

**Arbeitsrechtsregelung zur Verbesserung
der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
(AR-Vereinbarkeit)**

Vom 26. September 2007

(GVBl. S. 209)

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat gemäß § 2 Abs. 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. April 1985 (GVBl. S. 69), zuletzt geändert durch Kirchliches Gesetz zur Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes vom 12. April 2003 (GVBl. S. 98), folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

Artikel 1

Vorbemerkung

Kirchliche Arbeitsplätze sollen auf allen Ebenen familienfreundlich sein und Chancen bieten, Berufs- und Privatleben besser zu vereinbaren.

Durch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen und langfristig gebunden. Das Ausscheiden qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Berufs- und Privatleben nicht vereinbaren können, wird vermieden. Motivation, Zufriedenheit und Belastbarkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Effizienz kirchlicher Arbeit in den Einrichtungen und Dienststellen steigen.

Zusätzlich zur oder anstelle der Gewährung eines Leistungsentgelts nach dem Tarifvertrag über das Leistungsentgelt für Beschäftigte des Bundes vom 25. Oktober 2006 (Leistung-TV Bund) können nach folgenden Maßgaben durch Dienstvereinbarung Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben eingeführt werden.

§ 1

Geltungsbereich

Diese Arbeitsrechtsregelung findet Anwendung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich der Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fallen.

§ 2

Verfahren zur Einführung und Finanzvolumen

(1) Die Gestaltung und konkrete Umsetzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (im folgenden Maßnahmen) finden auf der Ebene

der rechtlich selbstständigen Anstellungsträger bzw. nach Aufteilung auf Teile der rechtlich selbstständigen Anstellungsträger statt.

- (2) Die Einführung von Maßnahmen erfolgt durch Dienstvereinbarung.
- (3) Die Höhe des Finanzvolumens für Maßnahmen entspricht höchstens dem für das Leistungsentgelt vorgesehenen Anteil an der Bruttolohnsumme nach § 18 TVöD-Bund. Die Verwendung nicht verbrauchter Mittel ist in der Dienstvereinbarung zu regeln.
- (4) Bei der Ausschüttung des nach Absatz 3 zur Verfügung stehenden Finanzvolumens sind anzurechnen:
 - a) Für eine arbeitstägige Freistellung von der Arbeit für nach § 3 geförderte Maßnahmen 0,4 % der ständigen Monatsentgelte der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters des Jahres nach § 18 TVöD. Der prozentualen Anrechnung werden 250 Arbeitstage im Jahr zugrunde gelegt.
 - b) Für andere Maßnahmen nach § 3 die lohnsteuerrechtlich dem Arbeitslohn zuzurechnenden Zuschüsse an die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter sowie die zu versteuernden geldwerten Vorteile.
- (5) Die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern lohnsteuerrechtlich als Arbeitslohn zufließenden Zuschüsse sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 3

Beispielskatalog für Maßnahmen

(1) In einer Dienstvereinbarung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (z. B. Familienförderung) können neben Maßnahmen der Arbeitszeitflexibilisierung insbesondere aus folgendem Katalog Maßnahmen vereinbart werden:

1. Zusätzliche Arbeitsbefreiung für
 - die Betreuung von Kindern unter 14 Jahren,
 - besondere Angelegenheiten, insbesondere über die nach § 45 SGB V und § 29 Absatz 1 Buchstabe e TVöD-Bund zustehenden Tage hinaus, und
 - kirchliche Familienfeste.
2. Kinder-/Angehörigenbetreuung durch
 - öffentliche Kindergartenplätze/Tagesmutterservice (Zuschuss),
 - Pflegedienst/Kurzzeitpflege (Zuschuss),
 - Betriebskindergarten/Betriebskrippen,
 - Organisation einer Notfallbetreuung für Kinder/Angehörige,
 - Eltern-Kind-Arbeitszimmer und
 - Vermittlung von Tageseltern.

3. Familienservice/Beratungsangebote zu
 - Gesundheitsvorsorge/Gesundheitsprogramme,
 - Freizeitangebote/Ferienbetreuung,
 - Netzwerk-Kooperationen mit Fremdeinrichtungen (z. B. Schwimmbad),
 - Angebote haushaltsnaher Dienstleistungen und
 - Essen für Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z. B. aus Kantine).
4. Förderung von Eltern/Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch
 - Wiedereingliederungsprogramme
 - besondere Personalentwicklung und
 - Familienförderprogramme/Vaterförderung.

(2) Zusätzlich zu den oder an Stelle der Maßnahmen aus dem Beispielskatalog nach Absatz 1 können in der Dienstvereinbarung auch weitere Maßnahmen, die geeignet sind, das Betriebsklima zu verbessern, vereinbart werden.

(3) In der Dienstvereinbarung sind die zu regelnden Maßnahmen unter Beachtung der Bedürfnisse aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgewogen zu gestalten.

§ 4

Entscheidung über Gewährung von Maßnahmen

Die Entscheidungen über die Gewährung der Maßnahmen obliegen den die Dienstvereinbarung abschließenden Parteien. In der Dienstvereinbarung können abweichende Regelungen getroffen werden. Die Budgetverantwortung obliegt der Dienststellenleitung.

§ 5

Fortschreibung der Dienstvereinbarung

(1) Halbjährlich ist das Verhältnis von den durch die Dienstvereinbarung verursachten Ausgaben zu dem durch § 2 Abs. 3 für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehenden Gesamtvolumen zu überprüfen.

(2) Sollte das Verhältnis nicht ausgewogen sein, so ist in einer Fortschreibung der Dienstvereinbarung unter Beachtung des § 2 Abs. 3 aufzunehmen, auf welche Art oder durch welche Maßnahmen das Ungleichgewicht beseitigt wird.

§ 6

Informationsrechte

Die Mitarbeitervertretung hat Anspruch auf schriftliche Mitteilung

- des zur Verfügung stehenden Finanzvolumens nach § 2

- der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen eine Maßnahme gewährt bzw. nicht gewährt wurde,
- über Art und Umfang der Maßnahme und der Höhe des dazu benötigten Finanzvolumens.

Artikel 2
Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2008 in Kraft.