

AZ 25.00 Nr. 25.0-01-02-V22/6

An die  
Evang. Pfarrämter und Kirchenpflegen  
über die Evang. Dekanatämter  
- Dekaninnen und Dekane sowie  
Schuldekaninnen und Schuldekane -  
landeskirchlichen Dienststellen,  
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner,  
großen Kirchenpflegen,  
Geschäftsführungen von Diakonie- /Sozialstationen,  
Geschäftsführungen von Bezirks- und Kreisdiakoniestellen  
sowie an die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen

---

## **Geteilter Dienst**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Arbeitsrechtliche Kommission hat am 11. Dezember 2015 eine **Arbeitsrechtliche Regelung zum geteilten Dienst** beschlossen. Die Neuregelung ist zum **1. Januar 2016** in Kraft getreten, siehe ABl. Bd. 67, S. 26.

Es wurde folgender neuer § 8 Abs. 11 in die Kirchliche Anstellungsordnung (KAO) eingefügt:

*„Beschäftigte, die dienstplanmäßig vom Arbeitgeber eingesetzt werden, können aus dringenden betrieblichen Gründen im Rahmen billigen Ermessens zu geteiltem Dienst herangezogen werden. Sind geteilte Dienste nicht vermeidbar, sind diese auf ein Minimum zu begrenzen. Geteilter Dienst ist die Anordnung einer Arbeitsunterbrechung durch den Arbeitgeber, die über 90 Minuten pro Tag hinausgeht.*

*Ordnet der Arbeitgeber geteilten Dienst an, so haben Beschäftigte für jeden Tag, an dem sie geteilten Dienst leisten, einen Anspruch auf eine Zulage in Höhe von 35 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. Ab dem achten geteilten Dienst, der in einem Kalendermonat geleistet wird, erhöht sich die Zulage auf 50 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.*

*Die Arbeitsunterbrechung beginnt und endet am arbeitsvertraglichen Dienort. Der Arbeitgeber kann anordnen, dass Beschäftigte direkt von der letzten Einsatzstelle nach Hause bzw. direkt von zu Hause zur ersten Einsatzstelle fahren und die Arbeitsunterbrechung damit zu Hause beginnt bzw. endet.*

*Für die durch den geteilten Dienst verursachten Fahrten nach Hause und zurück haben die Beschäftigten Anspruch auf Fahrtkostenerstattung entsprechend den landeskirchlichen Bestimmungen.“*

## 1. Hintergrund der Regelung

In § 6 Abs. 5 KAO findet sich die Verpflichtung für Beschäftigte nach der KAO zur Leistung von Sonderformen der Arbeit, z.B. Sonntags-, Feiertags- und Schichtarbeit. Eine Verpflichtung zur Leistung von geteiltem Dienst fand sich in der KAO dagegen bislang nicht. In einigen kirchlichen Arbeitsbereichen, insbesondere im Bereich der ambulanten Pflege und in kirchlichen Tagungsstätten, ist es aber betrieblich notwendig, geteilt zu arbeiten. Durch die Neuregelung werden die Rahmenbedingungen für die Anordnung von geteilten Diensten rechtssicher geregelt.

### Anwendungsbereich

Unter geteiltem Dienst versteht man die **Anordnung einer Arbeitsunterbrechung, die über 90 Minuten pro Tag hinausgeht**, also vom Sinn und Zweck her nicht mehr als Pause angesehen werden kann.

**Die Neuregelung ist nicht auf bestimmte Berufsgruppen beschränkt.** Aus der eindeutigen Formulierung, dass die Arbeitsunterbrechung „angeordnet sein muss“ und die Beschäftigten „dienstplanmäßig eingesetzt werden müssen“, ergibt sich aber, dass begrifflich nur dann von geteiltem Dienst mit den entsprechenden Rechtsfolgen (siehe 3.) ausgegangen werden kann, wenn die Arbeitsunterbrechung nicht zur Disposition der/des Beschäftigten steht. **Sofern Beschäftigte die Befugnis haben, ihre Zeit frei einzuteilen, die Arbeitsunterbrechung somit „selbstbestimmt“ ist, handelt es sich nicht um geteilten Dienst.**

*Bsp. 1: Eine Kirchenpflegerin arbeitet vormittags bis 12 Uhr. Abends nimmt sie an einer Kirchengemeinderatssitzung teil. Von Seiten ihres Arbeitgebers könnte sie auch jederzeit die Arbeitszeit auf nachmittags verlegen und somit nur einmal am Tag zusammenhängend arbeiten. Sie hat daher keinen Anspruch gemäß § 8 Abs. 11 KAO.*

*Bsp. 2: Eine Erzieherin arbeitet vormittags bis 12 Uhr. Um 14.30 Uhr kommt sie wieder zur Dienstbesprechung in die Einrichtung. Hier greift § 8 Abs. 11 KAO, es sei denn, der Arbeitgeber ordnet nach der Mittagspause bis 14.30 Uhr die Ableistung von Verfügungszeit an.*

In § 8 Abs. 11 KAO ist als Voraussetzung für den geteilten Dienst festgelegt, dass „dringende betriebliche Gründe“ vorliegen müssen und dass diese – sofern nicht vermeidbar – auf ein Minimum zu begrenzen sind. Dadurch wird deutlich, dass der geteilte Dienst als für die Beschäftigten besonders belastende Form der Arbeitszeit möglichst vermieden werden soll.

Ein dringender betrieblicher Grund für geteilten Dienst liegt vor, wenn nur auf diese Weise eine Reduzierung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit vermieden werden kann.

Sofern die Voraussetzungen für die Anordnung von geteiltem Dienst gegeben sind, müssen auch Teilzeitbeschäftigte diesen leisten, ohne dass es dafür einer vertraglichen Regelung oder ihrer Einwilligung im Einzelfall bedarf.

## 2. Rechtsfolgen

Wenn Beschäftigte gemäß § 8 Abs. 11 KAO zu geteiltem Dienst herangezogen werden, so haben sie Anspruch auf die Zahlung einer Zulage und auf Fahrtkostenerstattung.

### **a) Zulage**

Pro Tag, an dem geteilt gearbeitet wird (nicht pro Stunde!) haben Beschäftigte Anspruch auf die Zahlung einer Zulage in Höhe von 35 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte, unabhängig von ihrem individuellen Beschäftigungsumfang.

Bsp.3: Bei einer Pflegekraft in EG Kr 8a berechnet sich die Zulage, die sie pro Tag geteilten Dienst erhält, folgendermaßen:

Der Stundensatz in EG Kr 8a, Stufe 3 beträgt (ab 1.3.2015) 16,09 €.

$16,09 \text{ €} * 35 \% = 5,63 \text{ € pro Tag geteilter Dienst.}$

Bsp.4: Bei einem hauswirtschaftlichen Mitarbeiter in EG 3, berechnet sich die Zulage pro Tag geteiltem Dienst folgendermaßen:

Der Stundensatz in EG 3, Stufe 3 beträgt (ab 1.3.2015) 13,10 €.

$13,10 \text{ €} * 35 \% = 4,59 \text{ € pro Tag geteilter Dienst.}$

Ab dem achten geteilten Dienst, den Beschäftigte in einem Kalendermonat leisten, erhöht sich die Zulage auf 50 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.

Abwandlung zu Bsp. 3: Ab dem achten geteilten Dienst berechnet sich die Zulage bei einer Pflegekraft in EG Kr 8a folgendermaßen:

Der Stundensatz in EG Kr 8a, Stufe 3 beträgt (ab 1.3.2015) 16,09 €.

$16,09 \text{ €} * 50 \% = 8,05 \text{ € pro Tag geteilter Dienst,}$

d. h. bei insgesamt 10 geteilten Diensten im Kalendermonat müssen  $7 \times 5,63 \text{ €}$  (= 39,41 €) und  $3 \times 8,05 \text{ €}$  (= 24,15 €), insgesamt somit 63,56 € zur Auszahlung kommen.

Abwandlung zu Bsp. 4: Ab dem achten geteilten Dienst berechnet sich die Zulage bei einem hauswirtschaftlichen Mitarbeiter in EG 3 folgendermaßen:

Der Stundensatz in EG 3, Stufe 3 beträgt (ab 1.3.2015) 13,10 €.

$13,10 \text{ €} * 50 \% = 6,55 \text{ € pro Tag geteilter Dienst.}$

Bei Auszubildenden, die zu geteiltem Dienst eingeteilt werden, wird der für die Zulagenberechnung heranzuziehende Stundensatz ermittelt, indem die Auszubildendenvergütung durch das 4,348fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geteilt wird.

Die Zulage für geteilten Dienst steht ggf. neben einer Schichtzulage gemäß §§ 7 Abs. 2, 8 Abs. 6 KAO zu. Die Voraussetzungen für das Vorliegen von geteiltem Dienst und Schichtarbeit sind jeweils gesondert zu prüfen.

Bei der Zulage für geteilten Dienst handelt es sich um steuer-, beitrags- und zvkpflichtigen Arbeitslohn. Bitte beachten Sie die entsprechenden Hinweise in den ZGAST-Rundschreiben (Meldestellenrundschreiben 02/2016 vom Februar 2016 und PO-Meldestellenrundschreiben 01/2016 vom Februar 2016) zur Einweisung der Zulage für geteilten Dienst.

### **b) Fahrtkostenerstattung**

Neben dem Anspruch auf Zahlung einer Zulage haben Beschäftigte, die geteilten Dienst leisten, Anspruch auf Fahrtkostenerstattung für die durch den geteilten Dienst verur-

sachten zusätzlichen Fahrten nach Hause und zurück. Die Höhe richtet sich nach den landeskirchlichen Bestimmungen der §§ 6, 7 und 7 a der Reisekostenordnung. Der Anspruch auf Fahrtkostenerstattung setzt voraus, dass die Beschäftigten auch tatsächlich während der Arbeitsunterbrechung nach Hause und zurück fahren und besteht unabhängig davon, ob es sich um eine Dienstreise i.S.d. § 2 RKO handelt oder nicht.

*Bsp. 5: Eine Pflegekraft fährt während der Arbeitsunterbrechung nicht nach Hause, sondern erledigt in der Nähe der Station Besorgungen. Sie hat keinen Anspruch auf Fahrtkostenerstattung (wohl aber auf die Zulage für geteilten Dienst).*

Sofern Beschäftigte für die zusätzliche Heimfahrt öffentliche Verkehrsmittel benutzen und sie über eine persönliche Netzkarte (o.ä.) verfügen, besteht kein Anspruch auf Fahrtkostenerstattung.

Ebenfalls besteht kein zusätzlicher Anspruch auf Fahrtkostenerstattung, sofern der Arbeitgeber den Beschäftigten für die Heimfahrt ein Dienstfahrzeug zur Verfügung stellt.

Die Fahrtkostenerstattungen und die Nutzung eines Dienstwagens für den geteilten Dienst sind nicht in jedem Fall steuerfrei bzw. beitragsfrei in der Sozialversicherung. Das Rundschreiben AZ 23.37 Nr. 569/6 vom 13.12.2012 bezüglich Fahrtkostenerstattungen an Mitarbeitende in Diakonie- und Sozialstationen und im Bereich der Familienpflege und Nachbarschaftshilfe wird demnächst neu aufgelegt.

### **3. Beginn und Ende der Arbeitsunterbrechung**

In § 8 Abs. 11 KAO ist geregelt, dass die Arbeitsunterbrechung am arbeitsvertraglichen Dienort beginnt und endet (Regelfall).

*Bsp. 6: Bei einer Pflegekraft ist die Diakoniestation der arbeitsvertragliche Dienort. Sie wird zu geteiltem Dienst eingeteilt. Wegen Patientenübergabe etc. fährt sie von der letzten Einsatzstelle vor der Unterbrechung über die Station nach Hause und wieder über die Station zum ersten Patienten nach der Unterbrechung. Die Fahrt von der Station nach Hause und zurück zählt nicht als Arbeitszeit. Die Pflegekraft hat Anspruch auf die Zulage für geteilten Dienst (s. o.). Sofern sie für die zusätzliche Fahrt nach Hause ihr Privatfahrzeug benutzt hat, besteht Anspruch auf Fahrtkostenerstattung für diese Strecke in Höhe von (bei entsprechendem Hubraum) 35 Cent pro Kilometer.*

Sofern dies aus betrieblichen Gründen sinnvoll ist, kann der Arbeitgeber anordnen, dass Beschäftigte direkt von der letzten Einsatzstelle nach Hause bzw. direkt von zu Hause zur ersten Einsatzstelle fahren und die Arbeitsunterbrechung damit zu Hause beginnt bzw. endet.

*Abwandlung zu Bsp. 6: Die letzte Einsatzstelle vor der Unterbrechung liegt ganz in der Nähe der Wohnung der Pflegekraft. Der Arbeitgeber ordnet an, dass die Schwester direkt vom Patient nach Hause fährt. In diesem Fall zählt auch die Fahrt nach Hause noch als Arbeitszeit. Erst ab der Ankunft zu Hause beginnt die Arbeitsunterbrechung.*

Um entsprechende Beachtung wird gebeten.

Mit freundlichen Grüßen

Hartmann  
Oberkirchenrat