

# Grüß Gott und guten Morgen

Gerhard Berlig  
Landeskirchenamt  
Referat Arbeitsrecht  
Arbeitsrechtliche Kommission, Geschäftsführer  
Tel. 089/5595310  
gerhard.berlig@elkb.de  
www.ark-bayern.de  
Intranet: Arbeitsrechtliche Kommission/Kirchliche Dienstvertragsordnung

## Kurzarbeit; ARK 28.10.2020

### § 14a DiVO Kurzarbeit; RS 650

(1) 1In besonderen Ausnahmefällen kann, befristet bis **31. Dezember 2021**, Kurzarbeit im Sinne des Sozialgesetzbuchs III durch Dienstvereinbarung geregelt werden. 2Soweit keine Mitarbeitervertretung gewählt wurde, kann Kurzarbeit längstens bis **31. März 2021** durch Individualvereinbarung eingeführt werden. 3Es gelten die gesetzlichen Vorschriften in der jeweils geltenden Fassung.

(2) **Der Anspruch auf Erholungsurlaub (§ 26 TV-L) bleibt unberührt.**

**Neuerungen s. rote Einfügungen.**

## Studierende in ausbildungsintegrierten Studiengängen; ARK 21.5.2021

Die arbeitsrechtliche Kommission hat am 21. Mai 2021 für den Geltungsbereich der Diakonie eine Arbeitsrechtsregelung über Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen (ARR dS) erlassen. Es ist zu erwarten, dass es eine derartige Arbeitsrechtsregelung im Bereich der Kirche mit Wirkung vom 1.9.2022 geben wird.

Bis dahin ist es vertretbar, entweder die Arbeitsrechtsregelung der Diakonie entsprechend anzuwenden oder aber den Tarifvertrag für dual Studierende der Länder in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen analog (TVdS-L).

Die beiden Vertragswerke unterscheiden sich insbesondere in der Höhe der Vergütung nach Beendigung der Ausbildung im Studienteil.

## Besetzung von Gerichten / Schlichtungsstellen

Seit letztem Jahr sind folgende Gerichte bzw. Schlichtungsstellen neu besetzt worden:

1. Kirchengericht für Mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten (§ 56 ff. MVG-EKD; RS 800).

Die Kirchengerichte entscheiden auf Antrag unbeschadet der Rechte des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin über alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung dieses Kirchengesetzes zwischen den jeweils Beteiligten ergeben (§ 60 Abs. 1 MVG-EKD).

2. Schlichtungsstelle gem. Verordnung über das Schlichtungsverfahren für kirchliche Mitarbeitende (RS 985)

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Kirche und Diakonie können zur Beilegung von Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis eine beim Landeskirchenamt eingerichtete Schlichtungsstelle anrufen (§ 1).



### 3. Schlichtungsausschuss nach § 13 Arbeitsrechtsregelungsgesetz (RS 770)

Wenn die Arbeitsrechtliche Kommission sich in einem Antrag nicht einig ist und dieser in zwei Abstimmungen keine entsprechende Mehrheit gefunden hat, ersetzt das Schlichtungsverfahren den in der Privatwirtschaft üblichen Streik und die Aussperrung.

Der Schlichtungsausschuss besteht aus sieben Mitgliedern, drei von der ARK jetzt neu gewählten Schlichter\*innen und je einem Mitglied jeder Gruppe der Arbeitsrechtlichen Kommission Bayern (Dienstgeber Kirche, Dienstnehmer Kirche, Dienstgeber Diakonie, Dienstnehmer Diakonie).

## ARR KM (neu); RS 732/1



§ 16 Abs. 1 erhält folgende Fassung ab 1.10.2021 (§ 45 Abs. 1 analog):

„(1) **Der Dienstgeber hat für die Vertretung zu sorgen. Der Kirchenmusiker bzw. die Kirchenmusikerin ist verpflichtet, dabei mitzuwirken,** dass er bzw. sie in den Fällen der §§ 13, 14 und 15, bei Dienstbefreiung oder bei sonstiger Dienstverhinderung in zufriedenstellender Weise vertreten wird. Die Bestellung eines Vertreters oder einer Vertreterin bedarf der Zustimmung der in § 13 Abs. 3 genannten gesetzlichen Vertreter. Ist eine Vertretung nicht möglich, so haben die in Satz 1 bis 3 genannten Personen dafür zu sorgen, dass die anfallenden Dienste behelfsweise wahrgenommen werden. Der Dekanatskantor bzw. die Dekanatskantorin kann beratend einbezogen werden.“

Fassung bis 31.09.2021:

(1) <sup>1</sup>Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen sind verpflichtet, sich rechtzeitig darum zu bemühen, dass sie in den Fällen der §§ 13, 14 und 15 bei Dienstbefreiung oder bei sonstiger Dienstverhinderung in zufriedenstellender Weise vertreten werden. ...

## § 38 Abs. 3 Satz 2:

Mit den Bemessungssätzen ist der Zeitaufwand für alle mit den dienstlichen Aufgaben und Verpflichtungen des Kirchenmusikers bzw. der Kirchenmusikerin in Zusammenhang stehenden Tätigkeiten (z.B. Teilnahme an Besprechungen usw.) abgegolten.

Dem Absatz 3 Satz 2 werden folgende Sätze 3 bis 5 angefügt:

„Besprechungen bzw. Sitzungen sind im Benehmen mit dem Kirchenmusiker bzw. der Kirchenmusikerin festzusetzen. Hierbei soll auf seine bzw. ihre Belange Rücksicht genommen werden. Sollten die Präsenzzeiten von Besprechungen bzw. Sitzungen 5 % der Jahresarbeitszeit des Kirchenmusikers bzw. der Kirchenmusikerin überschreiten, sind die überschreitenden Zeiten im ersten Quartal des Folgejahres zu vergüten.“

## Probenwochenenden

Dem § 38 Abs. 3 werden folgende Absätze 4 und 5 angefügt:

„(4) Die Entlohnung (einschließlich Vor- und Nacharbeit) von Probenwochenenden wird abweichend von Absatz 3 wie folgt geregelt:

Neben einer Pauschalvergütung von 3 Stunden wird die tatsächliche Probenzeit am Probenwochenende vergütet.

(5) Für die Erarbeitung und Bereitstellung von digitalen Angeboten im Auftrag des Dienstgebers wird die tatsächliche Arbeitszeit vergütet.“

## Arbeitsmarktzulage (§ 24 IV DiVO)

(4) § 16 Abs. 5 TV-L wird folgende Amtliche Anmerkung angefügt:

„Amtliche Anmerkung: Trägern kirchlicher Kindertageseinrichtungen nach dem Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (BayKiBiG) wird ab 1. November 2014 die Möglichkeit eröffnet, Erzieherinnen, Erziehern, pädagogischen Fachkräften, 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 (**jetzt 2024**) gewährt werden. Diese Zulage 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.“

## Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Arbeitsrechtsregelung über die Altersteilzeitarbeit (ARR-ATZ neu; RS 791/1)

§ 12 Abs. 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die bis zum 31. Dezember **2024** die jeweiligen Voraussetzungen erfüllen und deren Altersteilzeitverhältnis in der Zeit vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember **2024** begonnen hat.“



## **§ 2 Inanspruchnahme von Altersteilzeit**

Auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) vom 23. Juli 1996 in der jeweils geltenden Fassung ist die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach Maßgabe dieser Arbeitsrechtsregelung möglich.

## **§ 3 Altersteilzeit**

Mit Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen kann längstens für die Zeitdauer von fünf Jahren eine Altersteilzeitregelung im Sinne des Altersteilzeitgesetzes vom 23.7.1996 (BGBl I S. 1078) in der jeweils geltenden Fassung vereinbart werden, wenn die Voraussetzungen nach § 4 vorliegen.



## **§ 4 Voraussetzungen für die Vereinbarung einer Altersteilzeitregelung**

(1) Altersteilzeit nach dieser Arbeitsrechtsregelung setzt voraus, dass Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen

a) das 60. Lebensjahr, schwerbehinderte Menschen und ihnen nach § 2 Absatz 3 SGB IX Gleichgestellte das 58. Lebensjahr vollendet haben und

b) eine ununterbrochene Beschäftigungszeit von zehn Jahren bei demselben Dienstgeber im Sinne von § 39 Absatz 3 Satz 1 DiVO vollendet haben und

c) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1.080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben,

d) sowie zusätzlich

–Schwerbehinderteneigenschaft bzw. Gleichstellung im Sinne von § 2 Absatz 2, 3 SGB IX besteht oder

–Personalüberhang besteht, der durch Altersteilzeit beschleunigt abgebaut werden kann oder

–dadurch eine personenbedingte Kündigung vermieden werden kann.



(2) <sup>1</sup>Der Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung kommt nicht in Betracht, wenn dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen. <sup>2</sup>Dies gilt auch, wenn der Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin nach ärztlicher Feststellung (§ 12 Absatz 3 DiVO) arbeitsunfähig ist oder voraussichtlich bis zum Ende der Arbeitsphase arbeitsunfähig sein wird.

(3) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sich zumindest bis zu dem Zeitpunkt erstrecken, ab dem eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.<sup>1</sup>

(4) <sup>1</sup>Die Vereinbarung von Altersteilzeit ist spätestens drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses schriftlich zu beantragen. <sup>2</sup>Der Antrag kann frühestens ein Jahr vor Erfüllung der Voraussetzungen nach Absatz 1 gestellt werden. <sup>3</sup>Von den Fristen nach Satz 1 oder 2 kann einvernehmlich abgewichen werden.



**§ 1** Das Dienstverhältnis wird nach Maßgabe der folgenden Vereinbarung ab ..... als Altersteilzeitarbeitsverhältnis fortgeführt.  
Das Dienstverhältnis endet unbeschadet des § 10 Abs. 2 ARR-ATZ neu am .....

**§ 2** Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt ..... Stunden (Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit).

Die Altersteilzeitarbeit wird geleistet

- im Blockmodell

Arbeitsphase	vom .....	bis .....
Freistellungsphase	vom.....	bis.....

- im Teilzeitmodell.

# Fragerunde

Ihre Fragen und Anregungen.