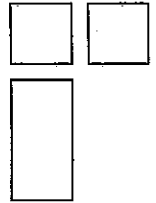


EVANGELISCH-LUTHERISCHE KIRCHE IN BAYERN

DER LANDESKIRCHENRAT – LANDESKIRCHENAMT



Landeskirchenrat - Postfach 20 07 51 - 80007 München
1140

An die

Landeskirchlichen Dienststellen, Dekanate und
Prodekanate, Gesamtkirchenverwaltungen,
kirchlichen Verwaltungsstellen

Auskunft bei Herrn KVD Berlig
Referent für Arbeitsrecht
Telefon: 0 89 - 55 95-310
Fax: 089 - 5595-8310
E-Mail: Gerhard.Berlig@elkb.de

Az. 26/0 - 2/4 - 1

25. Mai 2012

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit diesem Rundschreiben informieren wir Sie über:

Information über Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern vom 16. Mai 2012

- I. Änderung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung (DiVO; RS 650);
Eingruppierung;
Neufassung der Anlage 1 zu § 20 DiVO (Gruppenplan);
Neufassung der Entgeltordnung zum TV-L
- II. Erkrankung bei Arbeitszeitausgleich (§ 19 DiVO)
- III. Neuregelung der Urlaubstage
1. DiVO (RS 650)
2. ARR Prakt (RS 699)
- IV. Flexibilisierungsmöglichkeit der Vergütung von ErzieherpraktikantInnen

Hausanschrift:
Katharina-von-Bora-Str. 11-13
(vormals Meiserstr. 11-13)
80333 München

Zentrale:
Telefon (0 89) 55 95-0
Fax (0 89) 55 95-444

Konten der Landeskirchenkasse:
Evang. Kreditgenossenschaft Kassel eG
Konto 10 10 107, BLZ 520 604 10
IBAN DE57 5206 0410 0001 0101 07
BIC: GENODEF1EK1

Bayr. Landesbank, München
Konto 24 144, BLZ 700 500 00
IBAN DE07 7005 0000 0000 0241 44
BIC: BYLADEMM

- I. **Änderung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung (RS 650);**
 Eingruppierung
 Neufassung der Anlage 1 zu § 20 DiVO (Gruppenplan);
 Neufassung der Entgeltordnung zum TV-L

1. Entwicklung

Die Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) hat mit **Wirkung vom 01. Januar 2012** die Änderung von Bestimmungen der DiVO (s. Anlage 1) und der Anlage 1 zu § 20 DiVO (Gruppenplan; s. Anlage 2) beschlossen.

Seit dem 01.04.1961 bestimmte der BAT weit mehr als vierzig Jahre die Rechtsverhältnisse der Angestellten im öffentlichen Dienst. Angesichts der zunehmenden Kritik an der Komplexität und Kostenstruktur der Regelungen des BAT waren sich die Tarifvertragsparteien einig, dass eine umfassende Reform des Öffentlichen Dienstrechts dringend notwendig ist. Im Jahr 2003 vereinbarten sie, dass das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes grundlegend neu zu gestalten ist. Die darauf folgenden Verhandlungen führten zum Abschluss des Tarifvertrags der Länder, der im Bereich des Freistaates Bayern am 01.11.2006 in Kraft trat. Mit Neufassung der DiVO vom 01.01.2008 wurde das staatliche Recht mit den ergänzenden und ersetzenden Vorschriften der Kirchlichen Dienstvertragsordnung im Bereich der Evang.-Luth. Kirche in Bayern in Kraft gesetzt.

Leider gelang es den Tarifvertragsparteien damals nicht, das bisherige Eingruppierungsrecht unter Ablösung der Vergütungsordnungen und der Lohngruppenverzeichnisse durch ein neues, eigenständiges, transparentes Eingruppierungsrecht zu ersetzen. Darauf konnten sie sich kürzlich in der Tarifeinigung vom 10.03.2011 verständigen. Mit Abschluss der Redaktionsverhandlungen und Inkrafttreten der Entgeltordnung zum TV-L mit Wirkung vom 01.01.2012 (FMBl Nr. 3/2012 S. 42) ist die Reform des Öffentlichen Dienstrechts im Bereich der Länder im Wesentlichen abgeschlossen.

Von Mitte 2011 an beschäftigte sich insbesondere die Fachgruppe Verfasste Kirche der Arbeitsrechtlichen Kommission Bayern intensiv mit der Umsetzung der neuen staatlichen Regelungen in die Kirchliche Dienstvertragsordnung und mit dem Entwurf einer Neufassung der Anlage 1 zu § 20 der Kirchlichen Dienstvertragsordnung.

2. Die neuen (alten) Eingruppierungsvorschriften (§ 20 DiVO i. V. m. §§ 12, 13 TV-L)

Durch die Änderungen der Kirchlichen Dienstvertragsordnung werden die staatlichen Rechtsänderungen im TV-L und im TVÜ-Länder ins kirchliche Recht mit ergänzenden und ersetzenden Regelungen übernommen.

Dies führte auch zur Neufassung von § 20 DiVO, der die Eingruppierungssystematik beschreibt (Anlage 1). An dieser ändert sich gegenüber dem bis 31.12.2011 geltenden Recht nichts.

Die §§ 12 und 13 TV-L (Anlage 3) entsprechen den bisherigen §§ 22 und 23 BAT. Somit können die bisherigen Auslegungs- und Rechtsprechungsgrundsätze uneingeschränkt herangezogen werden. Insbesondere gilt weiterhin der Grundsatz der Tarifautomatik. Des Weiteren gilt auch der "Hälfte"-Grundsatz. Danach ist Basis der Bewertung weiterhin der einzelne Arbeitsvorgang. Zu prüfen ist, welchen Anforderungen eines oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale der jeweilige Arbeitsvorgang entspricht. Die zeitlichen Anteile der Arbeitsvorgänge, die aufgrund des Vorliegens der geforderten Tätigkeitsmerkmale den Anforderungen einer Entgeltgruppe entsprechen, sind zu addieren. Ergeben sie mindestens die Hälfte der gesamten ausübenden Tätigkeit - bzw. das im jeweiligen Tätigkeitsmerkmal festgelegte besondere zeitliche Maß - ist der bzw. die Beschäftigte in dieser Entgeltgruppe eingruppiert.

Diese Bewertungssystematik gilt nunmehr auch für Arbeitertätigkeiten.

Grundlage der Stellenbewertung ist die Stellenbeschreibung. Sie legt die Eingliederung einer Stelle in den Aufbau der Behörde, seine Aufgaben und Funktionen fest. Die Verantwortlichkeiten und Kompetenzen und die wichtigen Beziehungen zu anderen Stellen (bspw. Vertretungsregelungen) werden im Einzelnen in verbindlicher und einheitlicher Form festgelegt. Auf die Hinweise zur Durchführung des § 12 TV-L (Anlage 4) wird verwiesen.

Ohne Bedeutung für die Eingruppierung des Angestellten ist die jeweilige Ausweisung einer entsprechenden Stelle im Haushalts- bzw. Stellenplan. Somit kann der Arbeitgeber tarifliche Ansprüche auf Bezahlung nach einer bestimmten Entgeltgruppe nicht unter Berufung auf haushaltsrechtliche Vorschriften oder unter Berufung auf den Stellenplan zurückweisen. Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 5.11.1986 (BAG, Urt. v. 05.11.1986 - 4 AZR 640/85) hat der Arbeitgeber den Stellenplan so einzurichten, dass dieser mit den Tätigkeitsmerkmalen der beschäftigten Angestellten im Einklang steht.

Der Angestellte ist als Kläger im Streitfall selbst darlegungs- und beweispflichtig. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muss er dabei in der Lage sein, die ihm übertragene Tätigkeit so darzulegen, dass das Gericht in der Lage ist, die Tätigkeiten in einzelne Arbeitsvorgänge aufzuteilen.

3. Anlage 1 zu § 20 DiVO (Gruppenplan)

Die Anlage 1 zu § 20 DiVO (Gruppenplan; abgedruckt in Anlage 2) ist wie folgt gegliedert:

1. KatechetInnen auf Dienstvertrag
2. ReligionspädagogInnen auf Dienstvertrag
3. KirchenmusikerInnen
4. DienstnehmerInnen in der Jugend- und/oder Gemeindegemeinschaft
- 4a. DienstnehmerInnen im Seelsorgedienst (insbesondere in der Alten- und Krankenseelsorge)
5. DienstnehmerInnen in der Erwachsenenbildung
- 5a. SozialsekretärInnen
6. DienstnehmerInnen im Verwaltungsdienst
7. KirchnerInnen, HausmeisterInnen; DienstnehmerInnen im Friedhofsdienst
8. DienstnehmerInnen in der Steuerverwaltung bei den Evangelisch-Lutherischen Kirchensteuerämtern
9. PfarramtssekretärInnen; SekretärInnen in einer Evangelischen Studentengemeinde; DekanatssekretärInnen
10. DienstnehmerInnen in Forschung und Lehre an Hochschulen
11. DienstnehmerInnen in der Alten - und Gemeindegemeinschaftspflege
12. LeiterInnen von Kindertagesstätten

Folgende Neuerungen sind besonders hervorzuheben:

Abschnitt 3. KirchenmusikerInnen:

Die Bedeutung der Stellen richtet sich in den Entgeltgruppen 11, 12 und 14 nach dem landeskirchlichen Stellenplan. KirchenmusikerInnen mit A Prüfung auf A-Stellen erhalten mindestens die Entgeltgruppe E 13.

Abschnitt 4. DienstnehmerInnen in der Jugend- und/oder Gemeindegemeinschaft:

HandwerksmeisterInnen in Jugendwerkstätten erhalten ab 01.01.2012 Entgelt aus EG 9 (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6).

Abschnitt 6 I, II. Verwaltungsdienst:

Es gibt mit der Entgeltgruppe (EG) 9 Stufe 4 eine neue Endstufe im mittleren Dienst (jetzt 2. Qualifizierungsebene) mit abweichender Stufenlaufzeit (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6). Diese gab es bisher nur nach Bewährungsaufstieg aus EG 8 für Mitarbeitende, die vor dem 01.01.2007 eingestellt wurden (§ 53 DiVO i. V. m. § 8 TVÜ-Länder). In den Abschnitt 6 ist jetzt auch der Höhere Dienst (bis EG 15) integriert. Im Gegensatz zur Entgeltordnung des TV-L ist auch die EG 7 belegt, mit selbständigen Leistungen von mindestens einem Fünftel. Somit ist im mittleren Dienst eine detailliertere Differenzierung möglich. Unter selbständiger Leistung ist eine Gedankenarbeit zu verstehen, die im Rahmen der für die Entgeltgruppe vorausgesetzten Fachkenntnisse hinsichtlich des einzuschlagenden Weges, wie insbesondere hinsichtlich des zu findenden Ergebnisses eine eigene geistige Beurteilung und eine eigene Entschließung erfordert (Ermessensspielraum).

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die mit kaufmännischer Buchführung beschäftigt sind, sind in Abschnitt 6 Teil I eingruppiert. Tätigkeiten von Mitarbeitenden, die mit kameraler Buchführung beschäftigt sind, werden in Abschnitt 6 Teil II Abschnitt A geregelt (Amtliche Fußnote 8 zu Abschnitt 6 Teil I Allgemeiner Teil).

Abschnitt 6 III. TeamassistentInnen:

Der bisherige Grundsatz wurde beibehalten. Danach erhalten TeamassistentInnen, die Mitarbeitenden des gehobenen Dienstes zuarbeiten, die EG 5 und TeamassistentInnen, die dem höheren Dienst zuarbeiten, die EG 6. TeamassistentInnen von herausgehobenen Einrichtungsleitungen erhalten zusätzlich zur EG 6 Zulagen von 58,75 € bzw. 107,50 € monatlich.

Abschnitt 7. Kirchner, Hausmeister, Friedhofsdienst:

Die Eingruppierung dieses Personenkreises erfolgt in Analogie zu Teil III der Entgeltordnung, die die Einreihung von Beschäftigten mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten regelt. Dies kann in Einzelfällen zu Höhergruppierungen führen.

Abschnitt 9. Pfarramts- und DekanatssekretärInnen:

PfarramtssekretärInnen werden in EG 5 oder EG 6 eingruppiert. Dies hängt davon ab, ob ihre Tätigkeit gründliche oder gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert. Unter gründlichen Fachkenntnissen sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises zu verstehen, bei gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen wird eine deutliche Erweiterung der Fachkenntnisse dem Umfang nach gefordert. Es kommt darauf an, welche Arbeiten an die Sekretärinnen delegiert werden.

DekanatssekretärInnen erhalten grundsätzlich die EG 6; DekanatssekretärInnen von DekanInnen, die in § 2 der Verordnung zur Durchführung des Pfarrbesoldungsgesetzes in den Gruppen III, IV genannt sind, zusätzlich Zulagen von 58,75 bzw. 107,50 € monatlich.

Abschnitt 11. DienstnehmerInnen in der Alten – und Gemeindefrankenpflege:

Die Eingruppierung der Krankenpfleger und Krankenpflegerinnen bzw. Krankenpflegehelfer und Krankenpflegehelferinnen bestimmt sich nach Teil IV Nummern 1.7, 1.8 der Entgeltordnung zum TV-L, die Eingruppierung der Altenpfleger und Altenpflegerinnen bzw. Altenpflegehelfer und Altenpflegehelferinnen bestimmt sich nach Teil IV Nummer 3.5 der Entgeltordnung zum TV-L.

Abschnitt 12. Leiter und Leiterinnen von Kindertagesstätten (auch ständige VertreterInnen von Leitungen):

Ergänzung zu Teil II Abschnitt 20.2 der Entgeltordnung zum TV-L:

1. Anstelle der Vorbemerkung Nummer 2 gilt folgende Regelung:

„2. Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen.

Bei der Bestimmung der Durchschnittsbelegung werden

- Kinder ab drei Jahren mit dem Faktor 1,0,
- Kinder unter drei Jahren mit dem Faktor 2,0 und
- behinderte oder von wesentlicher Behinderung bedrohte Kinder im

Sinne von § 53 SGB XII mit dem Faktor 3,0 gerechnet. Art. 21 Abs. 5 Sätze 4 und 5 BayKiBiG gilt entsprechend.“

2. Entgeltgruppe 8 Nummern 1 und 2:

Anstelle der Klammerzusätze gilt folgende Regelung:

„(Leitungen erhalten zu dem Entgelt der Entgeltgruppe 8 die halbe Differenzzulage zwischen der Entgeltgruppe 8 und der Entgeltgruppe 9 der ihnen zustehenden Stufe.)“

Hinweis; dies betrifft:

1. Leiter von Kindertagesstätten.

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.

3. Entgeltgruppe 9 Nummern 1 und 2:

Anstelle der Klammerzusätze gilt folgende Regelung:

„(Leitungen erhalten zu dem Entgelt der Entgeltgruppe 9 die halbe Differenzzulage zwischen der Entgeltgruppe 9 und der Entgeltgruppe 10 der ihnen zustehenden Stufe.)“

Hinweis; dies betrifft:

1. Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind.

4. Entgeltgruppe 10 Nummern 1 und 2:

Anstelle der Klammerzusätze gilt folgende Regelung:

„(Leitungen erhalten zu dem Entgelt der Entgeltgruppe 10 die halbe Differenzzulage zwischen der Entgeltgruppe 10 und der Entgeltgruppe 11 der ihnen zustehenden Stufe.)“

Hinweis; dies betrifft:

1. Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind.

Leitungen mit einer Durchschnittsbelegung von unter 40 Plätzen erhalten künftig zu dem Entgelt der Entgeltgruppe 8 die halbe Differenzzulage zwischen der Entgeltgruppe 8 und der Entgeltgruppe 9 der ihnen zustehenden Stufe. Auch ständige VertreterInnen von Leitungen können ab 01.01.2012 in den Genuss von Differenzzulagen kommen. Mitarbeitende, die in dieser Funktion schon am 31.12.2011 tätig waren, können einen entsprechenden Antrag stellen (s. unten Nummer 6).

4. Anlage 2 zu § 20 DiVO (Ausbildungs- und Prüfungspflicht der Angestellten in der kirchlichen Verwaltung)

§ 1 Abs. 1 und 2 der Anlage 2 zu § 20 DiVO entsprechen dem Grunde nach altem Recht. Die Vorschrift wurde redaktionell ergänzt.

Es wurde die Prüfungspflicht für Mitarbeitende im mittleren Dienst in der kirchlichen Verwaltung eingefügt. Die Entgeltordnung zum TV-L bzw. die Kirchliche Dienstvertragsordnung sieht nämlich ab Entgeltgruppe 5 grundsätzlich eine Ausbildungspflicht vor. So erhalten beispielsweise Kirchner und Hausmeister ab Entgeltgruppe 5 mit entsprechender Ausbildung höhere Entgelte, im Bereich des TV-L Kinderpfleger und Kinderpflegerinnen in Entgeltgruppe 5, ebenso auch Facharbeiter und Facharbeiterinnen. Die ARK hat entschieden, dass die Qualifizierungsvoraussetzungen abgestuft erfolgen sollen. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der kirchlichen Verwaltung haben Anspruch auf Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7 bis 9 Stufe 4 (entsprechend mittlerer Dienst bzw. Qualifikationsebene 2), wenn sie eine der jeweiligen Entgeltgruppe entsprechende Tätigkeit ausüben und eine abgeschlossene Ausbildung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten berufsbildtypischen Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 3 Jahren bzw. die Fachprüfung I für Verwaltungsangestellte nachweisen (§ 1 Abs. 3 der Anlage 2 zu § 20 DiVO).

Liegen die Qualifizierungsvoraussetzungen nicht vor und sind auch keine Ausnahmen von der Prüfungspflicht gem. § 3 der Anlage 2 zu § 20 DiVO gegeben, dann ist § 20 Abs. 1 Satz 3 DiVO i. V. m. der Vorbemerkung Nummer 1 Abs. 4 der Entgeltordnung zum TV-L anzuwenden:

„Ist in einem Tätigkeitsmerkmal des Teils I oder II eine Vorbildung oder Ausbildung als Anforderung bestimmt, ohne dass sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, davon erfasst werden, sind Beschäftigte, die die geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht besitzen, bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals in der nächst niedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert. Dies gilt entsprechend für Tätigkeitsmerkmale, die bei Erfüllung

qualifizierter Anforderungen eine höhere Eingruppierung vorsehen. Gegenüber den Entgeltgruppen 14 und 13 Ü gilt hierbei die Entgeltgruppe 13 als nächst niedrigere Entgeltgruppe. Für Tätigkeitsmerkmale in der Entgeltgruppe 9 ohne Zusatz gilt die Entgeltgruppe 9 mit dem Zusatz 'Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6' als nächst niedrigere Entgeltgruppe."

Das neue Beamtenrecht Bayern kennt vier Qualifikationsebenen:

Qualifikationsebene 1	einfacher Dienst
Qualifikationsebene 2	mittlerer Dienst
Qualifikationsebene 3	gehobener Dienst
Qualifikationsebene 4	höherer Dienst

5. Entgeltordnung zum TV-L

Die Entgeltordnung zum TV-L übermitteln wir in Anlage 5, sie umfasst 333 Seiten und ist wie folgt gegliedert:

Teil I Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst

Teil II Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigungsgruppen

- Beschäftigte in Archiven, Bibliotheken, Büchereien, Museen (Nr.1)
- Beschäftigte in der Informationstechnik (Nr.11; noch nicht belegt)
- Beschäftigte in Registraturen (Nr.16)
- Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (Nr. 20)
- Ingenieure, Beschäftigte in technischen Berufen (Nr. 22)

Teil III Beschäftigte mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten

Teil IV Beschäftigte im Pflegedienst

In den Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung wird u. a. das Verhältnis der Teile I und II zueinander festgelegt. Danach gelten für Beschäftigte, deren Tätigkeiten in den besonderen Tätigkeitsmerkmalen des Teils II aufgeführt sind, nur die Tätigkeitsmerkmale dieses Teils. Die "allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst" in Teil I haben damit - wie bisher die früheren ersten Fallgruppen des allgemeinen Teils der Anlage 1a zum BAT/BAT-O - in begrenztem Umfang eine **Auffangfunktion** für Tätigkeiten, für die kein spezielles Tatbestandsmerkmal in Teil II vereinbart ist und die ausübende Tätigkeit einen unmittelbaren Bezug zu den eigentlichen Aufgaben der betreffenden Verwaltungsdienststellen, -behörden oder -institutionen hat. Die Tarifvertragsparteien bringen zudem durch eine Niederschriftserklärung noch ausdrücklich ihren Willen zum Ausdruck, dass eine Änderung zur früheren Rechtslage nicht beabsichtigt ist.

Achtung: Anlage 1 zu § 20 DiVO (Gruppenplan) geht als Lex specialis der Entgeltordnung zum TV-L vor (§ 20 Abs. 1 DiVO).

Der **Teil II der Entgeltordnung** enthält spezielle Tätigkeitsmerkmale für verschiedene Beschäftigtengruppen. Soweit Tätigkeiten von Beschäftigten in den Tätigkeitsmerkmalen des Teils II aufgeführt sind, sind allein diese Tätigkeitsmerkmale für die Eingruppierung maßgebend. Er knüpft an die bisherigen "zusätzlichen Tätigkeitsmerkmale" in den Teilen II und IV der Vergütungsordnung Anlage 1a zum BAT an.

Der für Tätigkeitsmerkmale für **Beschäftigte in der Informationstechnik (IT)** vorgesehene Abschnitt 11 in Teil II ist derzeit noch unbesetzt. Die Eingruppierung richtet sich für Beschäftigte in der Datenverarbeitung / IT auch nach dem 1. Januar 2012 nach dem bisherigen Recht (§ 17 Abs. 1 Satz 2, Absatz 7 Satz 2 TVÜ-Länder). Wir rechnen noch dieses Jahr mit einer Einigung der Tarifvertragsparteien und werden Sie unverzüglich davon in Kenntnis setzen.

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (Nr. 20): ErzieherInnen bleiben in Entgeltgruppe 8 eingruppiert, KinderpflegerInnen in Entgeltgruppe 5. Es ändert sich hier also nichts.

Teil III der Entgeltordnung regelt die Eingruppierungen von Beschäftigten mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten. Die Tätigkeitsmerkmale knüpfen an die **Ausbildung** des Beschäftigten an. Hierbei wird differenziert wie folgt:

Kein Ausbildungserfordernis: Entgeltgruppen 1 - 3;
 Ausbildungsdauer von weniger als 3 Jahren: Entgeltgruppe 4;
 Ausbildungsdauer mindestens 3 Jahre: Entgeltgruppe 5 und höher.

<i>Entgeltgruppe 7</i>	<i>Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten.</i>
<i>Entgeltgruppe 6</i>	<i>Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die hochwertige Arbeiten verrichten.</i>
<i>Entgeltgruppe 5</i>	<i>Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.</i>
<i>Entgeltgruppe 4</i>	<i>Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.</i>
<i>Entgeltgruppe 3</i>	<i>Beschäftigte mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist. (Keine Stufe 6)</i> <i>Angelernte Beschäftigte.</i> <i>Beschäftigte mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 2, die die Körperkräfte außerordentlich beanspruchen oder mit besonderer Verantwortung verbunden sind.</i>
<i>Entgeltgruppe 2</i>	<i>Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten.</i>
<i>Entgeltgruppe 1</i>	<i>Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten.</i> <ul style="list-style-type: none"> - Essens- und Getränkeausgeber, - Garderobepersonal, - Beschäftigte, die spülen, Gemüse putzen oder sonstige Tätigkeiten im Haus und Küchenbereich ausüben, - Reiniger in Außenbereichen wie Höfen, Wegen, Grünanlagen, Parks, - Servierer, - Hausarbeiter und - Hausgehilfen.

Teil IV der Entgeltordnung enthält die Tätigkeitsmerkmale für den Pflegedienst und ersetzt Anlage 1b der Vergütungsordnung zum BAT. Deren Regelungen wurden übernommen und redaktionell überarbeitet.

Die Eingruppierung der KrankenpflegerInnen und KrankenpflegehelferInnen bestimmt sich nach Teil IV Nummern 1.7, 1.8 der Entgeltordnung zum TV-L, die Eingruppierung der AltenpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen bestimmt sich nach Teil IV Nummer 3.5 der Entgeltordnung zum TV-L (Gruppenplan Abschnitt 11).

6. Zulagen

Entgeltgruppenzulage:

Entgegen der ursprünglichen Intention wurden die bisherigen in der Vergütungsordnung geregelten Vergütungsgruppenzulagen nicht ersatzlos gestrichen. Vielmehr bleiben sie - wenn auch in veränderter Form - grundsätzlich erhalten. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass ähnlich wie bei den Aufstiegen die Vergütungsgruppenzulagen Bestandteil des Entgelts für die erbrachte Arbeit darstellen und ihr völliger Wegfall zu einer Absenkung des Entgelts führen würde. In paralleler Wertung wie bei den Aufstiegen werden zukünftig weiterhin die bisherigen Vergütungsgruppenzulagen als Entgeltgruppenzulagen fortgeführt, soweit sie nach spätestens 6-jähriger Bewährung oder Tätigkeit zustanden.

Zukünftig werden sie von Anfang an mit Übertragung der Tätigkeit gewährt. Allerdings werden die Beträge nicht wie bisher vom Hundertsatz eines Tabellenbetrags ermittelt, sondern in absoluten Beträgen in einer gesonderten Tabelle festgesetzt. Die Beträge sind geringfügig abgesenkt. Diese "Abzinsung" beruht darauf, dass das bisherige Entgeltvolumen der Vergütungsgruppenzulage nunmehr auf einen längeren Zahlungszeitraum verteilt wird.

Die Entgeltgruppenzulagen sind wie bisher in den einzelnen Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung enthalten, so dass die Zulagenregelung weiterhin intransparent und unübersichtlich bleibt. Die Beträge der Entgeltgruppenzulagen sind in I. der Anlage F zum TV-L (Anlage 5; 333 Seiten) abgedruckt.

Bei einer Höhergruppierung ist für die Stufenzuordnung allein das Tabellenentgelt maßgebend, die Entgeltgruppenzulagen bleiben unberücksichtigt. Damit den Beschäftigten aufgrund des Wegfalls der Entgeltgrup-

penzulagen in der Gesamtsumme des Entgelts kein Nachteil entsteht, ist sicherzustellen, dass mindestens der Garantiebtrag verbleibt. Es ist dann zu vergleichen das bisherige Tabellenentgelt und die bisherige Entgeltgruppenzulage mit dem neuen Tabellenentgelt und evtl. neuer Entgeltgruppenzulage. Soweit die Differenz nicht mindestens den Garantiebtrag ergibt, wird eine dynamische Ausgleichszulage zum Garantiebtrag gezahlt, längstens bis zum Zeitpunkt des Aufrückens in die nächste Stufe.

Soweit Beschäftigte bei Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung bereits eine Vergütungsgruppenzulage erhalten, wird ihnen diese Zulage in der bisherigen Höhe fortgezahlt, solange die zulagenbegründete Tätigkeit ausgeübt wird (§ 9 Abs. 4 Satz 3 TVÜ-Länder); ein Anspruch auf eine Entgeltgruppenzulage besteht in diesen Fällen nicht.

Entgeltgruppenzulagen werden gewährt z. B. im Sozial- und Erziehungsdienst, bei Meistern, technischen Berufen etc.

Vorarbeiterzulage:

Die Vorarbeiterzulage ist in den Vorbemerkungen zu Teil III der Entgeltordnung geregelt. Vorarbeiter sind Beschäftigte, die durch schriftliche Verfügung zu Gruppenführern von Beschäftigten bestellt worden sind und selbst mitarbeiten. Die Gruppe muss außer dem Vorarbeiter aus mindestens 2 Beschäftigten bestehen. Die Zulage bei Vorarbeitern von Beschäftigten der Entgeltgruppen 1 bis 4 beträgt EUR 138,47, bei Vorarbeitern von Beschäftigten mindestens der Entgeltgruppe 5 EUR 237,03 (II. der Anlage F zum TV-L).

Meister-, Techniker- und Programmierzulagen:

Die bei Einführung des TV-L gezahlten Meister-, Techniker- und Programmierzulagen wurden nach der Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 Satz 3 TVÜ-Länder als persönliche Besitzstandszulage fortgewährt. Soweit eine entsprechende Tätigkeit danach neu übertragen wurde, erhielten die Beschäftigten nach § 17 Abs. 6 TVÜ-L gleichfalls eine entsprechende Zulage. Beide Regelungen enthalten den Passus "bis zum Inkrafttreten der Entgeltordnung". Diese Zulagen werden auch nach der neuen Entgeltordnung unter den bisherigen Voraussetzungen - auch bei einer Neuübertragung einer entsprechenden Tätigkeit - weitergewährt.

Beschäftigte im Schreibdienst:

Besondere Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im Schreibdienst sind in der Entgeltordnung nicht vereinbart worden. Hinsichtlich der Einzelheiten zur Eingruppierung der Beschäftigten im Schreibdienst wird empfohlen, wie folgt zu verfahren (analog Schreiben des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen vom 21.11.2011, 2 5 - P 2607 - Q03 - 46 404/11).

Es besteht Einverständnis damit, dass Beschäftigten im Schreibdienst, denen (Sachbearbeiter-) Tätigkeiten der Entgeltgruppen 5, 6, 8, 9 (bis Stufe 4) DiVO / TV-L übertragen werden, zur Vermeidung finanzieller Einbußen eine persönliche Zulage in Höhe der zum Zeitpunkt der Übertragung der (Sachbearbeiter-)Tätigkeit tatsächlich gezahlten Zulagen (Bewährungs- und/oder Funktionszulage) gewährt wird. Eine Aufzehrung der Zulagen erfolgt nicht. Entsprechendes gilt, wenn einer Beschäftigten/einem Beschäftigten im Schreibdienst nach dem 31. Dezember 2011 (Sachbearbeiter-) Tätigkeiten übertragen werden und die/der Beschäftigte noch die Bewährungs- und/oder Funktionszulage erhält.

7. Anpassung der Überleitungsregelungen

Bewährungsaufstiege und Vergütungsgruppenzulagen:

Die Grundentscheidung, Aufstiege mit 6-jähriger Bewährung und Vergütungsgruppenzulagen mit 6-jähriger Bewährung in der neuen Entgeltordnung "abzubilden", spiegelt sich auch in der Anpassung des Überleitungsrechts wider. § 8 Abs. 3 und § 9 Abs. 2a und 3 TVÜ-Länder regeln die noch nicht vollzogenen Aufstiege bzw. die noch nicht erreichten Vergütungsgruppenzulagen der in den TV-L übergeleiteten Beschäftigten. Die dort festgelegten Fristen zum Erreichen des Aufstiegs bzw. der Vergütungsgruppenzulage werden nun auf den 31.10.2012 festgelegt.

Frühere Bewährungsaufstiege bis zu 6 Jahren:

Bei Mitarbeitenden der EG 2 bis 8 mit Aufstiegen bis zu 6 Jahren besteht die Möglichkeit der Zuordnung zu einer höheren Entgeltgruppe, insbesondere, wenn die Eingruppierung nach dem 01.01.2008 erfolgte. Übergeleitete Mitarbeitende können die höhere Entgeltgruppe schon durch das Überleitungsrecht erreicht haben (§ 53 DiVO i. V. m. § 8 TVÜ-Länder).

Mitarbeitende in EG 3 können durch Neudefinition der schwierigen Tätigkeiten ggf. EG 4 oder aufgrund 3-jähriger Berufsausbildung EG 5 erhalten.

Beschäftigte in der Entgeltgruppe 13 plus Zulage:

Beschäftigte, die nach § 17 Abs. 8 TVÜ-Länder in EG 13 eingruppiert sind und eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zur Entgeltgruppe 14 erhalten, werden stufengleich und unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die EG 14 übergeleitet. Diese Zuordnung ist nicht antragsabhängig!

Es handelt sich um Beschäftigte, die ab dem 1. Januar 2008 mit Tätigkeiten nach Vergütungsgruppe IIa BAT in die Entgeltgruppe 13 eingruppiert wurden und nach bisherigem Eingruppierungsrecht aus dieser Tätigkeit einen fünf- oder sechsjährigen Aufstieg in die Vergütungsgruppe Ib BAT gehabt hätten.

Beschäftigte in der Entgeltgruppe 2 Ü:

Die Entgeltgruppe 2 Ü entfällt. Die bisher in 2 Ü eingruppierten Beschäftigten werden entweder der Entgeltgruppe 2 oder der Entgeltgruppe 3 (jeweils auf Antrag) zugeordnet. Die Tabellenwerte der EG 2 Ü werden für Mitarbeitende, die keinen Antrag stellen, in § 19 Abs. 1 TVÜ-Länder fortgeführt.

8. Regelungen zur Überleitung bei deren Inkrafttreten (§ 64 DiVO)

Gruppenplan und Entgeltordnung treten zum 01.01.2012 in Kraft. Es ist wie folgt zu verfahren:

Bei Inkrafttreten der Anlage 1 zu § 20 DiVO und der Entgeltordnung zum TV-L bleiben sämtliche Eingruppierungen unverändert. Die bisherigen Eingruppierungen sowohl der in DiVO n. F. / TV-L übergeleiteten Beschäftigten als auch der danach neu eingestellten Beschäftigten bleiben bestehen, solange sie ihre bisherige Tätigkeit unverändert weiter ausüben.

Wird die bislang ausgeübte Tätigkeit nach der neuen Entgeltordnung einer niedrigeren Entgeltgruppe zugeordnet, findet "von Amts wegen" keine Herabgruppierung statt.

Wird die bisherige auszuübende Tätigkeit einer höheren Entgeltgruppe in der Entgeltordnung zugeordnet, erfolgt eine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe, die sich nach § 12 TV-L ergibt, nur auf Antrag.

Dem Antragserfordernis liegen zwei Überlegungen zugrunde. Zum einen entlastet es die Personalverwaltungen, weil keine selbständige Überprüfung der bestehenden Eingruppierungen gefordert ist. Vielmehr müssen sie nur auf Antrag tätig werden. Zum anderen aber ermöglicht das Antragserfordernis den Beschäftigten, die Vor- und evtl. Nachteile gegeneinander abzuwägen.

So kann beispielsweise eine Höhergruppierung zu einer niedrigeren Stufenzuordnung führen. Im Falle der Höhergruppierung (Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit oder nachlaufender Bewährungsaufstieg aus der Überleitung) erfolgt die Zuordnung zur Tabellenstufe in der höheren Entgeltgruppe nicht zwingend stufengleich, sondern die Zuordnung zur Stufe erfolgt nach dem Entgelt. Die Arbeitnehmer werden in der höheren Entgeltgruppe der Stufe zugeordnet, in der sie mindestens sein bisheriges Tabellenentgelt erhalten (§ 17 Abs. 4 TV-L). Die Stufenlaufzeit beginnt dann neu. Würde eine Vorrückung in EG 8 von Stufe 3 in Stufe 4 anstehen, dann kann die Höhergruppierung kurzfristig zu finanziellen Nachteilen führen. Zudem erhalten Beschäftigte in EG 8 eine Jahressonderzahlung von 80 %, in EG 9 von 70 %.

Beispiel (Tabellenwerte bis 31.12.2011):

EG	1	2	3	4	5	6
9	2290,56	2539,18	2666,15	3015,29	3290,37	
8	2142,44	2375,20	2480,99	2581,51	2692,60	2761,37

Der Antrag ist bis 30. Juni 2013 zu stellen (Ausschlussfrist; § 60 Abs. 4 DiVO) und wirkt auf den 1. Januar 2012 zurück. Veränderungen nach Inkrafttreten des Gruppenplans bzw. der Entgeltordnung, z. B. der Stufenzuordnung, bleiben unberücksichtigt. Damit wird erreicht, dass für alle Beschäftigten der neue Gruppenplan bzw. die neue Entgeltordnung in gleicher Weise zum Tragen kommt und nicht durch den Zeitpunkt der Antragstellung unterschiedliche Ergebnisse erreicht werden, wie z. B. Abwarten des Antrags bis zum Erreichen eines Stufenaufstiegs.

Hat das Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2012 geruht, z. B. wegen

- Beschäftigungsverboten gemäß § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 MuSchG,
- Elternzeit (ohne elternzeitunschädliche Teilzeitbeschäftigung) gemäß § 15 BEEG,
- (vollständige) Pflegezeit gemäß §§ 3, 4 PflegeZG sowie
- Rente auf Zeit (vgl. § 33 Absatz 2 Satz 6 TV-L),

kann der Antrag gemäß § 64 Abs. 4 Satz 2 DiVO innerhalb eines Jahres ab der Wiederaufnahme der Tätigkeit gestellt werden.

Die bei der Überleitung auf Antrag vorzunehmenden Höhergruppierungen richten sich nach § 17 Abs. 4 TV-L. Erfolgt die Höhergruppierung aus der Stufe 1 der bisherigen Entgeltgruppe, erfolgt die Zuordnung in die Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe. Die bisher in Stufe 1 verbrachte Zeit wird angerechnet.

Übertarifliche Eingruppierungen § 13 Abs. 2, 3 DiVO a. F.:

Eingruppierungen nach § 13 Abs. 2 DiVO in der bis zum 31.12.2007 geltenden Fassung und § 20 Abs. 2 DiVO in der bis zum 31.12.2011 geltenden Fassung bleiben unberührt. Absatz 3 gilt entsprechend (§ 64 Abs. 7 DiVO). Übertarifliche Leistungen bleiben also zunächst unberührt. Sollte die Neufassung der Anlage 1 zu § 20 DiVO bzw. der Entgeltordnung zum TV-L bei übertariflich bezahlten Mitarbeitenden (vor allem im mittleren Dienst) zu einer höheren Eingruppierung führen, können sie auf Antrag davon partizipieren.

Zulagen nach § 13 Abs. 3 DiVO in der bis zum 31.12.2007 geltenden Fassung und § 20 Abs. 3 DiVO in der bis zum 31.12.2011 geltenden Fassung werden bei Neueingruppierungen auf den Höhergruppierungsgewinn angerechnet (§ 64 Abs. 8 DiVO). Einem/einer Mitarbeitenden, der/die als Fachkraft eingestellt wurde und deshalb eine Zulage erhält, wird die Zulage auf einen Höhergruppierungsgewinn angerechnet. Die Zulage wäre gar nicht oder in niedrigerem Umfang bewilligt worden, wenn die Eingruppierung in einer höheren Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe gewährt worden wäre.

9. Keine Beratungspflicht des Dienstgebers

Eine Beratungspflicht des Dienstgebers besteht nicht. Die Entscheidung über die Antragstellung und die Risikoabwägung z. B. hinsichtlich der möglichen Absenkung der Jahressonderzahlung bei Höhergruppierung aus der Entgeltgruppe 8 liegt ausschließlich bei den Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen. Zur Vermeidung von Haftungsrisiken ist Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen auf Verlangen deshalb lediglich die Entgeltgruppe am 31. Dezember 2011/1. Januar 2012, dem Zeitpunkt des nächsten Stufenaufstiegs, die noch gegebene Möglichkeit eines zu erreichenden Bewährungs- oder Tätigkeitsaufstiegs oder einer Zulage (z. B. Vergütungsgruppenzulage) sowie etwaige Auswirkungen auf die Jahressonderzahlung mitzuteilen. Weitergehende Auskünfte werden nicht erteilt. Eine Simulation der Brutto- und Nettobezüge zum jetzigen und zukünftigen Entgelt gehört nicht zu den Informationspflichten des Dienstgebers.

Das Landeskirchenamt wird Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen über die neue Entgeltordnung und daraus resultierende grundlegende Änderungen sowie die Möglichkeit einer Antragstellung im Zuge eines Abrechnungslaufes informieren.

Auf die Hinweise zur Durchführung der Änderungstarifverträge Nr. 4 zum TV-L und TVÜ-Länder vom 2. Januar 2012 (Anlage 6, 65 Seiten) verweisen wir. Die kirchlichen Sonderregelungen sind zu beachten.

II. Erkrankung bei Arbeitszeitausgleich (§ 19 DiVO)

In § 19 DiVO wird nach Absatz 7 Satz 1 folgender Satz 2 angefügt:

„Bei Arbeitsunfähigkeit während des Zeitausgleiches mindert sich das Arbeitszeitkonto um 1/5 des von dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin während der Arbeitsunfähigkeit in Anspruch genommenen Zeitausgleiches.“

Bisherige Rechtslage DiVO: Anders als im Fall der Erkrankung während des Erholungsurlaubs trägt während eines beantragten und gewährten Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto grundsätzlich die/der Beschäftigte das Risiko, im Zeitraum des gewährten Zeitausgleichs arbeitsunfähig zu erkranken; der Arbeitgeber hat den Anspruch auf Zeitausgleich bereits durch die Gewährung des Ausgleichs erfüllt (BAG, Urt. v. 04.09.1985, 7 AZR 531/82). Bei Arbeitsunfähigkeit während eines beantragten und vom Arbeitgeber gewährten Zeitausgleichs werden die entsprechenden Zeiten vom Arbeitszeitkonto abgebucht.

§ 20 Abs. 11 AVR Bayern regelt die Sache wie folgt.

„Bei Arbeitsunfähigkeit während des Zeitausgleiches mindert sich das Jahresarbeitszeitkonto um 1/5 des von dem Dienstnehmer/der Dienstnehmerin während der Arbeitsunfähigkeit in Anspruch genommenen Zeitausgleiches.“ Es werden den Mitarbeitenden somit 4/5 des während der Arbeitsunfähigkeit in Anspruch genommenen Zeitausgleiches gutgeschrieben.

Die Arbeitsrechtliche Kommission Bayern hat beschlossen, eine § 20 Abs. 11 AVR-Bayern entsprechende, für kirchliche Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen günstigere Regelung in die Kirchliche Dienstvertragsordnung einzufügen.

III. Neuregelung der Urlaubstage

1. In § 33 DiVO (RS 655) wird nach Absatz 1 folgender Absatz 1a eingefügt:

„(1a) Anstelle von § 26 Absatz 1 Satz 2 TV-L gilt folgende Regelung:
Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch ab dem Jahr 2012 30 Arbeitstage. Für ab 1. Juli 2012 neu eingestellte Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen beträgt der jährliche Urlaubsanspruch 29 Arbeitstage; § 39 Abs. 3 Satz 3 DiVO gilt entsprechend.“

Begründung:

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 20.03.2012 – 9 AZR 529/09 entschieden, dass § 26 Abs. 1 Satz 2 TVöD – AT, wonach der jährliche Urlaubsanspruch bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Tage, 40. Lebensjahr 29 Tage und danach 30 Tage beträgt, gegen das Verbot der Diskriminierung (§§ 7 Abs. 1, § 1 AGG) verstößt und gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam ist. Vor allem verfolgt die Urlaubsstaffelung nicht das nach § 10 AGG legitime Ziel, älteren Menschen ein gesteigertes Erholungsbedürfnis zuzubilligen. Insoweit hat die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes der Vorinstanz, die eine Rechtfertigung der Benachteiligung nach § 10 AGG angenommen hat, eine Absage erteilt. Zur Begründung führt der Senat aus, dass sich bei Beschäftigten der besagten Altersgruppen kaum ein gesteigertes Erholungsbedürfnis begründen ließe. Der Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot kann nur beseitigt werden, indem der jährliche Urlaubsanspruch einheitlich auf 30 Tage festgesetzt wird (siehe auch beiliegende Pressemitteilung Nr. 22/12).

Dieses Urteil hat Auswirkungen auf die inhaltsgleichen Regelungen des TV-L sowie der AVR-Bayern.

§ 26 Absatz 1 Satz 2 TV-L lautet:

„Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage, bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 29 Arbeitstage und nach dem vollendeten 40. Lebensjahr 30 Arbeitstage.“

Die ARK hat daraufhin die Neuregelung der Urlaubsregelungen in der DiVO mit Wirkung vom 1. Januar 2012 beschlossen.

Sollte die Neueinstellung ab 1. Juli 2012 erfolgen; aber ununterbrochene Vorbeschäftigungen bei Kirche oder Diakonie in Bayern vor dem 1. Juli 2012 vorliegen, dann beträgt der Urlaubsanspruch weiterhin 30 Arbeitstage.

2. Nach § 10 der ARR Prakt (RS 699) wird folgender neuer § 10a eingefügt:

„§ 10a Urlaub (anstelle von § 10 TV Prakt-L). Anstelle von § 10 TV Prakt-L gilt folgende Regelung: Praktikanten und Praktikantinnen erhalten Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der Regelungen, die für die Beschäftigten des Arbeitgebers gelten. Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch 27 Arbeitstage. Während des Erholungsurlaubs wird das Entgelt (§ 8 Abs. 1 TV Prakt-L) fortgezahlt.“

Begründung siehe III. 1.; die ARK hat die Neuregelung mit Wirkung vom 01.07.2012 beschlossen.

IV. Flexibilisierungsmöglichkeit der Vergütung von ErzieherpraktikantInnen

In § 2 der PraktVergütARR (RS 698) wird nach Absatz 2 Satz 1 folgender Satz 2 angefügt:

„In begründeten Fällen kann eine Vergütung von bis zu 500 € im ersten Ausbildungsjahr und von bis zu 550 € im zweiten Ausbildungsjahr gewährt werden.“

Begründung:

Es ist schwierig bis unmöglich, in Ballungsgebieten, insbesondere im Großraum München, Erzieherpraktikanten und Erzieherpraktikantinnen zu finden, weil die von der ELKB gezahlten Praktikantenbezüge unter den Entgelten liegen, die andere Träger zahlen (mindestens 500 €). Die ARK hat sich für eine flexible Lösung entschieden, die den Marktanforderungen in den verschiedenen Regionen Bayerns gerecht wird.

Begründete Fälle sind insbesondere gegeben, wenn aufgrund der örtlichen Marktgegebenheiten bei Zahlung einer Vergütung von 325 € keine ErzieherpraktikantInnen gewonnen werden können. Dann kann eine Vergütung von bis zu 500 € im ersten Ausbildungsjahr und von bis zu 550 € im zweiten Ausbildungsjahr gewährt werden.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass sich ab einem Betrag von 325,01 € Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Sozialversicherungsbeiträge teilen, während der Arbeitgeber die gesamten Sozialversicherungsbeiträge alleine aufzubringen hat, wenn die Ausbildungsvergütung monatlich 325,- € nicht übersteigt (§ 20 Abs. 3 SGB IV). Der Arbeitnehmeranteil beträgt ab 325,01 € derzeit gut 20 %.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Karla Sichelschmidt
Oberkirchenrätin
und Leiterin des Landeskirchenamtes

6 Anlagen