

An die
Verwaltungsdienststellen in der
Evangelischen Kirche im Rheinland

per eMail
über die Damen und Herren
Superintendentinnen und Superintendents

sowie nachrichtlich
an die Damen und Herren Dezernentinnen und Dezernenten im Landeskirchenamt
und den
Rechnungsprüfungsstellen im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland

**DAS
LANDESKIRCHENAMT**

Abteilung I
Personal
Dezernat I.2
Angestellte und
Schulpersonal

Postfach 30 03 39
40403 Düsseldorf
Hans-Böckler-Straße 7
40476 Düsseldorf
Telefon (0211) 45 62-0
Telefax (0211) 45 62-562

—
Unser Zeichen
1103755
Az. 12-0

bei Rückfragen
Herr Dr. Klostermann
Durchwahl 45 62 - 285
Goetz.Klostermann@ekir-lka.de

Datum
08.11.2012

Änderung des Allgemeinen Entgeltgruppenplanes (AEGP) und des Pflegeentgeltgruppenplanes (PEGP) des BAT-KF unser Rundschreiben vom 10. September 2012

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem o.a. Rundschreiben haben wir Sie über die Problematik informiert, ob die Mitarbeitenden, die im Rahmen bestehender Beschäftigungsverhältnisse von der Einführung der neuen Entgeltgruppen 1a und 1b durch die Arbeitsrechtsregelungen vom 16. Mai 2012 betroffen sind, an der allgemeinen Entgelterhöhung in Höhe von 3,5% zum 1. Juni 2012 teilnehmen. Wir hatten Ihnen mitgeteilt, dass die Problematik sich daraus ergebe, dass die zugrundeliegende Übergangsbestimmung in der Arbeitsrechtsregelung nicht ganz eindeutig gefasst ist. Vor diesem Hintergrund haben wir mitgeteilt, dass wir keine Bedenken haben, wenn bei der Berechnung der Zulage für die betreffenden Mitarbeitenden die Entgelterhöhung in Höhe von 3,5% zum 1. Juni 2012 berücksichtigt wird. Dies ist bei einem erheblichen Teil der kirchlichen und diakonischen Arbeitgeber auch umgesetzt worden, andere Arbeitgeber haben die Entgeltsteigerung zumindest teilweise berücksichtigt.

In dem Rundschreiben hatten wir als Hintergrund für unsere Handlungsempfehlung auch angegeben, dass mit einer Klarstellung durch die Arbeitsrechtliche Kommission nicht zu rechnen sei.

Diese Vermutung hat sich erfreulicherweise als unzutreffend erwiesen. Die Arbeitsrechtliche Kommission hat in ihrer Sitzung am 24. Oktober 2012 nach einer intensiven und kontroversen Debatte den folgenden Beschluss gefasst:

Kernarbeitszeit
Mo/Di/Do 8.30 - 15.00 h
Mi/Fr 8.30 - 12.30 h

Sie erreichen das Dienstgebäude vom Hauptbahnhof aus
mit den U-Bahn-Linien U78 und U79 (Haltestelle *Kennedydamm*, Fahrzeit 8 Min.)
oder mit den Bussen 721 und 722 (Haltestelle *Frankenplatz*, Fahrzeit 15 Min.).

Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF, des MTArb-KF und anderer Arbeitsrechtsregelungen vom 16. Mai 2012

vom 24. Oktober 2012

**§ 1
Änderung von Artikel 8**

Artikel 8 der Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF, des MTArb-KF und anderer Arbeitsrechtsregelungen vom 16. Mai 2012 wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 2 Satz 1 werden nach dem Wort „Entgelt“ und der darauf folgenden Klammer die Worte „Vergleichsentgelt bestehend aus dem“ eingefügt.

2. Es wird folgender Absatz 3 angefügt:

„Für Mitarbeitende deren Vergleichsentgelt auf der Basis der am 31. Mai 2012 geltenden Entgelttabellen berechnet wurde, erhöht sich das Vergleichsentgelt nach Absatz 2 am 1. Januar 2013 um 3,5 %. Hierbei handelt es sich nicht um eine allgemeine Entgelterhöhung, die zur Verringerung der Zulage gemäß Absatz 2 führt.

Ist das Vergleichsentgelt nach dem 31.05.2012 prozentual angehoben worden, wird diese Erhöhung angerechnet.“

**§ 2
Inkrafttreten**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2013 in Kraft.

Dortmund, den 24. Oktober 2012

**Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission
Der Vorsitzende**

Für die kirchlichen und diakonischen Arbeitgeber hat dies folgende Konsequenzen:

- Für Arbeitgeber, die bereits zum 1. Juni 2012 die Entgeltsteigerung in Höhe von 3,5% für die betreffenden Mitarbeitenden berücksichtigt haben, ändert sich durch die Arbeitsrechtsregelung nichts.
- Die Arbeitgeber, die für die betreffenden Mitarbeitenden die Entgeltsteigerung von 3,5% zum 1. Juni 2012 nicht berücksichtigt haben, müssen zum 1. Januar 2013 das Vergleichsentgelt um 3,5% anheben.
- Die Arbeitgeber, bei denen die betreffenden Mitarbeitenden nur teilweise an der allgemeinen Entgelterhöhung zum 1. Juni 2012 teilgenommen haben, müssen zum 1. Januar 2013 die betreffenden Mitarbeitenden so stellen, dass für die ab dann vorzunehmenden Entgeltzahlungen die Entgeltsteigerung in Höhe von insgesamt 3,5% berücksichtigt ist.

Seite 3

Wir sind froh, dass eine solche Lösung in der Arbeitsrechtlichen Kommission im Ausgleich zwischen Dienstnehmern und Dienstgebern möglich geworden ist. Wir möchten noch einmal um Verständnis darum bitten, dass in dieser Sache nicht von vornherein eine völlig klare Regelung geschaffen worden ist. Dass die Korrektur durch die Arbeitsrechtliche Kommission erst zum gegenwärtigen Zeitpunkt erfolgen konnte, liegt maßgeblich daran, dass hier zunächst erhebliche Interessengegensätze zum Ausgleich gebracht werden mussten.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Dr. Götz Klostermann
Landeskirchenrat

Anlage: Rundschreiben vom 10. September 2012

An die
Verwaltungsdienststellen in der
Evangelischen Kirche im Rheinland

per eMail
über die Damen und Herren
Superintendentinnen und Superintendenden

sowie nachrichtlich
an die Damen und Herren Dezernentinnen und Dezernenten im Landeskirchenamt mit
der Bitte um Weiterleitung an alle Einrichtungen im Bereich der Evangelischen Kirche im
Rheinland

**DAS
LANDESKIRCHENAMT**

Abteilung I
Personal
Dezernat I.2
Angestellte und
Schulpersonal

Postfach 30 03 39
40403 Düsseldorf
Hans-Böckler-Straße 7
40476 Düsseldorf
Telefon (0211) 45 62-0
Telefax (0211) 45 62-562

Unser Zeichen
1096874
Az. 12-10

bei Rückfragen
Herr Dr. Klostermann
Durchwahl 45 62 - 285
Goetz.Klostermann@ekir-lka.de

Datum
08.11.2012

Arbeitsrechtsregelungen der ARK-rwl vom 19.09.2012 Neufassung des AEGP.BAT-KF, Berufsgruppe 1.1 - Mitarbeiterinnen in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Schwestern und Brüder,

die Arbeitsrechtliche Kommission Rheinland-Westfalen-Lippe (ARK) hat in ihrer Sitzung am 19. September 2012 u. a. eine Neufassung der Eingruppierungsregelungen für die Berufsgruppe 1.1 nach dem Allgemeinen Entgeltgruppenplan zum BAT-KF (AEGP.BAT-KF) – Mitarbeiterinnen in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit – beschlossen.

Die Zielsetzung bestand darin, die Regelung zu der Berufsgruppe, die insbesondere auf eine hohe fachliche und kirchenspezifische Qualifikation der Mitarbeitenden in diesen Bereichen ausgerichtet ist, so weiter zu verändern, dass sie auch aktuellen Entwicklungen standhält.

So enthält die Neuregelung neben der Anpassung an neue Ausbildungsgänge und Berufsabschlüsse, der Berücksichtigung eines veränderten Berufsprofils, auch eine Differenzierung nach dem Grad der Verantwortlichkeit der Tätigkeit. Dies wird insbesondere in Fällen relevant, in denen entsprechend der Beschlüsse der Landessynode 2012 zur gemeinsamen Personalplanung von kirchlichen Körperschaften die Tätigkeit in größeren und differenzierten Bereichen stattfinden wird.

Die Regelungen werden dazu führen, dass Mitarbeitende im Bereich der Berufsgruppe 1.1 in etlichen Fällen in Zukunft entgeltmäßig besser gestellt werden als bisher. Dies entspricht den Notwendigkeiten in einer Zeit, in der auch in diesen Arbeitsfeldern Fachkräfte von vielerlei Arbeitgebern umworben werden.

Kernarbeitszeit
Mo/Di/Do 8.30 - 15.00 h
Mi/Fr 8.30 - 12.30 h

Sie erreichen das Dienstgebäude vom Hauptbahnhof aus
mit den U-Bahn-Linien U78 und U79 (Haltestelle *Kennedydamm*, Fahrzeit 8 Min.)
oder mit den Bussen 721 und 722 (Haltestelle *Frankenplatz*, Fahrzeit 15 Min.).

Um gleichwohl die kirchlichen Arbeitgeber vor zunächst nicht tragbaren Kostensprüngen zu bewahren, ist der Neufassung der Berufsgruppe 1.1 eine Übergangsregelung hinzugefügt worden, nach der über eine „Einschleichregelung“ die bereits beschäftigten Mitarbeitenden erst allmählich an das neue Entgeltniveau herangeführt werden.

Zu den einzelnen Arbeitsrechtsregelungen vom 19. September 2012:

1. Berufsgruppe 1.1

Erzieherinnen und Erzieher

Werden Erzieherinnen und Erzieher im Bereich der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit beschäftigt, so erhöht sich das Entgelt von bisher Entgeltgruppe 5 nach Entgeltgruppe 8. Das nimmt Bezug darauf, dass auch Erzieherinnen und Erzieher in Kindertagesstätten durch die dortige Einführung des Entgeltgruppenplans Sozial- und Erziehungsdienste eine erhebliche Besserstellung im Entgelt erfahren haben.

Sofern Erzieherinnen und Erzieher in Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit eingesetzt werden, erfolgt die Eingruppierung in Anlehnung an das Tarifrecht des Öffentlichen Dienstes nach Entgeltgruppe SE 8 des SEEKP.BAT-KF.

Mitarbeitende ohne die in der Berufsgruppe geforderte Ausbildung:

Mitarbeitende mit einer abgeschlossenen Ausbildung an einer nicht anerkannten Ausbildungsstätte für Gemeindedienste (z. B. Bibelschule) erhalten wie bisher Entgelt nach Entgeltgruppe 6. Andere Mitarbeitende, die bisher aufgrund der Anmerkung 2 (2) a) Entgelt nach Entgeltgruppe 5 erhalten, erfahren eine Steigerung nach Entgeltgruppe 6.

Mitarbeitende mit Fachhoch- bzw. Hochschulabschluss

Für die Mitarbeitenden, für deren Tätigkeit bisher ein Fachhochschulabschluss vorausgesetzt wird, werden die Eingruppierungsmerkmale an neue Ausbildungsgänge und Berufsabschlüsse angepasst. Dabei wird weiterhin grundsätzlich vom Berufsbild der Dipl.-Sozialpädagogin bzw. des Dipl.-Sozialpädagogen und der Dipl.-Sozialarbeiterin oder des Dipl.-Sozialarbeiters ausgegangen.

Neben diesem Berufsbild können aber auch weitere vergleichbare Abschlüsse anerkannt werden, somit auch solche, die bisher nur über ein Kolloquium entgeltmäßig eine Gleichstellung mit einer Sozialpädagogin/einem Sozialpädagogen erhalten haben.

Das Erfordernis, die staatliche Anerkennung als Sozialpädagoginnen/-pädagogen nachzuweisen, ist entsprechend dem Hochschulrecht entfallen.

Gemeindepädagoginnen/Gemeindepädagogen bzw. entgeltmäßig Gleichgestellte gemäß § 6 (2) der Gemeindepädagogenordnung

Die bisherige eingruppierungsmäßige Hervorhebung der Doppelqualifikation besteht unverändert fort.

Heraushebungsmerkmale

Leitende Funktion im Kirchenkreis

Die bisherige Anforderung der Leitung der Jugendarbeit im Kirchenkreis erfährt eine offenere Formulierung, so dass andere Arbeitsbereiche der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit erfasst werden. Anmerkung 6 beschreibt die Anforderungen, die an eine leitende Funktion gestellt werden.

Leitung der Offenen Kinder- und Jugendarbeit mit mindestens drei unterstellten pädagogischen Fachkräften

Bisher wird die ausdrückliche Anordnung einer Unterstellung von mindestens fünf Mitarbeitenden mindestens der Entgeltgruppe 6 gefordert, um eine eingruppierungsmäßige Berücksichtigung der Leitungsfunktion in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit zu erreichen. Dieses Erfordernis entfällt zukünftig.

Anleitende und beratende Funktion beim Kirchenkreis mit Fachaufsicht über mindestens zehn pädagogische Fachkräfte, auch wenn sie nicht bei demselben Arbeitgeber angestellt sind

Erstmals ist eine Regelung getroffen worden, die bereits die anleitende und beratende Funktion in einem Kirchenkreis berücksichtigt. Hierbei wird zudem gefordert, dass die Fachaufsicht von mindestens 10 Mitarbeitenden übertragen wurde. So können z. B. einzelne Kirchengemeinden im Kirchenkreis als Arbeitgeber die Fachaufsicht der Mitarbeitenden in der Jugendarbeit auf eine/n Beschäftigte/n des Kirchenkreises übertragen. Die Dienstaufsicht verbleibt selbstverständlich beim Arbeitgeber.

Geschäftsführende Funktion eines Kirchenkreises mit Budgetverantwortung einschließlich Mittelakquise für Gemeinde und kreiskirchliche Dienste

Das Merkmal nimmt die Veränderungen der Organisationsstruktur in den Kirchenkreisen auf.

Fachreferentin in einer landeskirchlichen Dienststelle mit eigenständigem Aufgabenbereich einschließlich Fachberatung von Gemeinden und Kirchenkreisen

Das bisherige Merkmal des überregionalen Dienstes einer landeskirchlichen Dienststelle wird hiermit konkretisiert. Die bisherige Anforderung der Mitarbeiterunterstellung entfällt.

Heraushebungsmerkmale, die zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe 12 führen

Anmerkung 7 beschreibt beispielhaft die Anforderungen, die vorliegen müssen, damit von einer Tätigkeit auszugehen ist, die sich durch das besondere Maß der Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 5 heraushebt. Für den Fall, dass weitere Heraushebungsmerkmale berücksichtigt werden sollen, sind sie an dem Beispielkatalog zu messen.

Leitung mehrerer kreiskirchlicher Dienste

Dieses Heraushebungsmerkmal kann insbesondere in Hinblick auf die verschiedenen Modelle zur gemeinsamen Personalplanung nach dem Beschluss der Landessynode 2012 Bedeutung erlangen.

Mindestens 15 pädagogische Fachkräfte, die durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind

Entsprechend große Einheiten, die es in Westfalen bereits jetzt gibt, würden im Rheinland in der Praxis erst aufgrund von denkbaren Organisationsänderungen erreicht werden.

Anstellung auf landeskirchlicher Ebene mit geschäftsführenden Aufgaben, die die Verhandlungspartnerschaft mit Ministerien einschließt

Das Tätigkeitsmerkmal berücksichtigt auch die kirchenpolitische Wirkung der Arbeit.

Gemeinsames pastorales Amt

Die in nicht unerheblichem Umfang übernommenen pfarramtlichen Dienste begründen die besondere Heraushebung und die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 12.

Geltung und Übergangsregelungen

Die neuen Eingruppierungsregelungen gelten ab 1. Januar 2013. Die Eingruppierung der Mitarbeitenden ist zu diesem Zeitpunkt zu prüfen und dem geltenden Recht anzupassen. Die Eingruppierung bedarf der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung und unterliegt der Genehmigungspflicht.

Die entgeltmäßige Umsetzung der Regelung erfolgt unter Berücksichtigung der Übergangsregelungen. Diese orientieren sich an den entsprechenden Bestimmungen zur Umstellung auf den SEEKP.BAT-KF und den SDEKP.BAT-KF und beziehen sich auf die Stufenzuordnung.

2. Weitere Arbeitsrechtsregelungen vom 19.09.2012

Redaktionelle Änderungen und Anpassungen wurden in folgenden Bereichen vorgenommen:

- Pflegeentgeltgruppenplan
- BAT-KF und MTArb.KF (KZVK-Satzung, Jubiläumszuwendung, Zusatzurlaub)

Praktikantenordnung

Es wurden zwei Änderungen der Ordnung über die Arbeitsbedingungen der Praktikanten (PraktO) zum 1. Oktober 2012 beschlossen.

Zunächst wurde klargestellt, dass die Ordnung nicht für Teilnehmende von integrierten Ausbildungen gilt. Integrierte Ausbildungsgänge beinhalten kein zusammenhängendes berufspraktisches Jahr (Anerkennungsjahr), sondern sehen wechselnde Zeiten der praktischen und der theoretischen Ausbildung vor.

Zudem wurde eine Probezeit von drei Monaten eingeführt. Die Vertragspartner haben nunmehr die Möglichkeit innerhalb dieser Zeit das Vertragsverhältnis ohne Fristeinholung zu kündigen.

Diese Regelungen entsprechen den im öffentlichen Dienst geltenden Vereinbarungen.

Aufhebung der Ordnung über Arbeitsbedingungen für Mitarbeitende an Bildschirmarbeitsplätzen (BildAplO) und Übernahme der Regelung zur Arbeitsunterbrechung in § 6 BAT-KF

Die aus dem Jahr 1983 stammende Ordnung wird aufgrund der gesetzlichen Entwicklung im Arbeitsschutz und der dazugehörigen Vorschriften nicht mehr benötigt.

Für den Fall, dass die Tätigkeit einen dauernden Blickkontakt zum Bildschirm (Bildschirmarbeitsplatz) erfordert, bleibt die kircheneigene Regelung erhalten, die besagt, dass die vorgeschriebenen Arbeitsunterbrechungen auf die Arbeitszeit anzurechnen sind. Die entsprechende Vorschrift findet sich zukünftig in § 6 BAT-KF und MTArb-KF.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Dr. Götz Klostermann
Landeskirchenrat

An die
Verwaltungsdienststellen in der
Evangelischen Kirche im Rheinland

per eMail
über die Damen und Herren
Superintendentinnen und Superintendenden

sowie nachrichtlich
an die Damen und Herren Dezernentinnen und Dezernenten im Landeskirchenamt
und den
Rechnungsprüfungsstellen im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland

**DAS
LANDESKIRCHENAMT**

Abteilung I
Personal
Dezernat I.2
Angestellte und
Schulpersonal

Postfach 30 03 39
40403 Düsseldorf
Hans-Böckler-Straße 7
40476 Düsseldorf
Telefon (0211) 45 62-0
Telefax (0211) 45 62-562

Unser Zeichen
1091122
Az. 12-0

bei Rückfragen
Herr Dr. Klostermann
Durchwahl 45 62 - 285
Goetz.Klostermann@ekir-lka.de

Datum
10.09.2012

Änderung des Allgemeinen Entgeltgruppenplanes (AEGP) und des Pflegeentgeltgruppenplanes (PEGP) des BAT-KF

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Rundschreiben vom 4. Juni 2012, Nr. 1074233 haben wir unter Punkt 2 über die Änderung des Allgemeinen Entgeltgruppenplans zum BAT-KF und die Einführung der neuen Entgeltgruppen 1 a und 1 b informiert.

Zwischenzeitlich sind die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 16. Mai 2012 im Kirchlichen Amtsblatt veröffentlicht.

Dazu gibt es zahlreiche Anfragen wegen der Übergangsbestimmungen für die Mitarbeitenden, die im Rahmen bestehender Beschäftigungsverhältnisse von der Einführung der neuen Entgeltgruppen 1 a und 1 b betroffen sind.

Diese Mitarbeitenden erhalten nach der Übergangsbestimmung, Art. 8 Abs. 2 der Arbeitsrechtsregelung eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen ihrem bisherigen Entgelt und dem Entgelt nach der Arbeitsrechtsregelung vom 16.05.2012. Damit soll erreicht werden, dass die Mitarbeitenden bei bestehenden Beschäftigungsverhältnissen trotz der neuen Eingruppierung zunächst keine finanziellen Einbußen erleiden. Streitig ist nun, ob bei der erstmaligen Berechnung dieser Zulage die allgemeine Entgelterhöhung in Höhe von 3,5% zum 01.06.2012 einzubeziehen ist. Der Text von Art. 8 Abs. 2 der Arbeitsrechtsregelung ist hier nicht ganz eindeutig und gibt Anhaltspunkte für beide Interpretationen. Mit einer Klarstellung durch die Arbeitsrechtliche Kommission ist nicht zu rechnen.

Wir haben deshalb keine Bedenken, wenn bei der Berechnung der Zulage die Entgelterhöhung in Höhe von 3,5% zum 01.06.2012 berücksichtigt wird. Dafür mag jenseits einer rein rechtlichen

Kernarbeitszeit
Mo/Di/Do 8.30 - 15.00 h
Mi/Fr 8.30 - 12.30 h

Sie erreichen das Dienstgebäude vom Hauptbahnhof aus mit den U-Bahn-Linien U78 und U79 (Haltestelle *Kennedydamm*, Fahrzeit 8 Min.) oder mit den Bussen 721 und 722 (Haltestelle *Frankenplatz*, Fahrzeit 15 Min.).

Seite 2

Betrachtung, die wie aufgezeigt nicht ganz eindeutig ist, sprechen, dass die Neuregelung als ganze und auf lange Sicht ohnehin zu Einschränkungen bei den betreffenden Mitarbeitenden in den unteren Entgeltgruppen führen wird.

Die Zulage vermindert sich bei jeder Erhöhung des Entgeltes durch allgemeine Entgelterhöhungen, erstmalig zum 1. April 2013, aber auch durch Stufensteigerungen oder Höhergruppierungen um die Hälfte des jeweiligen Erhöhungsbetrages.

Die Zulage vermindert sich ferner im gleichen prozentualen Umfang, um den die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit nach dem 1. Juli 2012 vermindert wird. Bei einer Erhöhung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit bleibt die Zulage unberührt.

Gleiches gilt für die Änderung im Pflegepersonal-Entgeltgruppenplan zum BAT-KF im Abschnitt B.

Des Weiteren weisen wir Sie darauf hin, dass im Fall einer Höhergruppierung von Entgeltgruppe 1 in Entgeltgruppe 1a grundsätzlich immer ein Garantiebtrag anfällt. Dieser übersteigt den Betrag der nächsten Stufe mit der Folge, dass der Garantiebtrag bis zur übernächsten Stufensteigerung zu gewähren ist.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Dr. Götz Klostermann
Landeskirchenrat