

Beschluss
der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirchen in Bayern vom
30. September 2009 für den Geltungsbereich der DiVO

Für den Geltungsbereich der DiVO (Bereich der Landeskirche) hat die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche am 30. September 2009 folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

§ 1

Die Kirchliche Dienstvertragsordnung (DiVO) in der Neufassung vom 7. Dezember 2007 (KABI 2008 Nr. 1 Sonderausgabe, ber. S. 209), zuletzt geändert durch ARK-Beschluss vom 30. Juni 2009, veröffentlicht durch Bek vom 9. Juli 2009 (KABI S. 194), wird wie folgt geändert:

1. § 13 DiVO wird wie folgt geändert:

Die anstelle von § 5 Abs. 7 TV-L geltende Regelung erhält folgende Fassung:

„Zurückzuzahlen sind bei einer Qualifizierungsmaßnahme gem. § 5 Abs. 3 Satz 1 Buchst. b oder c TV-L, wenn das Dienstverhältnis auf Wunsch des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin oder aus einem von ihm bzw. ihr zu vertretenen Grund endet, die vollen Aufwendungen der Qualifizierungsmaßnahme. Dies gilt nicht, wenn im Anschluss an das bisherige Dienstverhältnis ein erneutes Dienstverhältnis zu einem kirchlichen bzw. diakonischen Dienstgeber (§ 2 DiVO) begründet wird oder die Dienstnehmerin wegen Schwangerschaft oder Niederkunft gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

Für jeden vollen Monat der Beschäftigung nach Ende der Qualifizierungsmaßnahme werden 1/36 des Aufwendungsbetrages erlassen.“

2. Dem § 24 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) § 16 Absatz 2a TV-L wird folgender Satz 2 angefügt:
„Dies gilt entsprechend für die nach vergleichbarer kirchlicher, diakonischer oder karitativer Regelung bzw. Ordnung erworbene Stufe.““

3. Dem § 33 Abs. 2 wird folgender Unterabsatz 2 angefügt:

„Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt. Der Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz sowie dem Jugendarbeitsschutzgesetz und der Anspruch auf Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach dem Neunten Buch, Sozialgesetzbuch, bleibt hiervon unberührt, wenn der Urlaub aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht rechtzeitig eingebracht werden kann.“

4. § 47 Absatz 3 wird aufgehoben.

5. § 53 Absatz 5 wird aufgehoben.

6. Dem § 60 wird nach Absatz 4 folgender Absatz 5 angefügt:

„(5) Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, werden vorläufig der Entgeltgruppe 5 zugeordnet (Anlage 4 Teil A. TVÜ-Länder).

Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, werden vorläufig der Entgeltgruppe 8 zugeordnet (Anlage 4 Teil A. TVÜ-Länder).

Alle zwischen dem 1. November 2009 und dem Inkraft-Treten einer neuen Entgeltordnung stattfindenden Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) sind vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand.“

§ 2 Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung vom 1. März 2009 in Kraft. Abweichend von Satz 1 treten § 1 Nrn. 1, 3 und 6 mit Wirkung vom 1. November 2009 in Kraft.

Erläuterungen:

Zu 1.: Der Regelungsgehalt von § 13 DiVO wird § 7 Abs. 2 AVR-Bayern und § 7 Abs. 3 AVR-Bayern n. F. angepasst.

Die Höhe des Rückzahlungsbetrages und die Dauer der Bindung an den Arbeitgeber müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen. Für die Zumutbarkeitsprüfung ist somit die Staffelung des zurückgeforderten Betrags zeitanteilig zur jeweiligen Bindungsdauer ein mit entscheidender Gesichtspunkt, denn eine hohe Rückzahlungsverpflichtung des Beschäftigten kann dadurch gemildert werden, dass sich diese nach bestimmten Zeitabschnitten innerhalb des Bindungszeitraums zeitanteilig verringert (BAG, Urt. v. 23.04.1986 - 5 AZR 159/85).

Die Staffelung nach Monaten ist genauer und somit gerechter.

Zu 2.: Siehe oben unter I.

Zu 3.: Der Europäische Gerichtshof hat mit Urteil vom 20.02.2009 eine weitreichende Entscheidung für das deutsche Urlaubsrecht getroffen: Es verstößt gegen Artikel 7 der Arbeitszeitrichtlinie, wenn gesetzliche Urlaubsansprüche kraft Befristung untergehen, die wegen Krankheit des Beschäftigten gar nicht geltend gemacht werden konnten. Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 24.03.2009 seine bisherige Rechtsprechung zur Urlaubsabgeltung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit entsprechend geändert. Beide Entscheidungen sind für die Praxis von Bedeutung und müssen im kirchlichen und diakonischen Bereich umgesetzt werden. Dies ist durch entsprechende Veröffentlichungen geschehen.

Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes und des Bundesarbeitsgerichtes betreffen den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen bei der 5-Tage-Woche. Fraglich ist, wie der gesetzliche Anspruch auf Zusatzurlaub von schwerbehinderten Menschen nach § 125 Abs. 1 Satz 1 SGB IX zu behandeln ist. Hier gibt es eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes Düsseldorf vom 02.02.2009. Das Gericht hat geurteilt, dass der Zusatzurlaub den bundesurlaubsgesetzlichen Bedingungen folgt.

Zur Frage, ob bei den tariflichen Urlaubsansprüchen auch die neue Rechtsprechung gilt, musste das BAG in seiner Entscheidung vom 24.03.2009 nicht explizit Stellung nehmen. Es hat aber den auf der kirchlichen Arbeits- und Vertragsordnung (KAVO) beruhenden vertraglichen Urlaubsanspruch als nicht von der Arbeitszeitrichtlinie erfasst und daher als erloschen angesehen. Die Arbeitszeitrichtlinie enthalte im Unterschied zur Mutterschutzrichtlinie keine Regelung, die vertragliche Mehrurlaubsansprüche erfasst. Den Parteien des Einzelarbeitsvertrages stehe es deshalb frei, Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die den Mindesturlaubsanspruch (Artikel 7 Abs. 1 Arbeitszeitrichtlinie, § 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz) übersteigen, zu regeln. Voraussetzung sei aber, dass für den Regelungswillen der Parteien zwischen gesetzlichen und übergesetzlichen vertraglichen Ansprüchen zu unterscheiden, deutliche Anhaltspunkte bestehen.

Die Ergänzung zu § 33 Abs. 2 DiVO dient dieser Klarstellung. Mit der neuen Regelung ist der Mehrurlaub auf eine eigenständige Verfallsvorschrift bezogen und somit vom Gesetzesrecht „abgekoppelt“.

Zu 4. 5.: Es handelt sich um redaktionelle Änderungen, siehe oben unter I.

Zu 6.: ErzieherInnen und KinderpflegerInnen evangelisch-lutherischer Kindertagesstätten in Bayern, die bisher in Entgeltgruppe E 6 bzw. in Entgeltgruppe E 3 eingruppiert waren, werden ab November 2009 in Entgeltgruppe E 8 bzw. in Entgeltgruppe E 5 eingruppiert. Auf § 17 Abs. 4 TV-L wird verwiesen.

Durch den Beschluss sind evangelische Kindertagesstätten im Ringen um qualifiziertes Personal bestens aufgestellt: Die Gehälter entsprechen im Schnitt in etwa dem, was ab November 2009 in kommunalen Kindertagesstätten gezahlt werden wird.

Beispiel:

Die am 01.02.2008 eingestellte Erzieherin erhält im Oktober 2009 Entgelt aus der Entgeltgruppe E 6 Stufe 2 in Höhe von 2.121,80 €. Am 01.11.2009 wird sie in Entgeltgruppe 8 eingruppiert und erhält Bezüge in Höhe von 2.312,35 €. Nach zwei Jahren, also am 1.11.2011, erhält sie die Stufe 3 in E 8 (§ 16 Abs. 3 TV-L i. V. m. § 17 Abs. 4 Satz 3 TV-L).