

I. An die  
personalverwaltenden Stellen der  
Evangelischen Landeskirche in Baden

---

Evangelischer Oberkirchenrat  
Referat Recht und Rechnungsprüfung  
Siegfried Roth  
Blumenstraße 1-7, 76133 Karlsruhe  
siegfried.roth@ekiba.de  
Telefon 0721 9175-607  
Telefax 0721 9175-25-607

Karlsruhe, den 12. Dezember 2013  
Aktenzeichen: 21/513

### Rundschreiben 4/2013

(Dieses Rundschreiben ist im Intranet der Evangelischen Landeskirche in Baden unter  
„Portal/Infos und Produkte/Arbeitsrecht Rundschreiben“ abrufbar.)

#### Hinweise zur neuen Urlaubsregelung nach AR-M und AR-AVR

Sehr geehrte Damen und Herren,

in obiger Sache geben wir folgende Hinweise:

1	Vorbemerkung .....	2
2	Ziel der Regelung .....	2
3	Anspruchsvoraussetzung .....	2
4	Beispiele (ausgehend von 5-Tageweche) .....	3
5	Rechentabelle bei Wechsel innerhalb desselben Monats.....	5

## **1 Vorbemerkung**

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden (ARK) hat am 2. Oktober 2013 eine Arbeitsrechtsregelung beschlossen, welche die AR-AVR und die AR-M um eine Urlaubsregelung ergänzt. Die Arbeitsrechtsregelung ist im Gesetzes- und Verordnungsblatt der Evangelischen Landeskirche in Baden Nr. 15/2013, Seite 283, Ausgabedatum 11. Dezember 2013, veröffentlicht.

Die ergänzende Regelung in § 4 AR-AVR zu § 28a AVR (unter Einfügung eines Absatzes 8) bzw. in § 4 Nr. 26 Abs. 3 AR-M lautet:

*„Beginnt ein Arbeitsverhältnis im Laufe eines Monats, in dem ein Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis endet, auf das eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung oder ein für den öffentlichen Dienst geltender Tarifvertrag anzuwenden war, wird dieser Monat bei der Bemessung des tariflichen Urlaubsanspruchs berücksichtigt.“*

## **2 Ziel der Regelung**

Die Arbeitsrechtsregelung hat zum Ziel, Nachteile im Urlaubsanspruch bei einem Wechsel in ein Arbeitsverhältnis im Laufe eines Monats auszugleichen, wenn im selben Monat ein Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis, auf das eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung oder ein für den öffentlichen Dienst geltender Tarifvertrag anzuwenden war, endet. Die Bestimmungen der AVR und der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes regeln, dass der Urlaubsanspruch für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des Jahresurlaubs beträgt. Die Anwendung der tariflichen Zwölftelungsregelung zur Berechnung von Teilurlaubsansprüchen in obigen Tarifen würde bei einer Gesamtbetrachtung beider Beschäftigungsverhältnisse im Jahr des Wechsels zu einer Kürzung des Gesamtjahresanspruchs auf 11/12 führen; der Teilmonat, in dem der Wechsel erfolgt, könnte weder beim Teilurlaub des beendeten Ausbildungs- bzw. Praktikantenverhältnisses bzw. Arbeitsverhältnisses noch bei dem sich anschließenden Arbeitsverhältnis berücksichtigt werden.

## **3 Anspruchsvoraussetzung**

Die Anwendung der obigen Bestimmung setzt voraus, dass

- für das vorausgehende Beschäftigungsverhältnis eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung (z. B. AR-AVR, AR-M, AR-Ausbi/Prakt) oder ein für den öffentlichen Dienst geltender Tarifvertrag (z. B. TVöD, TVL, TVAöD, TVPöD) gegolten und
- ein Wechsel vom vorausgehenden Beschäftigungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis nach AR-M oder AR-AVR im selben Monat stattgefunden hat.

Beim vorausgehenden Beschäftigungsverhältnis kommt es nicht darauf an, zu welchem Anstellungsträger es bestanden hat. Alleinige Voraussetzung ist, dass eine kirchliche Arbeits-

rechtsregelung oder ein für den öffentlichen Dienst geltender Tarifvertrag zur Anwendung gekommen ist.

Beim Wechsel der Beschäftigungsverhältnisse kommt es ebenfalls allein darauf an, dass dieser in demselben Monat stattgefunden haben muss. Mit der Verwendung des Begriffs „im Laufe eines Monats“ ist der jeweilige Kalendermonat zu sehen. Wie lange die Unterbrechung der Beschäftigungsverhältnisse in diesem Monat dauerte, spielt keine Rolle. Endete das vorausgehende Beschäftigungsverhältnis im vorausgehenden Monat, ist die neue Urlaubsregelung grundsätzlich nicht anwendbar. Wir sind zur Vermeidung von Härtefällen unter Erteilung einer allgemeinen Genehmigung damit einverstanden, dass in Fällen, in denen das vorausgehende Beschäftigungsverhältnis am letzten Tag eines Vormonats endet und das neue Beschäftigungsverhältnis wegen arbeitsfreier Tage an Wochenenden oder Feiertagen nicht zum Beginn des darauf folgenden Monats begründet wird, der Anstellungsträger sich für die entsprechende Anwendung obiger Bestimmung entscheidet.

#### **4 Beispiele (ausgehend von 5-Tageweche)**

Die nachfolgenden Beispiele gehen davon aus, dass das vorausgehende Beschäftigungsverhältnis zu Beginn des Urlaubsjahres und das sich anschließende Beschäftigungsverhältnis bis Ende des Urlaubsjahres bestanden haben. Der zustehende gesetzliche Mindesturlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Jahreshälfte wurde rechnerisch nicht berücksichtigt.

a) Ein Arbeitsverhältnis einer Erzieherin zu einer Kommune mit einem Jahresurlaubsanspruch von 29 Arbeitstagen endete am 10. Juni. Zum 16. Juni schließt sich ein Arbeitsverhältnis zu einer Kirchengemeinde an. Für das Arbeitsverhältnis zur Kommune kam die Zwölfstelungsregelung des § 26 Abs. 2 Buchst. b TVöD zur Anwendung, so dass für 5 Monate ein Urlaubsanspruch von 12,08 abgerundet 12 Arbeitstagen zustand. Im Arbeitsverhältnis zur Kirchengemeinde würde sich nach TVöD für 6 Monate ein Urlaubsanspruch von 14,5 aufgerundet 15 Arbeitstagen ergeben. Nach bestehender tariflicher Regelung würde sich ein Gesamturlaubsanspruch von 27 Arbeitstagen ergeben (11/12 vom Jahresurlaub).

Durch die beschlossene Arbeitsrechtsregelung zum Urlaubsanspruch wird der Teilmonat Juni bei der Kirchengemeinde mit einem vollen Monat berücksichtigt, so dass sich für 7 Monate ein Urlaubsanspruch von 16,92 aufgerundet 17 Urlaubstagen ergibt. Aus beiden Beschäftigungsverhältnissen ergeben sich zusammengerechnet 29 (12 und 17) Urlaubstage. Das entspricht dem zustehenden tariflichen Jahresurlaub nach TVöD bei ununterbrochenem Beschäftigungsverhältnis.

b) Wie Fall a), abweichend handelt es sich um ein Arbeitsverhältnis einer Krankenpflegekraft im vierten Beschäftigungsjahr, auf das die AR-AVR Anwendung fand. Das neue Ar-

beitsverhältnis wird zu einer Diakoniestation begründet, welche den TVöD nach Maßgabe der AR-M anwendet. Nach § 28 Abs. 5 in Verbindung mit § 28a AVR ergab sich beim vorausgehenden Beschäftigungsverhältnis ein Urlaubsanspruch von 12 Arbeitstagen (wie unter Fall a). Für das neue Arbeitsverhältnis nach AR-M ergibt sich aufgrund der ergänzenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelung ebenfalls ein Anspruch von 17 Urlaubstagen. Würde die Krankenpflegekraft nach diesem Beispiel von einem Beschäftigungsverhältnis nach AR-M in ein Beschäftigungsverhältnis nach AR-AVR wechseln, kommt man aufgrund der ergänzenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelung in § 4 AR-AVR zu § 28a AVR zu demselben Ergebnis.

- c) Das Anerkennungspraktikum einer Erzieherin im Anerkennungsjahr mit einer Kirchengemeinde endet zum 25. August. Am 26. August wird ein Arbeitsverhältnis zur gleichen oder einer anderen Kirchengemeinde begründet. Für das Anerkennungspraktikum ergibt sich nach § 10 TVPöD in Verbindung mit § 26 Abs. 2 Buchst. b TVöD ein Urlaubsanspruch von  $7/12$  aus 27 Urlaubstagen = 15,75 aufgerundet 16 Urlaubstage. Für das Arbeitsverhältnis würde sich ohne die ergänzende Arbeitsrechtsregelung ein Anspruch aus  $4/12$  aus 29 Urlaubstagen = 9,67 aufgerundet 10 Urlaubstagen ergeben. Insgesamt entstünde ein Jahresurlaubsanspruch von 26 Urlaubstagen. Mit der ergänzenden Arbeitsrechtsregelung werden für das Arbeitsverhältnis  $5/12$  aus 29 Urlaubstagen angerechnet, so dass sich 12,08 abgerundet 12 Urlaubstage ergeben. Zusammengerechnet ergibt sich ein Jahresurlaubsanspruch von 28 Urlaubstagen.
- d) Ein Arbeitsverhältnis nach AR-M mit einem Jahresurlaubsanspruch von 29 Urlaubstagen endet zum 31. August. Ein neues Arbeitsverhältnis nach AR-M wird zum 15. September des Jahres begründet. Die ergänzende kirchliche Arbeitsrechtsregelung ist nicht anwendbar, da ein Wechsel innerhalb desselben Monats nicht vorliegt. Der tarifliche Urlaubsanspruch für das erste Arbeitsverhältnis beträgt  $8/12$  aus 29 Urlaubstagen = 19,33 abgerundet 19 Urlaubstage. Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch für das erste Arbeitsverhältnis durch Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte beträgt 20 Urlaubstage. Der tarifliche Urlaubsanspruch für das neue Arbeitsverhältnis beträgt  $3/12$  aus 29 Urlaubstagen = 7,25 abgerundet 7 Urlaubstage. Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch aus dem ersten Arbeitsverhältnis und der tarifliche Urlaubsanspruch aus dem neuen Arbeitsverhältnis betragen zusammengerechnet 27 Jahresurlaubstage.
- e) Wie Fall d), das erste Arbeitsverhältnis endet am 30. November 2013 und das neue Arbeitsverhältnis beginnt am 2. Dezember 2013 (Montag). Nach Nummer 3 letzter Satz sind wir damit einverstanden, wenn der Anstellungsträger für diesen Fall die entsprechende Anwendung der neuen Urlaubsregelung beschließen würde. Der tarifliche Urlaubsanspruch für das erste Arbeitsverhältnis beträgt  $11/12$  aus 29 Urlaubstagen = 26,58 aufgerundet 27

Urlaubstage. Der tarifliche Urlaubsanspruch für das neue Arbeitsverhältnis beträgt unter Anwendung der ergänzenden Urlaubsregelung 1/12 aus 29 Urlaubstagen = 2,42 abgerundet 2 Urlaubstage. Die tariflichen Urlaubsansprüche aus dem ersten Arbeitsverhältnis und aus dem neuen Arbeitsverhältnis betragen zusammengerechnet 29 Jahresurlaubstage.

## **5 Rechentabelle bei Wechsel innerhalb desselben Monats**

Dem Rundschreiben ist als Anlage eine Rechentabelle beigelegt, mit der der jeweilige tarifliche Urlaubsanspruch bei einer 5-Tageweche unter Berücksichtigung der ergänzenden Urlaubsregelung errechnet wurde. Die Tabelle A sieht einen Wechsel von einem Ausbildungs-/Praktikantenverhältnis nach den einschlägigen Tarifverträgen in ein Arbeitsverhältnis nach AR-M bzw. AR-AVR vor, für das ein Jahresurlaubsanspruch von 29 Urlaubstagen besteht.

Die Tabelle B sieht einen Wechsel von Arbeitsverhältnissen mit tariflichem Anspruch auf 29 Urlaubstage im Jahr vor. In der Tabelle B im Monat Juli ergibt sich die Besonderheit, dass durch die tarifliche Rundungsregelung für beide Arbeitsverhältnisse ein Anspruch von jeweils 15 Urlaubstagen, zusammengerechnet 30 Urlaubstagen entsteht.

Nicht eingerechnet ist der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch nach erfüllter Wartezeit bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte von 20 Urlaubstagen bei einer 5-Tageweche. Wurden diese im ersten Beschäftigungsverhältnis gewährt, so vermindert sich der Urlaubsanspruch bei einem Wechsel in den Monaten Juli bis September im anschließenden Beschäftigungsverhältnis entsprechend.

Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag

Siegfried Roth

Anlage

II. Vor Abgang an Frau Dr. Teichmanis m.d.B. um zustimmende Kenntnisnahme

III. Glied I erhalten

1. Kirchengemeindeämter (Freiburg, Heidelberg, Karlsruhe, Mannheim, Pforzheim (=5)
2. Verwaltungs- und Serviceämter mit Außen-/Dienststellen, einschl. Rastatt und Ettlingen (=15)
3. Geschäftsführer/-innen Diakonischer Werke in Kirchengemeinden, Kirchenbezirken und Diakonieverbänden (=19/Notesgruppe Diakonische Werke Rechtsangelegenheiten)
4. Evangelische Hochschule für Soziale Arbeit, Diakonie und Religionspädagogik, Bugginger Straße 38, 79114 Freiburg
5. Schulstiftung, im Hause
6. Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle, im Hause
7. Kirchliche Zusatzversorgungskasse Baden - FACH -

8. Diakonisches Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden - FACH -
9. Rechnungsprüfungsamt, im Hause
10. Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission, im Hause (1x)
11. Geschäftsstelle des Gesamtausschusses, im Hause (1x)
12. VKM Deutschland - Landesverband Baden, Am Seiberg 2 a, 79331 Teningen-Heimbach
13. Mitarbeitervertretung beim EOK, im Hause
14. Evangelische Stiftung Pflege Schönau, Zähringerstraße 18, 69115 Heidelberg
15. Evangelisches Stift Freiburg, Hermannstr. 10, 79098 Freiburg
16. Ref. 6 und 8, 6 Dö, 6 Tg, 6 Zs, 6 AS, 6 Ro, 7 Hu, 5 Dr und 5 Zw (=10)
17. Diakonie-/und Sozialstationen unter landeskirchlicher Aufsicht (=23)

IV. Nach Abgang 6 Hg (Intranet)

- V. Druckauftrag erteilt für  Nr. 1 bis 16 (61 Exemplare)  
 Nr. 1 bis 17 (84 Exemplare)

VI. Z.d.A.

Im Auftrag

Siegfried Roth