



Verband kirchlicher
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bayern e.V.

Urlaubsanspruch und neue Entgeltordnung – aktuelle Infos

Ein Beitrag von Klaus Klemm

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

zwei Schwerpunktthemen beherrschen derzeit im Bereich der verfassten Kirche die Tagesordnung des vkm: Urlaubsanspruch für 2012 und neue Entgeltordnung.

In der Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission am 16.05.2012 wurden zwischen Dienstnehmer/-innen und Dienstgeber/-innen beide Themen erörtert und Beschlüsse gefasst.

1) Urlaubsanspruch

Beschäftigte unter 40 Jahre, die im öffentlichen Dienst unter den Geltungsbereich des TVöD fallen, erhalten nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20. März 2012 (9 AZR 529/10) pro Jahr bis zu vier Tage mehr Urlaub. Das Bundesarbeitsgericht erklärte mit seinem Urteil die altersabhängige Staffelung der Urlaubsdauer im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (**TVöD**) für unwirksam. Auf Basis dieses Tarifvertrages haben Beschäftigte damit ab sofort Anspruch auf einheitlich 30 Tage Erholungsurlaub im Kalenderjahr. Für den Bereich der verfassten Kirche gelten die Regelungen des TVL, die denen des TVöDs entsprechen:

Bis zum 30. Lebensjahr 26 Tage Urlaub, bis 40 Jahre sind es 29 Urlaubstage und ab 40 Jahren gibt es 30 Tage.

Das Bundesarbeitsgericht sah in der Staffelung einen Verstoß gegen das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Eine derartige Staffelung nach Alter benachteilige jüngere Arbeitnehmer/-innen. „Die tarifliche Urlaubsstaffelung verfolgt nicht das legitime Ziel, einem gesteigerten Erholungsbedürfnis älterer Menschen Rechnung zu tragen“, erklärte der neunte Senat des Gerichts. Es lasse sich kaum ein gesteigertes Erholungsbedürfnis von Beschäftigten schon ab dem 30. bzw. 40. Lebensjahr begründen. Geklagt hatte eine 1971 geborene Mitarbeiterin, die für die Jahre 2008 und 2009 jeweils einen weiteren Urlaubstag zur Gleichbehandlung forderte.

Urlaubsanspruch und neue Entgeltordnung – aktuelle Infos

Eine Urteilsbegründung wird erst für Anfang Juli erwartet. Fachleute sind sich aber einig, dass sich das Urteil auch auf die inhaltsgleichen Vorschriften z.B. des TVL (Anwendung im Bereich der verfassten Kirche in Bayern) oder der AVR-Bayern auswirken wird. In der Arbeitsrechtlichen Kommission sah man daher Handlungsbedarf, um Rechtssicherheit für Dienstnehmer/-innen und Dienstgeber/-innen zu schaffen. Hätten sich Beschäftigte auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts berufen, hätten diese 30 Urlaubstage erhalten, andere evtl. im Extremfall nur 26 Urlaubstage. Bis jedoch ein Beschluss im Bereich des TVL - welcher aus meiner Sicht auch Grundlage für unsere Neuregelungen im Bereich der verfassten Kirche und Diakonie sein sollte – vorliegt, wird voraussichtlich leider wieder einige Zeit vergehen. Aus Sicht der Dienstnehmer/-innen bestand ein Kompromiss in der Arbeitsrechtlichen Kommission darin, dass der Urlaubsanspruch für alle bis 30.06.2012 bereits regulär Beschäftigte bei Kirche und Diakonie in Bayern im Jahr 2012 generell 30 Urlaubstage beträgt. Beschäftigte, die ab dem 01.07.2012 eingestellt werden, erhalten in 2012 anteilig aus 29 Urlaubstagen ihren Anspruch. Bei Vollzeitbeschäftigten ab 01.07. damit $\frac{1}{2}$ aus 29 Tagen entspricht 14,5 Urlaubstage, die auf 15 aufgerundet werden. In den Fällen der Beschäftigung ab 01.10. und 01.11. ergibt sich für Vollbeschäftigte ein Rundungsnachteil in 2012. Für Praktikanten/-innen und Auszubildende beträgt der Urlaubsanspruch generell 27 Urlaubstage, i.d.R. ein Tag mehr als bisher. Somit stellt die Neuregelung in vielen Fällen für bereits beschäftigten Dienstnehmer/-innen einen erheblichen Vorteil da. Kompensationsforderungen aus dem Bereich der Dienstgeber wurde konsequent entgegen getreten. Auf Grundlage der Beschlüsse für den TVL soll – wohl auch im Zuge der Entgeltverhandlungen 2013 – eine dauerhafte Neuregelung beschlossen werden. Bis zu diesem Zeitpunkt wirkt der Beschluss für 2012 fort. Wünschenswert für den vkm ist eine einheitliche Regelung für alle Beschäftigte mit 30 Urlaubstagen. In wie fern dies mit Blick auf die zusätzlichen Kosten für die Dienstgeberseite umzusetzen ist, bleibt abzuwarten. Der vkm wird aber die Interessen der Dienstnehmer/-innen aktiv vertreten. Werden Sie Mitglied und/oder werben Sie Mitglieder, denn nur ein starker Verband kann die Interessen der Beschäftigten stark vertreten. Unsere Mitgliedsbeiträge liegen wesentlich unter denen einer Gewerkschaft und sind für alle erschwinglich.

Urlaubsanspruch und neue Entgeltordnung – aktuelle Infos

2) Neue Entgeltordnung

In der Sitzung der ARK wurde die neue Entgeltordnung beschlossen und tritt **rückwirkend** zum 01.01.2012 in Kraft. Diese wurde in vielen Fachgruppensitzungen seit Mitte 2011 vorbereitet und eingehend erörtert. Details können Sie aus einer Präsentation des Geschäftsführers der ARK, Herrn Berlig, voraussichtlich ab 29.05.2012 auf der Internetseite des vkm entnehmen. Durch die Änderungen der DiVo werden die staatlichen Rechtsänderungen im TVL mit Ergänzungen und kleineren Änderungen im kirchlichen Recht übernommen. Werden Tätigkeiten ausgeübt, die im kirchlichen Gruppenplan ausgewiesen sind, finden diese Anwendung, in allen anderen Fällen die Regelungen des TVL. Bei besonderen Umständen und in unbilligen Härtefällen kann vorübergehend eine Zulage gewährt werden bzw. der Landeskirchenrat eine abweichende Eingruppierung festlegen. Die wichtigsten Veränderungen:

- Maßgebend für die Eingruppierung von Kirchenmusiker/-innen ist die Bedeutung der Stelle nach Stellenplan. Beschäftigte mit A-Prüfung auf A-Stellen erhalten mind. die Entgeltgruppe (EG) 13.
- Im Verwaltungsdienst wird neu die EG 7 eingeführt. Diese gibt es im TVL nicht. Eine Eingruppierung in diese Entgeltgruppe erfolgt, wenn selbständige Leistungen von mind. einem Fünftel vorliegen. Mit der EG 9 mit Stufe 4 wird eine neue Endstufe im mittleren Dienst eingeführt (jetzt 2. Qualifikationsebene).
- Pfarramtssekretärinnen werden in die EG 5 oder 6 eingruppiert, nach Wertigkeit der übertragenen Tätigkeiten.
- Ab der EG 7 sind im Verwaltungsbereich abgelegte anerkannte Prüfungen Voraussetzung für die Eingruppierung. Liegt keine entsprechende Vor-/Ausbildung vor, erfolgt die Eingruppierung in die nächst niedrigere Entgeltgruppe.
- Leiter/-innen von „eingruppigen“ Kindertagesstätten erhalten die halbe Differenzzulage zur nächsten Entgeltgruppe, ebenso auch dauerhafte Stellvertretungen in „zweigruppigen“ Einrichtungen.
- Die Tätigkeitsmerkmale und somit die Eingruppierung von körper-/handwerklich Beschäftigten knüpft an deren Ausbildung an. Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren entspricht der EG 4, mind. drei Jahre der EG 5 und höher.

Urlaubsanspruch und neue Entgeltordnung – aktuelle Infos

Im Grundsatz entspricht die neue Eingruppierung der Eingruppierung nach Bewährungsaufstieg der bisherigen Regelungen. Damit kommt es rückwirkend zum 01.01.2012 zu einer Besserstellung all derjenigen Beschäftigten, deren Bewährungsaufstieg noch nicht oder nicht mehr vollzogen worden wäre. Es finden keine Herabgruppierungen statt. Tarifrecht bricht Haushaltsrecht gilt als Grundsatz. Danach kann eine höhere Eingruppierung nicht unter Berufung auf haushaltsrechtliche Vorschriften oder auf einen Stellenplan verweigert werden. Zu beachten ist, dass im Streitfall dem Beschäftigten der Nachweis für die Wertigkeit der Tätigkeit und die entsprechende Eingruppierung obliegt.

Entsprechend der Regelungen im TVL gilt das Antragsverfahren. Damit müssen alle betroffenen Mitarbeitenden bis 30.06.2013 einen Antrag auf höhere oder neue Eingruppierung gestellt haben. Es gibt keine Beratungspflicht des Dienstgebers, jedoch ist auf Wunsch der Arbeitnehmervertreter/-innen in der ARK vorgesehen, dass die Dienstnehmer/-innen über die neue Entgeltordnung und eine mögliche Antragstellung im Zuge einer Gehaltsabrechnung informiert werden.

Der vkm beabsichtigt drei Schulungen - regional gut verteilt - zur neuen Entgeltordnung durchzuführen. Sobald Details vorliegen, können sie diese der Internetseite des vkm unter www.vkm-bayern.de entnehmen.