ob vom Tag des ersten Arbeitseinsatzes an ein Dauerbeschäftigungsverhältnis nach der KAO bestanden hätte.

§ 2 Entgelt

Die Beschäftigten nach § 1 erhalten je geleisteter Stunde ein Entgelt nach dem Stundensatz, der in der Anlage 1.2.3 zur KAO für die der Tätigkeit entsprechende Entgeltgruppe festgelegt ist. Bei Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusikern erfolgt die Vergütung abweichend von Satz 1 nach der Richtsatztabelle (Anlage 3.5.1 zur KAO). Werden Beschäftigte während der Elternzeit oder sonstigen Beurlaubung beim gleichen Arbeitgeber als unregelmäßig beschäftigte Aushilfs- oder Vertretungskraft in einer ihrer Haupttätigkeit entsprechenden Tätigkeit eingesetzt, so erhalten sie abweichend von den Sätzen 1 und 2 das Stundenentgelt ihrer individuellen Entgeltgruppe und Stufe, mindestens das Entgelt der Stufe 3. Weitere Vergütungsansprüche bestehen nicht.

§ 3 Vereinbarung

Die Vereinbarung über die Festlegung der Rahmenbedingungen für die Übernahme einzelner Einsätze als Aushilfs- bzw. Vertretungskraft ist nach dem als Anhang beigefügten Muster abzuschließen.

§ 4 Beteiligung der Mitarbeitervertretung

Die Mitarbeitervertretung ist vor Abschluss einer Rahmenvereinbarung nach § 3 gemäß § 42 Mitarbeitervertretungsgesetz zu beteiligen.

Anhang zur Anlage 1.2.4 zur KAO

Vereinbarung über die Festlegung der Rahmenbedingungen für die Übernahme einzelner Einsätze als Aushilfs- bzw. Vertretungskraft (Rahmenvereinbarung nach Anlage 1.2.4 zur KAO)

zwischen

Frau/Herrn, geb. am,

wohnhaft in,

Ausbildung/Qualifikation,

Religion,

nachfolgend Mitarbeiter/Mitarbeiterin genannt,

und

der/dem

vertreten durch, nachstehend Dienstgeber genannt.

§ 1 Grundlagen für die Übernahme einzelner Einsätze

(1) Frau/Herr erklärt sich bereit, nach Maßgabe dieser Vereinbarung und der Arbeitsrechtlichen Regelung zur Festlegung der Rahmenbedingungen für den Einsatz unregelmäßig beschäftigter Aushilfs- und Vertretungskräfte nach § 1 c) Abs. 7 KAO in Verbindung mit Anlage 1.2.4 zur KAO auf Anfrage des Dienstgebers einzelne Aushilfs- oder Vertretungsdienste als beim Dienstgeber zu übernehmen.

(2) Die Einsätze erfolgen jeweils in Absprache zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter/Mitarbeiterin im Rahmen eines jeweils für einen bestimmten Zeitraum (Stunden oder Tage) begründeten befristeten Arbeitsverhältnisses. Durch den Abschluss dieser Vereinbarung wird keine Verpflichtung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin begründet, Einsätze zu übernehmen. Diese Vereinbarung begründet auch keine Verpflichtung des Dienstgebers, Einsätze anzubieten. Bindende vertragliche Verpflichtungen kommen erst im jeweiligen Einzelfall für einen konkreten Einsatz zustande.

(3) Die unregelmäßige Mitarbeit als Aushilfe oder Vertretungskraft erfolgt, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen, im Rahmen einer steuer-, sozialversicherungs- und zusatzversorgungsfreien nebenberuflichen Tätigkeit gemäß § 3 Nr. 26 bzw. § 3 Nr. 26 a EStG. Zur korrekten Abwicklung sind dafür vom Mitarbeiter/von der Mitarbeiterin die entsprechenden Formulare der Zentralen Gehaltsabrechnungsstelle auszufüllen.

(4) Liegen die Voraussetzungen nach Absatz 3 nicht vor oder sind die Freibeträge ausgeschöpft, ist eine Beschäftigung bzw. Weiterbeschäftigung als Aushilfs- oder Vertretungskraft nach dieser Rahmenvereinbarung gemäß § 1 c) Abs. 7 KAO nur ausnahmsweise im Umfang von maximal 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr, ab 1. Januar 2019 im Umfang von maximal 50 Arbeitstagen möglich. In diesem Fall gelten die gesetzlichen oder Satzungsbestimmungen zum Steuer-, Sozialversicherungs- und Zusatzversicherungsrecht.

(5) Die Übernahme von Einsätzen an Wochenenden oder Feiertagen

ist grundsätzlich möglich.

ist grundsätzlich ausgeschlossen.

(6) Sofern eine vereinbarte Aushilfs- oder Vertretungstätigkeit nicht wahrgenommen werden kann, ist unverzüglich von der Verhinderung zu verständigen.

(7) Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin kann jederzeit gegenüber dem Dienstgeber erklären, dass er/sie für bestimmte Zeiträume oder bis auf weiteres nicht mehr für Einsätze angefragt werden möchte.

§ 2 Entgelt

Für geleistete Einsätze erhält der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin aufgrund eines Nachweises¹ über die Dienstverträge zur Rahmenvereinbarung nach Anlage 1.2.4 zur KAO ein Entgelt nach dem Stundensatz, der in der Anlage 1.2.3 zur KAO für die der Tätigkeit entsprechende Entgeltgruppe, Stufe 3 festgelegt ist. Bei Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusikern erfolgt die Vergütung abweichend von Satz 1 nach der Richtsatztabelle (Anlage 3.5.1 zur KAO).

¹ Hinweis:
Vgl. Empfehlungen der ZGASSt.

Werden Beschäftigte während der Elternzeit oder sonstigen Beurlaubung beim gleichen Arbeitgeber als unregelmäßig beschäftigte Aushilfs- oder Vertretungskraft in einer ihrer Haupttätigkeit entsprechenden Tätigkeit eingesetzt, so erhalten sie abweichend von den Sätzen 1 und 2 das Stundenentgelt ihrer individuellen Entgeltgruppe und Stufe, mindestens das Entgelt der Stufe 3. Weitere Vergütungsansprüche bestehen nicht.

Für die aufgrund dieser Rahmenvereinbarung zustande kommenden Aushilfs- und Vertretungsdienste ist somit die im Folgenden angegebene Eingruppierung gemäß Anlage 1.2.1 zur KAO maßgeblich (Für Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusikern ist die Angabe der Eingruppierung nur im Fall von Satz 3 erforderlich, ansonsten ergibt sich der Stundensatz jeweils aus der Richtsatztabelle):

Entgeltgruppe , Stufe Vergütungsgruppenplan..... ,
Fallgruppe

§ 3

Versicherungsschutz

(1) Der Dienstgeber meldet den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin bei der zuständigen Berufsgenossenschaft an. Damit besteht Unfallversicherungsschutz im gesetzlichen Rahmen.

(2) Außerdem besteht während des Einsatzes Haftpflichtversicherungsschutz durch die vom Dienstgeber abgeschlossene Haftpflichtversicherung.

§ 4

Beendigung der Vereinbarung

Diese Vereinbarung kann von beiden Seiten jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Für die Kündigung der auf der Basis dieser Regelung zustande kommenden einzelnen Arbeitsverhältnisse gelten dagegen die Bestimmungen der Kirchlichen Anstellungsordnung in der jeweils geltenden Fassung.

§ 5

Sonstige Vereinbarungen

(1) Veränderungen und Ergänzungen dieser Vereinbarung bedürfen der Schriftform.

(2) Weitere Vereinbarungen:

.....
.....

(3) Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin erhält eine Ausfertigung dieser Vereinbarung und der Anlage 1.2.4 zur KAO.

Ort, Datum:

..... Unterschriften

I. Inkrafttreten

Die Regelung gemäß Nr. I tritt zum 1. Januar 2016 in Kraft.

I. Änderungen der KAO

Die Kirchliche Anstellungsordnung (KAO) vom 10. November 2006 (Abl. 62 S. 253) zuletzt geändert durch Beschluss vom 2015 (Abl.), wird wie folgt geändert:

Es wird folgende Protokollnotiz (KAO) zu § 23 Abs. 2 TVöD eingefügt:

„Protokollnotiz (KAO) zu § 23 Abs. 2 TVöD:

Bei Altersteilzeit im Blockmodell besteht der Anspruch auf das Jubiläumsgeld auch dann, wenn das Dienstjubiläum in die Zeit der Freistellungsphase der Altersteilzeit fällt.“

II. Inkrafttreten

Diese Regelung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2016 in Kraft.

Dieses Rundschreiben wird herausgegeben von der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung
Württemberg.
Geschäftsstelle: Gerokstrasse 51, 70184 Stuttgart, Verantwortlich im Sinne des Presserechts:
Reinhard Haas, Vorsitzender – Email: Reinhard.Haas@LakiMAV.de

Redaktion: Ulrich Rodiek – Email: Ulrich.Rodiek@LakiMAV.de