



Landeskirchenamt ■ Postfach 37 26 ■ 30037 Hannover

An die

Kirchenkreisvorstände
der Ev.-luth. Kirchenkreise

Vorstände der Ev.-luth.
Kirchenkreisverbände

Leitungen landeskirchlicher
Einrichtungen

Kirchenämter, Kirchenkreisämter
und kirchliche Verwaltungsstellen

Dienstgebäude Rote Reihe 6
30169 Hannover
Telefon 0511/1241-0
Telefax 0511/1241-769
www. landeskirche-hannover.de
E-Mail landeskirchenamt@evlka.de
Auskunft Frau Bockisch
Durchwahl 0511/1241-152
E-Mail susanne.bockisch@evlka.de

Datum 12. September 2018

Aktenzeichen N-311-1, 72,73

Vorgangs-Nr. V-N-311-1-9691

(Bitte Az. und Vorgangs-Nr angeben)

*nachrichtlich: Personalabteilungen der Kirchenämter,
Kirchenkreisämter und Verwaltungsstellen*

nur per E-Mail !

Hinweise zur Anwendung der Arbeitsrechtsregelung über einen zusätzlichen Erholungsurlaub (Arbeitsrechtsregelung vom 23. August 2018, Kirchl. Amtsbl. S. 56)

Sehr geehrte Damen und Herren,

die beruflichen Vereinigungen hatten in der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission (ADK) eine Änderung der DienstVO beantragt mit dem Ziel, dass auf die Arbeitsverhältnisse im Sozial- und Erziehungsdienst die Bestimmungen des sog. „SuE-Tarifs“ (Sozial- und Erziehungsdienst) des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD-V (VKA) Anwendung finden sollen.

Die ADK beschloss eine entsprechende Änderung der DienstVO zum 1. Januar 2017, allerdings beschränkt auf die Arbeitsverhältnisse der pädagogischen Fachkräfte in Tageseinrichtungen für Kinder (vgl. 83. Änderung der DienstVO vom 8. Sept. 2016).

Nachdem die weiteren Verhandlungen in der ADK über die Ausweitung dieses Tarifwechsels auf den gesamten Bereich des Sozial- und Erziehungs-

Konten des Landeskirchenamtes

Ev. Kreditgenossenschaft Nr. 6 009
Nord-LB Hannover Nr. 101 359 131
Ev. Darlehnsgenossenschaft Nr. 18 805

BLZ 520 604 10
BLZ 250 500 00
BLZ 210 602 37

IBAN: DE76 5206 0410 0000 0060 09
IBAN: DE78 2505 0000 0101 3591 31
IBAN: DE56 2106 0237 0000 0188 05

BIC: GENODEF1EK1
BIC: NOLADE2HXXX
BIC: GENODEF1EDG

Das Landeskirchenamt ist vom Hauptbahnhof mit den U-Bahnlinien 3, 7 und 9 (Richtung Wettbergen/Empelde) bis Station Waterloo in fünf Minuten Fahrtzeit zu erreichen.

dienstes nicht zu einem einvernehmlichen Ergebnis geführt hatten, riefen die Arbeitnehmerorganisationen die Schlichtung an. Ergebnis des Schlichtungsbeschlusses vom 3. November 2017 ist, dass die Vorschriften der DienstVO über den „SuE-Tarif“ ab dem 1. Januar 2019 auf **sämtliche** Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach einem Tätigkeitsmerkmal des Sozial- und Erziehungsdienstes eingruppiert sind, Anwendung finden. Dies wird erreicht durch eine entsprechende Ausweitung des Geltungsbereichs der Anlage 9 zur DienstVO (89. Änderung der DienstVO).

Neben dem Schlichtungsbeschluss hat die Schlichtungskommission einstimmig empfohlen, für die von der Überleitung zum 1. Januar 2019 in den „SuE-Tarif“ betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst eine Einmalzahlung festzulegen.

Die ADK hat sich anstelle einer Einmalzahlung auf ein Anerkenntnis in Form von zusätzlichem Erholungsurlaub für die vom Schlichtungsergebnis betroffenen Mitarbeitenden verständigt. Alle Mitarbeitenden, die aufgrund des Schlichtungsergebnisses zum 1. Januar 2019 in den „SuE-Tarif“ übergeleitet werden, sollen unabhängig davon, ob und in welchem Umfang diese von einem Wechsel profitieren, den zusätzlichen Erholungsurlaub erhalten. Zur rechtlichen Umsetzung hat die ADK am 23. August 2018 die Arbeitsrechtsregelung über einen zusätzlichen Erholungsurlaub beschlossen.

Die Arbeitsrechtsregelung ist sofort rechtswirksam geworden und am Tag nach der Beschlussfassung mit Wirkung vom 24. August 2018 in Kraft getreten, da die nach § 14 Absatz 4 ARRG-Kirche¹ einwendungsberechtigten Stellen in der Sitzung der ADK auf die Erhebung von Einwendungen verzichtet haben. Die Arbeitsrechtsregelung ist bereits im Kirchlichen Amtsblatt Nr. 3/2018 vom 3. September 2018, Seite 56, bekannt gemacht worden.

Außerdem werden wir die Arbeitsrechtsregelung und diese Hinweise auch zum Download in intern-e (www.intern-e.evlka.de) -> Intranet EVLKA -> Sachgebiet »Arbeits- und Tarifrecht« einstellen.

Zur Anwendung der Arbeitsrechtsregelung geben wir nachfolgend folgende Hinweise:

Zu § 1 Geltungsbereich:

Drei Voraussetzungen müssen kumulativ erfüllt sein, damit ein Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub nach dieser Arbeitsrechtsregelung besteht.

1. Die Mitarbeitenden müssen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Arbeitsrechtsregelung (24. August 2018) in einem Dienstverhältnis zu ei-

¹ Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz –ARRG-Kirche)

nem Anstellungsträger im Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung stehen oder noch bis zum 31. Dezember 2018 in ein Dienstverhältnis zu einem Anstellungsträger im Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung eintreten.

2. Die Mitarbeitenden müssen nach einem Tätigkeitsmerkmal für den Sozial- und Erziehungsdienst der Entgeltordnung zum TV-L (Anlage A zum TV-L Teil II Abschnitt 20) eingruppiert sein und
3. Die Dienstverhältnisse dieser Mitarbeitenden sind zum 01. Januar 2017 nicht in den „SuE-Tarif“ des TVöD-V (VKA) übergeleitet worden, da sie noch nicht unter den Geltungsbereich der Anlage 9 (i. d. bis zum 31. Dez. 2018 geltenden Fassung) fallen. Stattdessen erfolgt die Überleitung ihrer Dienstverhältnisse in den „SuE-Tarif“ erst zum 1. Januar 2019.

Zu § 2 Zusätzlicher Erholungsurlaub:

Die Mitarbeitenden, für die die drei oben genannten Voraussetzungen erfüllt sind und deren Dienstverhältnisse somit unter den Anwendungsbereich der Arbeitsrechtsregelung fallen, haben einen Anspruch auf einen zusätzlichen Erholungsurlaub in Höhe von **bis zu** zwei Urlaubstagen.

Durch den Verweis auf die Vorschriften über den Erholungsurlaub (§ 22 i.V.m. § 26 TV-L) basiert auch die Dauer des zusätzlichen Erholungsurlaubs auf einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit von fünf Tagen unabhängig davon, ob in Voll- oder Teilzeit gearbeitet wird. Ist die Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage pro Woche verteilt, vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Mitarbeitende erhalten aber mindestens einen Tag zusätzlichen Erholungsurlaub.

Im Übrigen finden die Vorschriften über den Erholungsurlaub entsprechende Anwendung (Inanspruchnahme, Verfall und Verjährung des Urlaubsanspruchs, Ausschlussfrist). Hierzu verweisen wir auf unsere Durchführungsbestimmungen zur DienstVO und zum TV-L nach den Maßgaben der DienstVO Abschnitt A Ziff. 26.

Die Zwöftelungs-Regelung des § 26 Abs. 2 Buchst. b und c TV-L findet auf den zusätzlichen Erholungsurlaub keine Anwendung.

Ein solcher zusätzlicher Erholungsurlaub bleibt bei der Berechnung der Höchstgrenzen des Urlaubs nach § 27 Abs. 4 Satz 1 und 2 TV-L unberücksichtigt (§ 2 Absatz 2 der Arbeitsrechtsregelung).

Für Rückfragen und zur Beratung in Zweifelsfällen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage:

gez. Unterschrift

(Herzog)