

# KODA-EINBLICKE

Nr. 2 / 2006

## TVöD-Spezialinformationen aus der Bistums-KODA Mainz – Dienstnehmerseite

Da die „Arbeitsvertragsordnung für das Bistum Mainz“ (kurz: „AVO Mainz“; siehe Kirchliches Amtsblatt Mainz v. 16.11.2005, Nr. 155 S. 153 f.) im § 2 bezug nimmt auf den „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)“, wird nachfolgend zu einzelnen, ausgewählten Sachverhalten eine kurze Erläuterung gegeben:

### Nebentätigkeiten

Mit der Regelung zur Nebentätigkeit in § 3 Abs. 3 TVöD haben die Tarifvertragsparteien die „Lösung vom Beamtenrecht“ vollzogen. Für Nebentätigkeiten gelten nur noch die Grundsätze des allgemeinen Arbeitsrechts. Die bislang nach § 11 BAT anzuwendenden beamtenrechtlichen Bestimmungen sind nicht mehr maßgebend, insbesondere bedürfen Nebentätigkeiten im Gegensatz zu dem bislang geltenden BAT **nicht** mehr der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers.

Es besteht nur noch eine **Anzeigepflicht** des Beschäftigten, und zwar bei Nebentätigkeiten „gegen Entgelt“. Hieraus ergibt sich, dass unentgeltliche Nebentätigkeiten (z.B. die Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten) nicht angezeigt werden müssen. Die Anzeigepflicht erstreckt sich auf die **Art und den zeitlichen Umfang** der beabsichtigten Nebentätigkeit. Andernfalls ist es dem Arbeitgeber nämlich nicht möglich, das Vorliegen von Untersagungs- oder Einschränkungsgründen zu prüfen.

### Urlaub

I. So viele Arbeitstage **Erholungsurlaub** (§ 26 TVöD) unter Fortzahlung des Entgelts erhalten Beschäftigte, sofern sie fünf Tage pro Woche arbeiten:

**28** bis zum vollendeten 30. Lebensjahr (hier gilt der günstigere KODA-Beschluss aus 1987),

**29** bis zum vollendeten 40. Lebensjahr und

**30** nach dem vollendeten 40. Lebensjahr.

Maßgebend ist das im Laufe des Kalenderjahrs vollendete Lebensjahr. Wird an mehr oder weniger als fünf Tagen pro Woche gearbeitet, wird der Urlaubsanspruch entsprechend vermehrt oder vermindert. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr (Urlaubsjahr = Kalenderjahr) gewährt und kann auch in Teilen genommen werden. Grundsätzlich soll er zusammenhängen, anzustreben sind mindestens zwei Wochen am Stück.

### Wichtig: Neue Übertragungsregelungen

Wird Urlaub auf das nächste Jahr übertragen, muss er bis **zum 31. März** (bisher: 30. April) angetreten werden. Ist dies wegen Arbeitsunfähigkeit, aus betrieblichen oder dienstlichen Gründen nicht möglich, verlängert sich die Frist bis zum **31. Mai**. Kann auch bis dahin der Urlaub nicht „angetreten“ (d.h. der erste „alte“ Urlaubstag darf auf den 31.05. liegen!) werden, verfällt der Rest-Urlaub.

Es ist einem Dienstgeber unbenommen, trotzdem noch für 2006 die „alten“ Übertragungsregelungen anzuwenden (z.B. da die Mitarbeiter noch nach dem alten Schema Urlaub übertragen und geplant haben), da es sich um eine für die Mitarbeiter „günstigere“ Regelung handelt.

**II.** Aus wichtigem Grund können Beschäftigte auch **Sonderurlaub** (§ 28 TVöD) ohne Entgelt erhalten.

Ob dem Beschäftigten ein Sonderurlaub gewährt wird, steht im sog. billigen Ermessen des Arbeitgebers (§ 315 BGB). Voraussetzung ist, dass die persönlichen Motive der/des Beschäftigten einen wichtigen Grund darstellen. Nicht jedes persönliche Interesse rechtfertigt also die Annahme eines wichtigen Grundes.

Ein Sonderurlaub aus familiären Gründen z.B. zur Kinderbetreuung oder zur Pflege eines Angehörigen, wie es § 50 BAT bisher vorsah, dürfte aber auch weiterhin ausreichen, einen Sonderurlaub nach § 28 zu erhalten.

### **Entgelt bei Krankheit**

Wer wegen Krankheit unverschuldet nicht arbeiten kann, erhält das Tabellenentgelt für weitere **sechs Wochen** („echte Gehaltszahlung“) – auch in Fällen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation.

Was beim Entgelt nicht in Monatsbeträgen festliegt, wird errechnet als **Durchschnitt aus den letzten drei vollen Kalendermonaten**. Ausgenommen davon sind die Entgelte für zusätzliche, nicht im Dienstplan vorgesehene Überstunden, Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen und andere besondere Zahlungen wie vermögenswirksame Leistungen und Jubiläumsgelder.

**Nach** den ersten sechs Wochen wird ein Zuschuss zum Krankengeld gezahlt, das den Unterschied zum „Nettoentgelt“ – das ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt – ausgleicht. Nicht ausgeglichen werden allerdings die vom Krankengeld abgezogenen Beiträge zur Sozialversicherung, d.h. man hat tatsächlich weniger Geld in der Tasche.

Den Krankengeldzuschuss gibt es bei einer – im Laufe der Arbeitsunfähigkeit vollendeten – Beschäftigungszeit von

- mehr als **einem Jahr** für weitere sieben Wochen (insg. also 13 Wochen),
- mehr als **drei Jahren** für weitere 33 Wochen (insg. also 39 Wochen).

Für diejenigen Angestellten, die bis zum 30. September 2005 Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zum Ende der 26. Woche hatten (§ 71 BAT alt), gleicht der Zuschuss des Arbeitgebers auch die aus dem Krankengeld zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge aus. Das betrifft die Beschäftigten, die mindestens seit dem **30. Juni 1994** in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber beschäftigt waren.

Infolge der Neuregelung ergeben sich für privat Versicherte höhere Versicherungsbeiträge.

## **Überstunden im TVöD**

**Überstunden** sind diejenigen Arbeitsstunden, für die der Arbeitgeber einen Zeitzuschlag zu zahlen verpflichtet ist (Entgeltgruppen 1 bis 9: 30 %; Entgeltgruppen 10 bis 15: 15 %). Demgegenüber sind **Mehrarbeitsstunden** diejenigen Stunden, die ein Teilzeitbeschäftigter über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten (z.Zt. 38,5 Std.) leistet.

Der Grundbegriff der Überstunde ist in **§ 7 Abs. 7 TVöD** geregelt:

„Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.“

Der Begriff der Überstunde setzt demnach drei Merkmale voraus:

### ***1.) Anordnung des Arbeitgebers***

Freiwillig geleistete Arbeitsstunden sind damit grundsätzlich keine Überstunden. Neben einer ausdrücklichen Anordnung des Arbeitgebers kann allerdings die Anordnung einer Überstunde auch durch eine stillschweigende (konkludente) Vereinbarung zustande kommen. Der Arbeitgeber kann z.B. davon ausgehen, dass zusätzlich geleistete Arbeitsstunden innerhalb des **Gleitzeitrahmens** vom Beschäftigten ausgeglichen werden. Besteht hierzu wegen eines erhöhten Arbeitsanfalls allerdings keine Möglichkeit und weist die/der Beschäftigte den Arbeitgeber hierauf hin, so deutet dies auf das Zustandekommen einer sog. Überstundenabrede.

### ***2.) Überschreitung der festgesetzten Wochenarbeitszeit***

Das zweite Merkmal der Überstunde knüpft an die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten an, und zwar danach, wie diese für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzt worden ist.

Regelmäßig anfallende Arbeit kann entweder über einen Dienstplan oder über die Betriebsüblichkeit mithin so verteilt werden, dass Überstunden nicht anfallen. Der Arbeitgeber kann die Arbeitszeit in den Grenzen des Arbeitszeitgesetzes (und für den Fall, dass eine Dienstvereinbarung zu § 6 Abs. 4 besteht, darüber hinaus; s.u.) so verteilen, dass Abweichungen von der dienstplanmäßig festgelegten bzw. der betriebsüblichen Arbeitszeit gar nicht oder nur selten vorkommen.

### ***3.) Kein Ausgleich bis zum Ende der folgenden Woche***

Das dritte Merkmal stellt gegenüber dem bisherigen Recht eine Ausweitung der Arbeitszeitflexibilität für den Arbeitgeber dar: Erfolgt der Ausgleich innerhalb von zwei Wochen, so liegt keine Überstunde vor!

Diese Ausgleichsmöglichkeit setzt in der Praxis jedoch voraus, dass die jeweilige „Überstunde“ erfasst und der Zeitpunkt bestimmt wird, bis zu dem ein Ausgleich möglich ist.

## **Arbeitszeit (§ 6 TvöD) – Arbeitszeitkonto, Instrumente zur Flexibilisierung**

Eine bessere Balance von Arbeit und Leben können Beschäftigte künftig wahren. Dazu dienen **Arbeitszeitkonten**, die per Dienstvereinbarung eingerichtet werden können – in der ganzen Einrichtung oder auch nur in Teilen davon.

Daneben bleiben Dienstvereinbarungen zur Gleitzeit weiterhin bestehen und auch möglich. Auf ein Arbeitszeitkonto werden Zeitguthaben und Zeitschulden gebucht. Die Schulden dürfen auf höchstens 40 Stunden wachsen, die Guthaben auf ein Vielfaches davon. Zeitguthaben können angespart werden mit Überstunden oder in Zeit umgewandelten Zuschlägen zum Beispiel für Überstunden, Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit. Auch die Entgelte für Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft können per Dienstvereinbarung dafür frei gegeben werden. Die Beschäftigten entscheiden selbst, welche dieser Zeiten sie auf ihr Arbeitszeitkonto buchen wollen.

Der Arbeitgeber kann mit einzelnen Beschäftigten auch ein Langzeitkonto vereinbaren. Dabei ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen. Bei Arbeitsunfähigkeit während des Zeitausgleichs wird das Zeitguthaben nicht gemindert.

## **Wöchentliche Korridore und tägliche Rahmen**

Instrumente zur **Flexibilisierung der Arbeitszeit** entsprechend den betrieblichen Anforderungen sind entweder Arbeitszeitkorridor oder Rahmenzeit, die nur alternativ Anwendung finden können.

### *Arbeitszeitkorridor*

Bis zu 45 Stunden pro Woche kann ein Arbeitszeitkorridor umfassen. Grundlage dafür ist eine Dienstvereinbarung. Die innerhalb dieses Korridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden sind in höchstens einem Jahr auszugleichen. Über die Obergrenze des Korridors hinaus angeordnete Arbeitszeiten werden als Überstunden gewertet.

### *Tägliche Rahmenzeit*

Alternativ zum Arbeitszeitkorridor kann eine tägliche Rahmenzeit bis zu zwölf Stunden zwischen 6 und 20 Uhr eingeführt werden. Die innerhalb dieser Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden wie beim Arbeitszeitkorridor ausgeglichen, die außerhalb der Rahmenzeit angeordneten Stunden als Überstunden gewertet.

Wird ein Arbeitszeitkorridor oder eine Rahmenzeit vereinbart, muss auch zwingend ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden.

## **Arbeitsbefreiung**

Der Katalog der Arbeitsbefreiung im Einzelfall hat sich **nicht** geändert: wie bisher gibt es z.B. für die Teilnahme an einem Katholikentag 1 Tag oder für die Teilnahme an Exerzitien 3 Tage (pastorale Mitarbeiter 5 Tage) Arbeitsbefreiung für die/den Beschäftigten unter Fortzahlung des Entgelts.

Auch die sog. „Feiertagsregelung“ hat weiterhin Gültigkeit, so dass der Dienstgeber dem Mitarbeiter an 2 Werktagen je Kalenderjahr (z.B. im Bischöflichen Ordinariat für Rosenmontag und Fastnachtdienstag) frei geben muss.