

Ref. 7.2 Az. 2306-32:00

An
die Gemeindekirchenräte,
die Kreiskirchenräte,
die Kirchlichen Verwaltungsämter,
die den TV-EKBO anwendenden Diakoniestationen,
die landeskirchlichen Ämter,
Dienststellen und Werke

der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

Änderungen im Tarifrecht

Hier: Urlaubsneuregelung und Anpassung der Entgelte der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiter

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Tarifvertragsparteien haben sich am 13.11.2012 sowohl auf den 5. Änderungstarifvertrag zum TV-EKBO als auch auf einen Tarifabschluss zur Anhebung der Entgelte der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der EKBO geeinigt. Nach der Kirchenleitung haben nun auch die Gremien der vertragsschließenden Gewerkschaften diesen Abschlüssen zugestimmt. Die Tarifabschlüsse haben folgenden Inhalt:

5. Änderungstarifvertrag zum TV-EKBO

1. Neuregelung des Urlaubsrechts

Über die Neuregelung des Urlaubsrechts hatten wir bereits mit Rundschreiben vom 14.11.2012 (Az. 2306-1.7) vorab informiert.

Demnach wird der Urlaubsanspruch (bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche) in jedem Kalenderjahr künftig

29 Arbeitstage

und nach dem vollendeten 58. Lebensjahr

31 Arbeitstage

betragen.

Die Verhandlungskommissionen sind bei der Neuregelung übereinstimmend davon ausgegangen, dass für Mitarbeiter, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, ein entsprechend höherer Erholungsbedarf besteht, weswegen für diese Mitarbeiter zwei zusätzliche Urlaubstage gerechtfertigt sind. Es wird daher davon ausgegangen, dass diese Neuregelung AGG-konform ist.

Eine **Besitzstandsregelung** (Übergangsbestimmung zu § 26 TV-EKBO [neu]) sieht vor, dass für Mitarbeiter, die am 31.12.2012 das 45. Lebensjahr vollendet und damit bereits den höchsten tariflichen Urlaubsanspruch erworben haben, der Urlaubsanspruch für die Dauer

des über den 31.12.2012 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses auch weiterhin 31 Arbeitstage beträgt. Nach Satz 2 dieser Übergangsbestimmung kann bei einem nahtlosen Wechsel zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich des TV-EKBO erfasst werden, vereinbart werden, dass dieser Besitzstand Mitarbeitern weiterhin erhalten bleibt.

Beispiel: Die Küsterin einer Kirchengemeinde (geboren am 23.01.1967) hat am 1.10.2009 ihr Arbeitsverhältnis begonnen und ist in einer 5-Tage-Woche beschäftigt.

Die Mitarbeiterin hat am 31.12.2012 ihr 45. Lebensjahr bereits vollendet und somit den nach bisher geltendem Tarifrecht höchsten tariflichen Urlaubsanspruch von 31 Tagen erworben. Soweit das Arbeitsverhältnis über den 31.12.2012 hinaus fortbesteht, beträgt der Urlaubsanspruch weiterhin 31 Tage.

Wechselt die Mitarbeiterin zum 01.01.2014 auf eine Stelle in der benachbarten Kirchengemeinde, entfällt der Besitzstand grundsätzlich wegen der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses. Der Urlaubsanspruch der Mitarbeiterin im neuen Arbeitsverhältnis betrüge dann 29 Tage.

Bei einem nahtlosen Wechsel kann der neue Arbeitgeber aber – zur Gewinnung der Mitarbeiterin – mit dieser vereinbaren, dass der Urlaubsanspruch auch weiterhin 31 Tage beträgt. Wir empfehlen, dies im Arbeitsvertrag zu vereinbaren.

Die Übergangsregelung in § 15 Abs. 1 Satz 3 TVÜ-EKBO (hier für **Mitarbeiter mit einem im Jahre 2008 bereits erreichten Urlaubsanspruch von 30 Tagen** gemäß KMT bzw. KAVO) ist durch die Neuregelung **nicht berührt**. Dies bedeutet, dass diesen Mitarbeitern weiterhin ein Urlaubsanspruch von 30 Tagen zusteht. Den höchsten tariflichen Urlaubsanspruch von 31 Tagen erreichen diese Mitarbeiter dann nach der Neuregelung aber auch erst mit der Vollendung des 58. Lebensjahrs, da eine anderweitige Vereinbarung nicht getroffen worden ist.

Beispiel: Ein Mitarbeiter, geb. am 18.11.1968, ist seit dem 1. März 2004 ununterbrochen bei einem KVA in einer 5-Tage-Woche beschäftigt.

Der Mitarbeiter hatte gemäß § 67 KMT einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen erworben. Diese Vorschrift war nach § 15 TVÜ-EKBO weiter anzuwenden, weswegen der Urlaubsanspruch für 2012 weiterhin 30 Tage beträgt.

Mit dem Wirksamwerden der Neuregelung des § 26 TV-EKBO hat der Mitarbeiter das 45. Lebensjahr jedoch noch nicht vollendet, weswegen der Urlaubsanspruch auch für 2013 weiterhin 30 (und noch nicht 31) Tage beträgt. Erst mit der Vollendung des 58. Lebensjahrs erreicht der Mitarbeiter den höchsten tariflichen Urlaubsanspruch nach der Neuregelung des § 26 TV-EKBO.

Im Rahmen der Verhandlungen zur Urlaubsneuregelung wurde Übereinstimmung der Tarifvertragsparteien zu folgender Rechtsauffassung erzielt:

Mit der Urlaubserteilung wird zunächst der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub erfüllt, danach ein gegebenenfalls bestehender Anspruch auf gesetzlichen Zusatzurlaub. Erst nach vollständiger Erfüllung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs wird der tarifliche Mehrurlaub erfüllt.

Dies ist in den Fällen relevant, in denen Urlaub krankheitsbedingt im Urlaubsjahr nicht vollständig genommen werden konnte und sich die Frage nach dem **Verfall von Resturlaubsansprüchen** stellt.

Beispiel: Ein Mitarbeiter mit Anspruch auf 31 Urlaubstage hat im Jahr 2012 21 Tage Urlaub genommen; der Rest konnte wegen einer längeren Erkrankung nicht genommen werden. Im Juni 2013 kehrt der Mitarbeiter aus der Krankheit zurück und macht Ansprüche auf Resturlaub geltend.

Hätte der Mitarbeiter zuerst seinen – über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden – tariflichen Mehrurlaub (hier: 11 Tage) genommen, würden von den im Jahr 2012 genommenen 21 Urlaubstagen 10 auf den gesetzlichen Mindesturlaub entfallen. Da der Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub hier im Jahr 2013 noch nicht verfallen wäre, hätte der Mitarbeiter noch Anspruch auf weitere 10 Urlaubstage, damit der Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Tagen vollständig erfüllt wäre.

Nach der vorgenannten Protokollierung ist nun klargestellt, dass mit dem in 2012 gewährten Urlaub der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub vollständig erfüllt ist. Der verbleibende Anspruch auf tariflichen Mehrurlaub ist hier spätestens am 31.05.2013 vollständig verfallen.

Wir bitten um Beachtung.

2. Streichung von § 44 Nr. 3 TV-EKBO

Die Sonderregelung in § 44 Nr. 3 TV-EKBO ist gestrichen worden. Dies bedeutet, dass auch für Mitarbeiter, die mit der Durchführung oder Begleitung von Gruppenfahrten, Rüst- oder Freizeiten einschließlich Heim- oder Lageraufenthalten beauftragt sind, künftig gemäß § 23 Abs. 4 TV-EKBO die allgemeinen Regelungen des Reisekostenrechts anzuwenden sind.

3. In-Kraft-Treten

Die vorgenannten Neuregelungen treten zum 1. Januar 2013 in Kraft.

Der 5. Änderungsstarifvertrag zum TV-EKBO befindet sich derzeit im Unterschriftenverfahren und wird sodann im Kirchlichen Amtsblatt veröffentlicht werden. Der noch zu unterzeichnende Tarifvertragstext ist diesem Rundschreiben als Anlage beigefügt.

2. Entgeltanpassungs-TV-EKBO

Hinsichtlich der Entgelte der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist folgende Einigung getroffen worden:

1. Anhebung der Entgelte in zwei Stufen

Zum 01.02.2013 werden alle dynamischen Entgelte und sonstigen Entgeltbestandteile um 1,5 Prozent erhöht.

Ab dem 01.07.2013 erfolgt eine weitere Erhöhung um 1,4 Prozent.

Der Kinderzuschlag gemäß § 19 Abs. 1 TV-EKBO ist von den linearen Erhöhungen nicht mit umfasst.

Der Tarifabschluss hat eine Laufzeit bis mindestens zum 31.12.2013.

2. Einmalzahlung

Mitarbeitern, die für Juni 2013 Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis erhalten, wird mit diesen Bezügen eine Einmalzahlung von 100 Euro (bei Vollbeschäftigung) gezahlt; bei Teilzeitbeschäftigung reduziert sich die Einmalzahlung entsprechend des Beschäftigungsumfangs.

Weitere Einzelheiten zur Auszahlung der Einmalzahlung werden zu einem späteren Zeitpunkt gesondert erfolgen.

Die Umsetzung der Verhandlungsergebnisse wird durch einen „2. Tarifvertrag über allgemeine Entgeltanpassungen ...“ erfolgen. Der vollständige Tarifvertrag wird nach Unterzeichnung im Kirchlichen Amtsblatt veröffentlicht werden.

Die Kirchlichen Verwaltungsämter werden von uns in Kürze die ab dem 01.02.2013 bzw. 01.07.2013 jeweils gültigen neuen Entgelttabellen erhalten. Sofern kirchliche Arbeitgeber – z.B. zu Abrechnungszwecken – zusätzliche Entgelttabellen benötigen, können diese im Referat 7.2 (030 / 24 344 358, j.schulz@ekbo.de) angefordert werden.

Wir bitten, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den Inhalt dieses Schreibens zu unterrichten.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
im Auftrag
gez. Dr. Kapischke

Anlage