

**Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission
der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern
vom 14. Februar 2019
für den Geltungsbereich der AVR-Bayern**

Für den Geltungsbereich der AVR-Bayern hat die Arbeitsrechtliche Kommission Bayern am 14. Februar 2019 die folgenden redaktionellen Beschlüsse gefasst:

1. Drittes Geschlecht (§ 2 AVR-Bayern)

§ 1

In § 2 AVR-Bayern wird folgende Fußnote eingefügt:

„§ 2 Geltungsbereich

Die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern (AVR-Bayern) gelten für alle Einrichtungen, deren Rechtsträger dem Diakonischen Werk Bayern e.V. angeschlossen sind und die die Anwendung der AVR-Bayern mit ihren Dienstnehmern / Dienstnehmerinnen¹ dienstvertraglich vereinbaren.

¹ **Amtliche Anmerkung:** Mit der männlichen bzw. weiblichen Personenbezeichnung in den AVR-Bayern sind grundsätzlich alle Geschlechter mit erfasst, also auch Personen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen.“

§ 2 Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung vom 1. März 2019 in Kraft.

2. Aufgaben von Betriebsärzten (§ 11 AVR-Bayern)

§ 1

In § 11 Absatz 1 AVR-Bayern wird folgende Fußnote eingefügt:

„§ 11 Ärztliche Untersuchung

(1) Bei gegebener Veranlassung kann der Dienstgeber / die Dienstgeberin durch einen Vertrauens- / bzw. Betriebsarzt oder das Gesundheitsamt feststellen lassen, ob der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin arbeitsfähig oder frei von ansteckenden Krankheiten ist.¹

¹ **Amtliche Anmerkung:** Zu den Aufgaben der Betriebsärzte gehört es nicht, Krankmeldungen der Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen auf ihre Berechtigung zu überprüfen. Eine solche Überprüfung erfolgt vielmehr durch den Medizinischen Dienst der Krankenkasse.“

§ 2 Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung vom 1. März 2019 in Kraft.

3. Verweise auf die Sozialgesetzbücher

§ 1

1. In **§ 15 Absatz 5 AVR-Bayern** wird die Aufzählung von Altersrentenarten noch um die vorgezogene abschlagsfreie Rente für besonders langjährig Versicherte gemäß § 236b SGB VI ergänzt:

„(5) An die Stelle des Rentenbescheides tritt das Gutachten des Vertrauensarztes oder des Gesundheitsamtes wenn der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin

- a) den Rentenanspruch schuldhaft verzögert,
- b) eine Altersrente nach § 236 (langjährig Versicherte), § 236a (Schwerbehinderte) oder § 236b SGB VI (besonders langjährig Versicherte) bezieht oder
- c) nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert ist.

In diesem Fall endet bzw. ruht das Dienstverhältnis mit Ablauf des Monats, in welchem dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin das Gutachten bekannt gegeben worden ist.“

2. In **§ 15 Absatz 6 AVR-Bayern** wird der Verweis auf § 92 SGB IX (erweiterter Beendigungsschutz) aktualisiert auf § 175:

„(6) Die Beendigung des Dienstverhältnisses eines Dienstnehmers/einer Dienstnehmerin mit Schwerbehinderung im Sinne des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) bedarf auch dann der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes nach § 175 SGB IX, wenn sie im Falle des Eintritts einer teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ohne Kündigung erfolgt.“

3. In **§ 25 Absatz 1, Absatz 3 und Absatz 5 AVR-Bayern** werden die Verweise auf § 172, § 170 und § 173 SGB III (Kurzarbeitergeld) aktualisiert auf § 98, § 96 und § 99:

„§ 25 Kurzarbeit

(1) Bei einem vorübergehenden unvermeidbaren Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen, einschließlich darauf beruhender Veränderungen der Strukturen in der Einrichtung oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses, kann der Dienstgeber / die Dienstgeberin nach Abschluss einer Dienstvereinbarung die dienstvertraglich vereinbarte Arbeitszeit für die gesamte Einrichtung oder für Teile davon kürzen, wenn mindestens ein Drittel der in der Einrichtung beschäftigten Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10% ihres monatlichen Bruttoentgeltes betroffen sind. Die Dienstvereinbarung gilt nicht für Auszubildende und diejenigen Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die die persönlichen Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld gem. § 98 SGB III nicht erfüllen. Die Dienstvereinbarung muss unter anderem Folgendes regeln:

- a) Persönlicher Geltungsbereich (z. B. betroffener Personenkreis, Umfang der Arbeitszeit-verkürzung);
- b) Beginn und Dauer der Kurzarbeit; dabei muss zwischen dem Abschluss der Dienstvereinbarung und dem Beginn der Kurzarbeit ein Zeitraum von einer Woche liegen;
- c) Lage und Verteilung der Arbeitszeit (Reduzierung der täglichen Arbeitszeit bzw. Ausfall an einzelnen Tagen) und die Grundsätze der Dienstplangestaltung. Die Einteilung der einzelnen Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen zu den jeweiligen Arbeitszeiten ist der Mitarbeitervertretung rechtzeitig vor Inkrafttreten mitzuteilen.“

„(3) Vor der Einführung von Kurzarbeit sind Zeitguthaben nach § 20 unter Berücksichtigung des § 96 Absatz 4 Satz 3 SGB III abzubauen.“

„(5) Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin oder die Mitarbeitervertretung haben den Arbeitsausfall der zuständigen Agentur für Arbeit nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften anzuzeigen und einen Antrag auf Kurzarbeitergeld zu stellen. Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin hat der Mitarbeitervertretung die für eine Stellungnahme gemäß § 99 Absatz 1 SGB III erforderlichen Informationen zu geben.“

4. In **§ 4 Satz 2 der Anlage 5a AVR-Bayern** (Muster-Praktikantenvertrag) wird der Verweis auf den mittlerweile inhaltlich anderen § 17 SGB VI gestrichen, so dass § 4 Satz 2 der Anlage 5a AVR-Bayern folgende Fassung erhält:

„Der Wert der Sachbezüge richtet sich nach Anlage 19 AVR-Bayern.“

5. In **§ 6 Absatz 2 und in der Anmerkung zu § 6 Absatz 2 der Anlage 13 AVR-Bayern** wird der Verweis auf § 125 SGB IX aktualisiert auf § 208 SGB IX:

„(2) Ab Beginn des Kalenderjahres gelten die Schul-(Internats-)ferien bis zum Erreichen der Dauer des dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin nach § 28 Absätze 1 und 2 AVR-Bayern zustehenden Erholungsurlaubes einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubes nach § 208 SGB IX als Erholungsurlaub.“

„Anmerkung zu § 4 Absatz 1 und § 6 Absatz 2:

Während der den Erholungsurlaub (§ 28 AVR-Bayern) einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubes nach § 208 SGB IX übersteigenden Schul-(Internats-)ferien (Ferienüberhang) wird Befreiung von der Arbeitsleistung erteilt. Als Ausgleich für den Ferienüberhang ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Schul-(Internats-)betriebes entsprechend anzuheben. Der Anreisetag am Ferienende rechnet hierbei nicht als ausgleichender Ferientag.“

6. In **Abschnitt I. § 2 Absatz 1 der Anlage 17 AVR-Bayern** wird Satz 3 **und in Abschnitt II. § 7 der Anlage 17 AVR-Bayern** wird Absatz 6 **gestrichen** (veralteter Verweis auf § 17 SGB VI):

§ 2 Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung vom 1. März 2019 in Kraft.

4. Verlängerung Öffnungsklausel Kindertageseinrichtungen (Anlage 15a AVR-Bayern)

§ 1

Anlage 15a der AVR-Bayern wird in zeitlicher Hinsicht sowohl in Absatz 1 als auch in Absatz 2 bis 31. Dezember 2021 verlängert und im räumlichen Geltungsbereich auf eine Orientierung auch an benachbarten Gebietskörperschaften ausgedehnt.

Anlage 15a der AVR-Bayern bekommt damit folgenden Wortlaut:

„Anlage 15a Öffnungsklausel Kindertageseinrichtungen

(1) Trägern von Kindertageseinrichtungen nach dem Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (BayKiBiG) wird ab 1. November 2014 die Möglichkeit eröffnet, Erzieherinnen, Erziehern und pädagogischen Fachkräften Arbeitsmarktzulagen zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften zu gewähren. Die Höhe der Zulage richtet sich nach der Zulage, die von der örtlichen Gebietskörperschaft, in der die Einrichtung liegt, oder von einer benachbarten Gebietskörperschaft für diesen Personenkreis gezahlt wird. Dies gilt insbesondere, wenn die Refinanzierung durch Drittmittel sichergestellt ist.

Diese Zulage kann zunächst bis 31. Dezember 2021 gewährt werden.

(2) Trägern von Kindertageseinrichtungen nach dem Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (BayKiBiG) wird weiterhin ab 1. Januar 2015 die Möglichkeit eröffnet, auch Kinderpflegerinnen, Kinderpflegern und pädagogischen Ergänzungskräften Arbeitsmarktzulagen zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften zu gewähren. Die Höhe der Zulage richtet sich nach der Zulage, die von der örtlichen Gebietskörperschaft, in der die Einrichtung liegt, oder von einer benachbarten Gebietskörperschaft für diesen Personenkreis gezahlt wird. Dies gilt insbesondere, wenn die Refinanzierung durch Drittmittel sichergestellt ist.

Diese Zulage kann zunächst bis 31. Dezember 2021 gewährt werden.

(3) Die Zulage nach Absatz 1 und 2 ist widerruflich und nimmt nicht an allgemeinen Entgelterhöhungen teil. Sie stellt zusatzversorgungspflichtiges Entgelt dar und fließt in die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung und die Jahressonderzahlung ein.“

§ 2 Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung vom 1. März 2019 in Kraft.