

# Info - Arbeitsrecht

2015-3

24. März 2015

Für personalverwaltende Stellen der  
Evangelischen Landeskirche in Baden

---

Evangelischer Oberkirchenrat  
Recht und Rechnungsprüfung  
Blumenstraße 1-7, 76133 Karlsruhe

Telefon 0721 9175-607 und -635  
Telefax 0721 9175-25-607

AZ: 21/513

Hinweis: Dieses Infoschreiben ist im Serviceportal - [www.service-ekiba.de](http://www.service-ekiba.de) - unter der Rubrik  
Arbeitsrecht / Infoschreiben chronologisch und thematisch abgelegt.  
Abbestellung der Infoschreiben bitte an: [gabriele.hartnegg@ekiba.de](mailto:gabriele.hartnegg@ekiba.de).

## Urlaub - Zusatzurlaub nach § 4 Nr. 27 AR-M

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden hat am 18. März 2015 eine neue Arbeitsrechtsregelung beschlossen, die in § 4 Nr. 27 AR-M ihren Niederschlag findet. Die neu aufgenommene Arbeitsrechtsregelung, die im Gesetzes- und Verordnungsblatt der Evangelischen Landeskirche in Baden (GVBl.) noch veröffentlicht wird, hat folgenden Inhalt:

### **„27. Zu § 27 TVöD - Zusatzurlaub**

*Ergänzend zu § 125 SGB IX erhalten Menschen mit Behinderung mit einem Grad der Behinderung von mindestens 30 v.H. bis unter 50 v.H., welche in einem Arbeitsverhältnis stehen zur Evangelischen Landeskirche in Baden, ihrer Kirchenbezirke, Kirchengemeinden, kirchlichen Verbände, Anstalten und Stiftungen, sowie der sonstigen rechtlich selbständigen Anstellungsträger, die der Aufsicht der Evangelischen Landeskirche in Baden unterliegen, einen Zusatzurlaub entsprechend den für Beamte der Evangelischen Landeskirche in Baden geltenden Bestimmungen.“*

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt rückwirkend zum 1. Januar 2015 in Kraft.

Zur Umsetzung des tariflichen Anspruchs auf den Zusatzurlaub in die ggf. schon bestehenden Urlaubsplanungen geben wir vor Veröffentlichung im GVBl. folgende Hinweise, mit der Bitte, die Ihnen angeschlossenen Anstellungsträger in geeigneter Weise über die Änderung zu informieren:

## 1. Allgemeine Hinweise zur neuen Arbeitsrechtsregelung

Der an die Bestimmungen der Beamten gekoppelte Anspruch auf einen Zusatzurlaub von jährlich 3 Arbeitstagen war bis Ende des Jahres 2005 in § 49 Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) tarifiert. Mit der Einführung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD), der in unserer Landeskirche durch die ARK mit der AR-M zum 01.01.2006 übernommen wurde, ist der o. g. Anspruch entfallen. Die Tarifvertragsparteien haben sich beim Abschluss des TVöD zu einer Entkoppelung von beamtenrechtlichen Bestimmungen entschlossen, u.a. den Anspruch auf den Zusatzurlaub aus dem BAT nicht übernommen. Der Wegfall des Zusatzurlaubs für privatrechtlich angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hatte in der Folge in Einrichtungen, in denen auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen (Beamtinnen/Beamte/Pfarrerinnen/Pfarrer) ihren Dienst versehen, zu Unbehagen in Folge der unterschiedlichen Ansprüche innerhalb der gleichen Dienststelle geführt. Der Beschluss der ARK ist in Folge dessen auch als Gleichstellungsregelung bzw. einheitliche Behandlung von öffentlich-rechtlich und privatrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei den betroffenen Anstellungsträgern zu sehen.

## 2. Verhältnis tarifvertraglicher und gesetzlicher Zusatzurlaub

Tarifvertraglicher und gesetzlicher Zusatzurlaub stehen grundsätzlich eigenständig nebeneinander, sofern eine Tarifvorschrift nicht zulässigerweise die Rechtsfolgen einer Gesetzesvorschrift günstiger gestaltet. Der Beschluss der ARK tangiert nicht den gesetzlichen Zusatzurlaub für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 schwerbehindert sind.

Der von der ARK beschlossene Zusatzurlaub steht als Ergänzung zum Zusatzurlaub nach § 27 TVöD. Nach Sinn und Zweck des von der ARK und in § 27 TVöD geregelten Zusatzurlaubs ist ein solcher nur möglich in einem sachlichen und zeitlichen Zusammenhang mit dem Erholungsurlaub nach § 26 TVöD. Diese sogenannte Akzessorietät des Zusatzurlaubs gegenüber dem Erholungsurlaub bestimmt damit, soweit keine speziellen Vorschriften zum Zusatzurlaub bestehen, auch das Wesen und den Inhalt des Zusatzurlaubs.

In § 4 Nr. 27 AR-M ist bestimmt, dass der unter die Arbeitsrechtsregelung fallende Personenkreis „entsprechend den für Beamte der Landeskirche geltenden Bestimmungen“ den Zusatzurlaub erhalten. Gewollt ist **Grund und Dauer** des Zusatzurlaubs in sinngemäßer Anwendung der beamtenrechtlichen Bestimmungen zu regeln. Mit der entsprechenden Anwendung der beamtenrechtlichen Bestimmungen ist nicht verfolgt, sämtliche beamtenrechtlichen Bestimmungen zur Urlaubsgewährung anzuwenden. Die beamtenrechtlichen Bestimmungen

für Grund und Dauer des Zusatzurlaubs ergänzend zum gesetzlichen Anspruch auf den Schwerbehindertenurlaub sollten nur insoweit gelten, als nicht tarifliche Bestimmungen vorgehen. Über **Entstehen, Bestehen, und Wegfall, z. B. über Urlaubsjahr, Fristen und Urlaubsvergütung, finden daher die tariflichen Vorschriften Anwendung.**

### **3. Räumlicher Geltungsbereich der Regelung**

Die Arbeitsrechtsregelung gilt für die Evangelische Landeskirche in Baden, ihre Kirchenbezirke, Kirchengemeinden, kirchlichen Verbände, Anstalten und Stiftungen, sowie die sonstigen rechtlich selbstständigen Anstellungsträger, die der Aufsicht der Evangelischen Landeskirche in Baden unterliegen. Die ARK hat hiermit festgelegt, dass die Gleichstellung nur bei Anstellungsträgern im verfasst kirchlichen Bereich erfolgen soll, wo die o. g. öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter i. d. R. ihre Dienste leisten. Darauf, ob eine Anstellung öffentlich-rechtlicher Bediensteter bei vorgenannten Anstellungsträgern erfolgt oder nicht, kommt es anders als in der früheren BAT-Bestimmung nicht an.

### **4. Persönlicher Geltungsbereich**

Anspruch auf den tariflichen Zusatzurlaub haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Grad der Behinderung von mindestens 30 v.H. bis unter 50 v.H. Mit der Formulierung „Ergänzend zu § 125 SGB IX ...“ wird kein doppelter Anspruch auf Zusatzurlaub begründet. Ergänzend zum **gesetzlichen Anspruch** für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit **Schwerbehinderung** wird für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche einen Grad der Behinderung von mindestens 30 v.H. bis unter 50 v.H. haben, ein **tariflicher Anspruch auf Zusatzurlaub** eingeräumt.

### **5. Die beamtenrechtlichen Bestimmungen**

Der Anspruch auf Zusatzurlaub richtet sich nach den für die Beamte der Evangelischen Landeskirche in Baden geltenden Bestimmungen. Unter Bestimmungen sind alle für Zusatzurlaub maßgeblichen Bestimmungen (Gesetze, Verordnungen, Verwaltungsvorschriften, Richtlinien und ähnliche Verlautbarungen) zu verstehen, die Grund und Dauer des Zusatzurlaubs bestimmen. Nach Artikel 2 § 8 Abs. 1 Nr. 5 des Kirchlichen Gesetzes zur Übernahme und Ausführung des Kirchenbeamtengesetzes der EKD finden für den Urlaub der Beamten der Evangelischen Landeskirche in Baden die Bestimmungen für Beamte des Landes Baden-Württemberg jeweils Anwendung. Danach ist derzeit die Verordnung der Landesregierung über die Arbeitszeit, den Urlaub, den Mutterschutz, die Elternzeit, die Pflegezeiten und den Arbeitsschutz der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter (Arbeitszeit- und Ur-

laubsverordnung - AzUVO) vom 29. November 2005 in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden, die in § 23 Abs. 1 und 2 Folgendes regelt:

**„§ 23**

**Zusatzurlaub in sonstigen Fällen**

*(1) Einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen erhalten Beamtinnen und Beamte,  
1. deren Grad der Behinderung weniger als 50, aber mindestens 30 oder  
2. deren Grad der Schädigungsfolgen weniger als 50, aber mindestens 25  
beträgt. Der Grad der Behinderung oder der Grad der Schädigungsfolgen ist nachzuweisen,  
im Zweifelsfall auf Verlangen durch ein amtsärztliches Zeugnis. § 125 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2 und Abs. 2 und 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) gilt entsprechend.  
(2) Soweit in § 125 SGB IX nichts anderes bestimmt ist, sind für den Zusatzurlaub für  
schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte die Bestimmungen dieses Unterabschnitts entsprechend anzuwenden.“*

Von vorgenannter Bestimmung ist vom Anspruchsgrund nur Absatz 1 Nr. 1 und von der Dauer Absatz 1 Satz 3 anzuwenden. Das Verlangen eines amtsärztlichen Zeugnisses ist nicht möglich. Auch die Anwendung des Absatzes 2 ist wegen der geltenden tariflichen Vorschriften zum Zusatzurlaub ausgeschlossen.

## **6. Geltendmachung des Anspruchs**

Die Geltendmachung des Zusatzurlaubs erfordert einen Nachweis über die Feststellung der Behinderung nach § 69 Abs. 1 SGB IX oder ein beantragter amtlicher Ausweis nach § 69 Abs. 5 SGB IX bis zum Ablauf des Gültigkeitszeitraums. Wir bitten die Verwaltungs- und Serviceämter, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Anstellungsträger in geeigneter Weise auf die neue Rechtslage hinzuweisen und sich ggf. den erforderlichen Nachweis zur Gewährung des Zusatzurlaubs vorlegen zu lassen. Eine Information aller Mitarbeiter über die ZGAST Gehaltsmitteilung scheidet aus, da ein Monatslauf für alle Personalfälle erst wieder im Juli 2015 bei der Ausschüttung des pauschalen Leistungsentgelts zu erwarten ist.

## **7. Dauer des Zusatzurlaubs**

Für die Dauer des tariflichen Zusatzurlaubs gelten nach § 23 AzUVO die § 125 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2 und Abs. 2 und 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) entsprechend. Die Bestimmung lautet:

## **„§ 125**

### **Zusatzurlaub**

*(1) ...; verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Soweit tarifliche, betriebliche oder sonstige Urlaubsregelungen für schwerbehinderte Menschen einen längeren Zusatzurlaub vorsehen, bleiben sie unberührt.*

*(2) Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, so hat der schwerbehinderte Mensch für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs nach Absatz 1 Satz 1. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Der so ermittelte Zusatzurlaub ist dem Erholungsurlaub hinzuzurechnen und kann bei einem nicht im ganzen Kalenderjahr bestehenden Beschäftigungsverhältnis nicht erneut gemindert werden.“*

#### **Zu Absatz 1:**

Es handelt sich hier um eine Ausgleichsvorschrift bei Abweichung von der 5-Tage-Woche. Die tariflichen Bestimmungen des Auf- und Abrundens sind nicht anwendbar. Die Bestimmung enthält jedoch keine eigene Auf- und Abrundensregelung. Bruchteile eines Urlaubs sind nur aufzurunden, wenn der Bruchteil mindestens  $\frac{1}{2}$  Urlaubstag nach § 5 Abs. 2 Bundesurlaubsgesetz ausmacht.

**Bsp. 1:** Bei einer 5-Tage-Woche (260 Arbeitstage) stehen 3 Urlaubstage zu. Bei einer 6-Tage-Woche (312 Arbeitstage) stehen 3,6 Urlaubstage zu ( $3/260 \times 312$ ). Hier findet eine Aufrundung auf 4 Urlaubstage statt. Der Zusatzurlaub wird dem Erholungsurlaub hinzugerechnet.

Ergibt sich ein Bruchteil von weniger als  $\frac{1}{2}$  Urlaubstag ist nicht abzurunden. Es ist auslegend davon auszugehen, dass dieser Bruchteil durch Freistellung zu gewähren ist.

#### **Zu Absatz 2:**

Auf den Zeitpunkt der Feststellung der Behinderteneigenschaft kommt es nicht an, sondern darauf, wie viele volle Monate die Behinderteneigenschaft bestanden hat.

**Bsp.2:** Die Behinderteneigenschaft wird mit Wirkung vom 15. Mai 2015 festgestellt. Im Kalenderjahr 2015 besteht danach ein Anspruch auf  $3 \times 7/12 = 1,75$  aufgerundet 2 Urlaubstage.

Würde im vorliegenden Beispiel das Arbeitsverhältnis erst ab 1. Oktober 2015 beginnen, wird der Zusatzurlaub von 2 Tagen nicht nochmals um  $9/12$  gekürzt.

**Bsp. 3:** Ein Beschäftigungsverhältnis endet am 30. Juni 2015. Die Behinderteneigenschaft wurde ab 1. Februar 2015 festgestellt. Da die Behinderteneigenschaft innerhalb des Beschäftigungsverhältnisses für fünf Monate vorliegt, errechnet sich nach § 125 Abs. 2 Satz 1 SGB IX ein Zusatzurlaub von  $\frac{5}{12}$  von 3 Arbeitstagen = 1,25 Tage. Satz 3 des § 125 Abs. 2 SGB IX steht diesem Ergebnis nicht entgegen, da kein weiteres Mal eine Kürzung vorgenommen wird.

Für den Umfang des Zusatzurlaubs nach § 125 SGB IX ist bei Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses während des Urlaubsjahres nach BAG-Entscheidung die Zwölfteilungsvorschrift des § 5 Absatz 1 Bundesurlaubsgesetz heranzuziehen. Bei Einstellungen in der ersten Hälfte des Kalenderjahres und bei Ausscheiden in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres ist nach Erfüllung der Wartezeit der Zusatzurlaub in vollem Umfang zu gewähren. In allen anderen Fällen gilt die Zwölfteilungsvorschrift.

**Bsp. 4:** Würde in obigem Beispiel 3 das Beschäftigungsverhältnis erst am 31. Juli 2015 enden und die Behinderteneigenschaft würde seit 1. Januar 2015 bestehen, so stünden 3 Tage Zusatzurlaub zu.

## **8. Höchstbegrenzung für Zusatzurlaube im Verhältnis zu anderen Urlauben**

Die von der ARK beschlossene Regelung zum Zusatzurlaub als Ergänzung zu § 27 TVöD steht unter der Höchstbegrenzungsregelung des Absatzes 4 von § 27 TVöD:

*„(4) Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden. Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 26 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.“*

### **a) Verhältnis zu anderen Zusatzurlauben**

Die Höchstzahl aller Zusatzurlaubs-Arbeitstage, mit Ausnahme des Schwerbehindertenerurlaubs nach § 125 SGB IX, ist auf 6 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt. Die Bestimmung hat dann Bedeutung, wenn ein Anspruch auf Zusatzurlaub nach der von der ARK beschlossenen ergänzenden Regelung neben einem Anspruch auf Zusatzurlaub nach den Bestimmungen der Absätze 1 und 2 von § 27 TVöD bestehen würde und daraus eine Kürzung vorzunehmen ist.

**b) Verhältnis zu Erholungsurlaub**

Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. Da hiervon der Zusatzurlaub für Schichtarbeit nach den Bestimmungen der Absätze 1 und 2 ausgenommen ist, wird in der Regel diese Höchstbetragsbegrenzung nicht zur Anwendung kommen.

Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag

gez.

Siegfried Roth