

## **Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern vom 02. März 2012 für den Geltungsbereich der DiVO**

Für den Geltungsbereich der Kirchlichen Dienstvertragsordnung DiVO hat die ARK Bayern am 02. März 2012 die folgenden Beschlüsse gefasst::

### **I. Änderung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung (RS 650)**

### **II. Aufhebung der Arbeitsrechtsregelung über die Arbeitsbedingungen für die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen an Bildschirmarbeitsplätzen**

### **III. Arbeitsrechtsregelung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten und Praktikantinnen für Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes**

Die Beschlüsse im Einzelnen:

#### **Zu I. Änderung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung (RS 650)**

Die Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) hat mit Wirkung vom 01. Januar 2012 folgende Änderung beschlossen:

In § 33 Abs. 2 Unterabsatz 2 Satz 2 DiVO wird der Punkt durch ein Komma ersetzt und die Worte „dieser Urlaubsanspruch erlischt zwölf Monate nach Ablauf des Zeitraums nach Unterabsatz 1.“ angefügt.

#### **Begründung:**

Die Verfallsklauseln von § 33 Abs. 2 DiVO i. V. m. § 26 Abs. 2 Buchst. a TV-L bezwecken, auf Dienstgeber und Dienstnehmer einzuwirken, den Erholungsurlaub rechtzeitig durchzuführen. Die Beschäftigten sollen angehalten werden, beim Dienstgeber den Urlaubsanspruch einzufordern und diesen nicht zu horten. Mit dem Verfall des Urlaubsanspruchs geht dieser grundsätzlich endgültig unter und wandelt sich auch nicht in einen Abgeltungsanspruch um.

Der EuGH urteilte am 20.01.2009, Az. C-350/06 und C-520/06, dass Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG dem Erlöschen des Urlaubsanspruchs am Ende des Übertragungszeitraums dann entgegenstehe, wenn der Arbeitnehmer wegen Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses seinen Urlaubsanspruch nicht realisieren konnte. Folge war die Übertragung des gesetzlichen Urlaubs bei Langzeiterkrankung bis zum Ende der Verjährungsfrist von drei Jahren.

Der Europäische Gerichtshof hat mit seinem Urteil vom 22.11.2011 nun weiterführend entschieden, dass der Jahresurlaubsanspruch eines langfristig arbeitsunfähigen Arbeitnehmers auch zeitlich beschränkt werden darf. Ein Recht, Urlaubsansprüche unbegrenzt anzusammeln, habe ein über mehrere Jahre erkrankter Arbeitnehmer nicht. Die Dauer des Übertragungszeitraumes, nach dessen Ablauf der Urlaubsanspruch erlösche, müsse aber mit dem Erholungszweck des Urlaubs in Einklang stehen und die Dauer des Bezugszeitraumes deutlich überschreiten.

Wörtlich heißt es in der Pressemitteilung des Gerichts: "Urlaubsansprüche gehen daher bei durchgehender Arbeitsunfähigkeit spätestens 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres unter und sind bei einer späteren Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht abzugelten."

Grundlage dieser Entscheidung war eine tarifvertragliche Norm, die vorsah, dass Urlaubsansprüche nach einer Frist erlöschen. Eine solche Regelung, aus europäischer Sicht eine nationale Norm, sei wirksam, urteilte der Europäische Gerichtshof.

In einer Entscheidung des LAG Baden-Württemberg vom 21.12.2011, Az.: 10 Sa 19/11, übernahm das LAG Baden-Württemberg die vom Europäischen Gerichtshof akzeptierte Obergrenze bei Urlaubsansprüchen von Langzeiterkrankten. Im vorliegenden Fall lag jedoch keine tarifvertragliche Norm zugrunde. Die Richter bedienten sich der Auslegung des § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Die Norm ist danach im Lichte der neuesten EuGH Rechtsprechung so anzuwenden, dass der Urlaub bei Langzeiterkrankten nicht am 31. März des nächsten, sondern des übernächsten Jahres verfällt, also nach 15 Monaten. Bei dieser Betrachtung ist es nach der Auffassung des LAG nicht notwendig, dass der Gesetzgeber reagiert und eine neue nationale Regel schafft oder die bestehende Norm (§ 7 Abs. 3 BUrlG) anpasst.

Diese Rechtsprechung des LAG Baden-Württemberg ist jedoch nicht ganz unumstritten und es bleibt abzuwarten, ob das BAG sich mit dieser Auffassung anfreunden kann. Mit der klarstellenden Regelung in der DiVO wurde Rechtssicherheit geschaffen und die Begrenzung der Übertragung des Urlaubsanspruches entsprechend normiert.

Urlaubsansprüche bei durchgehender Arbeitsunfähigkeit gehen im Geltungsbereich der DiVO ab sofort spätestens nicht sechs, sondern 18 Monate nach Ende des Urlaubsjahres (also am 30. Juni des übernächsten Jahres) unter und sind bei einer späteren Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht abzugelten.

## **Zu II. Aufhebung der Arbeitsrechtsregelung über die Arbeitsbedingungen für die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen an Bildschirmarbeitsplätzen**

Die Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) hat mit Wirkung vom 01. April 2012 folgende Änderung beschlossen:

„Die Arbeitsrechtsregelung für die Arbeit an Bildschirmgeräten vom 5.12.1988 (KABI S. 327), zuletzt geändert durch ARK-Beschluss vom 22.11.2001, veröffentlicht durch Bek vom 26.11.2001 (KABI 2002 S. 41), wird außer Kraft gesetzt. Es gilt die Bildschirmarbeitsverordnung vom 04. Dezember 1996 (BGBl I S. 1841) in der jeweils geltenden Fassung.“

### Begründung:

Die Bildschirmarbeit unterliegt schnelllebigem technischen Veränderungen, verbunden mit unterschiedlichsten Anforderungen an die ausführenden Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen. Sie kann zu einer breit gefächerten Palette von Gesundheitsbeeinträchtigungen wie z.B. Augenbeschwerden, Kopfschmerzen, Verspannungen und Schmerzen durch Stress- und Zwangshaltungen sowie Verschleiß in Sehnen, Hand und Daumengelenken führen.

Die Arbeit an Bildschirmen unterliegt deshalb besonderen Arbeitsschutzvorschriften, die im Wesentlichen in der Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Bildschirmarbeitsverordnung/BildschirmarbV) zu finden sind. Die Verordnung trat am 20.12.1996 in Kraft und wurde mit Wirkung vom 01.01.2009 letztmalig geändert. Darüber hinaus gilt im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern bis 31. März 2012 die Arbeitsrechtsregelung über Arbeitsbedingungen für die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen an Bildschirmarbeitsplätzen (RS 788).

Bei der Bildschirmarbeitsverordnung handelt es sich um ein staatliches Schutzgesetz, das auch für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern Anwendung findet. Ein Vergleich der Bildschirmarbeitsverordnung mit der Arbeitsrechtsregelung über Arbeitsbedingungen für die

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen an Bildschirmarbeitsplätzen ergab, dass die Arbeitsrechtsregelung in weiten Teilen der Bildschirmarbeitsverordnung entspricht. Aus diesem Grunde konnte sie gestrichen werden.

Hinweise: Gemäß § 2 Abs. 3 BildschirmarbV sind Beschäftigte im Sinne dieser Verordnung Mitarbeitende, die gewöhnlich bei einem nicht unwesentlichen Teil ihrer Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen. Hier ist wohl von einem Zeitumfang von mindestens 10 bis 20 % der wöchentlichen Arbeitszeit oder regelmäßig von mindestens 1 bis 2 Stunden pro Arbeitstag auszugehen.

§ 5 BildschirmarbV bestimmt, dass der Arbeitgeber die Tätigkeit der Beschäftigten so zu organisieren hat, dass die tägliche Arbeit an Bildschirmgeräten regelmäßig durch andere Tätigkeiten oder durch Pausen unterbrochen wird, die jeweils die Belastung durch die Arbeit an Bildschirmgeräten verringern. Die Arbeitswissenschaft empfiehlt Arbeitsunterbrechungen von 5-15 Minuten pro Stunde.

§ 6 BildschirmarbV verweist auf die arbeitsmedizinische Vorsorgeverordnung vom 18.12.2008 (BGBl I S. 2768). Danach haben die Arbeitgeber den Beschäftigten das Angebot einer Augenuntersuchung zu machen, die sich regelmäßig wiederholt. Gem. § 5 Abs. 1 der arbeitsmedizinischen Vorsorgeverordnung hat der Arbeitgeber den Beschäftigten diese Untersuchungen als Erstuntersuchung und anschließend als Nachuntersuchungen in regelmäßigem Abstand anzubieten.

Gem. Teil 4 Abs. 2 Nr. 1 des Anhangs zur Arbeitsmedizinischen Vorsorgeverordnung sind den Beschäftigten in erforderlichem Umfang spezielle Sehhilfen für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stellen, wenn das Untersuchungsergebnis ist, dass spezielle Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind. Nach einschlägiger Kommentierung umfasst die technische Ausstattung einer derartigen Bildschirmbrille eine Fernsichtbrille, die optimal auf den Bildschirm eingestellt ist, ggf. mit einem eingearbeiteten Nahteil zum Lesen, um körperliche Zwangshaltungen zu vermeiden. Die Kosten hierzu sind nicht explizit eingegrenzt, sie beschränken sich aber auf das Notwendige.

### **Zu III. Arbeitsrechtsregelung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten und Praktikantinnen für Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes**

Die Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) hat mit Wirkung vom 01. Januar 2012 die in Anlage 1 beigefügte Neufassung der Arbeitsrechtsregelung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten und Praktikantinnen für Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes (ARR Prakt) beschlossen.

#### Begründung:

Die Neufassung wurde erforderlich, weil der Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten und Praktikantinnen der Länder (Anlage 2) neu gefasst wurde. Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern vom 02. März 2012 für den Geltungsbereich der DiVO

#### Anlagen

Anlage 1: Arbeitsrechtsregelung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten und Praktikantinnen für Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes (ARR Prakt)

## Anlage 1

Az. 26/7 – 4/2 – 2

RS 699

### **Arbeitsrechtsregelung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten und Praktikantinnen für Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes (ARR Prakt)**

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern hat am 02. März 2012 gemäß § 2 Absatz 2 und § 3 des Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im Dienst der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihres Diakonischen Werkes (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) vom 30. März 1977 (KABI S. 95), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 11. Dezember 2009 (KABI 2010 S. 6), folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen, die hiermit gemäß § 12 Absatz 1 ARRG veröffentlicht wird:

### **„699. Arbeitsrechtsregelung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten und Praktikantinnen für Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes (ARR Prakt)**

**§ 1 Geltungsbereich.** Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Praktikanten und Praktikantinnen für einen der in § 1 des Tarifvertrages über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten der Länder (TV Prakt-L) vom 9. Dezember 2011 genannten Berufe, die in einem Praktikantenverhältnis zu einem kirchlichen Dienstgeber im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern stehen.

**§ 2 Grundsatz.** § 1 der Kirchlichen Dienstvertragsordnung (DiVO) gilt entsprechend.

**§ 3 Anwendbarkeit des TV Prakt-L.** Der Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten der Länder (TV Prakt-L) vom 9. Dezember 2011 und die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge finden in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung, soweit sich aus den folgenden Vorschriften oder aus anderen Arbeitsrechtsregelungen nichts anderes ergibt. § 4 Abs. 2 DiVO findet entsprechende Anwendung.

**§ 4 Probezeit (anstelle von § 3 TV Prakt-L).** (1) Die Probezeit beträgt drei Monate.

(2) Während der Probezeit kann das Praktikantendienstverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

**§ 5 Ärztliche Untersuchungen (anstelle von § 4 Abs. 1 TV Prakt-L).** Anstelle von § 4 Abs. 1 TV Prakt-L findet § 12 Abs. 3 DiVO entsprechende Anwendung.

**§ 6 Nebentätigkeiten, Schadenshaftung (anstelle von § 5 Abs. 2 und 4 TV Prakt-L).** Anstelle von § 5 Abs. 2 TV Prakt-L findet § 12 Abs. 2 DiVO und anstelle von § 5 Abs. 4 TV Prakt-L findet § 12 Abs. 5 DiVO entsprechende Anwendung.

**§ 7 Personalakten (Ergänzung zu § 6 TV Prakt-L).** Ergänzend zu § 6 TV Prakt-L findet § 12 Abs. 4 DiVO entsprechende Anwendung.

**§ 8 Berechnung und Auszahlung des Entgelts (anstelle von § 8 Abs. 2 TV Prakt-L).** Anstelle von § 8 Abs. 2 TV Prakt-L finden § 31 DiVO i. V. m. § 24 TV-L entsprechende Anwendung.

**§ 9 Kürzung der Bezüge in Notzeiten.** In einer Notlage der Kirche, die eine allgemeine Kürzung der Dienstbezüge der Pfarrer, Pfarrerinnen, Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen bedingt, können auch die Bezüge der Praktikanten und Praktikantinnen durch Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission entsprechend gekürzt werden.

**§ 10 Sonstige Entgeltregelungen (Ergänzung zu § 9 TV Prakt-L).** (1) § 9 Abs. 2 TV Prakt-L wird gestrichen.

(2) Ergänzend zu § 9 Abs. 4 TV Prakt-L findet § 17 DiVO entsprechende Anwendung.

**§ 11 Vermögenswirksame Leistungen (Ergänzung zu § 13 TV Prakt-L).** Ergänzend zu § 13 TV Prakt-L findet § 30 Abs. 1 DiVO entsprechende Anwendung.

**§ 12 Jahressonderzahlung (anstelle von § 14 TV Prakt-L).** Anstelle von § 14 TV Prakt-L finden § 27 DiVO i. V. m. § 20 TV-L entsprechende Anwendung. Die Jahressonderzahlung beträgt 80% der Bemessungsgrundlage des Novemberentgelts gem. § 8 Abs. 1 TV Prakt-L.

**§ 13 Arbeitsbefreiung am Buß- und Bettag.** (1) Praktikanten und Praktikantinnen werden am Buß- und Bettag unter Fortzahlung des Entgelts (§ 8 TV Prakt-L) von der Arbeit freigestellt.

(2) Werden Praktikanten und Praktikantinnen am Buß- und Bettag aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen zur Arbeit herangezogen, ist die Freistellung innerhalb desselben Kalenderjahres nachzuholen. Ist dies aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen nicht möglich, ist die Freistellung innerhalb der ersten zwei Monate des folgenden Kalenderjahres nachzuholen. Haben Praktikanten und Praktikantinnen nach einem Dienstplan zu arbeiten und sieht dieser am Buß- und Bettag keine Arbeit vor, ist die Freistellung von der Arbeit an einem anderen Tag im Kalenderjahr nachzuholen. Dasselbe gilt für Praktikanten und Praktikantinnen, deren Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt ist, wenn der Buß- und Bettag auf einen für sie regelmäßig arbeitsfreien Tag fällt. Unterabsatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

Eine Nachholung in anderen Fällen ist nicht zulässig.

(3) Der Anspruch auf Freistellung kann nicht abgegolten werden. Dies gilt auch, wenn die Praktikanten und Praktikantinnen vor dem Tag, für den die Freistellung vorgesehen ist, aus dem Praktikantenverhältnis ausscheiden.

**§ 14 Beendigung des Praktikantenverhältnisses; fristlose Kündigung (Ergänzung zu § 15 TV Prakt-L)** Ergänzend zu § 15 TV Prakt-L findet § 40 DiVO entsprechende Anwendung.

**§ 15 Ausschlussfrist (Ergänzung zu § 17 TV Prakt-L).** Die Ausschlussfrist beträgt zwölf Monate.

**§ 16 Inkrafttreten.** Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2012 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Arbeitsrechtsregelung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten und Praktikantinnen für Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes (ARR Prakt) vom 7. Juni 2000 (KABI S. 255), zuletzt geändert durch Bekanntmachung vom 10. Juni 2008, (KABI S. 214), außer Kraft.“