

AZ 25.30 Nr. 485/6

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- und Sozialstationen
sowie an die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen

Vergütungsroundschreiben 2014 / 2015

Rundschreiben vom 25. Oktober 2012, AZ 25.30 Nr. 484/6

Sehr geehrte Damen und Herren,

gemäß § 1 c Abs. 1 der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) finden auf die Dienstverhältnisse der voll- und teilzeitbeschäftigten privatrechtlich angestellten kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) in der für den Bereich der Kommunalen Arbeitgeberverbände (Tarifgebiet West - Landesbezirk Baden-Württemberg) jeweils geltenden Fassung sowie die den TVöD ergänzenden Tarifverträge entsprechend Anwendung, soweit nicht in der KAO etwas anderes bestimmt ist oder im Falle künftiger Änderungen oder Ergänzungen der genannten Tarifverträge bestimmt wird.

Die Änderungstarifverträge Nr. 8 und 9 zum TVöD, die Änderungstarifverträge zum Überleitungsrecht (Änderungstarifvertrag Nr. 8 zum TVÜ-VKA, Änderungstarifverträge Nr. 8 zum TVÜ-Bund), der Änderungstarifvertrag Nr. 4 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Allgemeiner Teil, der Änderungstarifvertrag Nr. 5 zum TVAöD – Besonderer Teil Berufsbildungsgesetz, der Änderungstarifvertrag Nr. 6 zum TVAöD – Besonderer Teil Pflege, der Änderungstarifvertrag Nr. 4 zum Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD), der Änderungstarifvertrag Nr. 3 und 4 zum Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – TV Flex AZ und der Tarifvertrag über eine einmalige Pauschalzahlung 2014 und 2015 sind am 11. Juli 2014 von der Arbeitsrechtlichen Kommission in den Anwendungsbereich der Kirchlichen Anstellungsordnung übernommen worden.

Im Folgenden erhalten Sie die notwendigen Informationen für die in den Jahren 2014 und 2015 wirksam werdenden Stufen der Entgelterhöhung:

A. Erhöhung der Tabellenentgelte

I. Die Tabellenentgelte für die privatrechtlich angestellten kirchlichen Beschäftigten erhöhen sich in einem ersten Schritt **zum 1. März 2014 um 3,0 Prozent (mindestens 90 €)**. **Zum 1. März 2015** erfolgt eine **weitere Erhöhung um 2,4 %**. Bei Beschäftigten, die sich in einer individuellen Zwischen- oder Endstufe befinden, erhöhen sich die Monatsentgelte entsprechend.

Das Tabellenentgelt der Beschäftigten mit Tätigkeiten nach den Einzelvergütungsgruppenplänen 01 bis 16, 24 bis 49 und 60 bis 63 der Anlage 1.2.1. zur KAO richten sich somit für die Zeit **vom 1. März 2014 bis 28. Februar 2015 bzw. ab 1. März 2015 nach der Anlage 1 a) oder b)**. (Je nach Tarifwerk nach der Tabelle Bund oder VKA.)

II. Das Tabellenentgelt der Beschäftigten mit Tätigkeiten nach Einzelvergütungsgruppenplan 21 der Anlage 1.2.1. zur KAO – Beschäftigte im Erziehungsdienst – richtet sich für die Zeit **vom 1. März 2014 bis 28. Februar 2015 bzw. ab 1. März 2015 nach der Anlage 2**.

III. Das Tabellenentgelt der Beschäftigten mit Tätigkeiten nach den Einzelvergütungsgruppenplänen 53 und 54 der Anlage 1.2.1 zur KAO – Beschäftigte in Kr-Entgeltgruppen – richtet sich für die Zeit **vom 1. März 2014 bis 28. Februar 2015 bzw. ab 1. März 2015 nach der Anlage 3**.

IV. Erhöhung der Garantiebeträge

Die Garantiebeträge bei Höhergruppierungen nach § 17 Abs. 4 KAO betragen bei Höhergruppierungen in den **Entgeltgruppen 1 bis 8**

vom 1. März 2014 bis 28. Februar 2015	54,96 €
ab 1. März 2015	56,28 €.

Die Garantiebeträge bei Höhergruppierungen nach § 17 Abs. 4 KAO betragen bei Höhergruppierungen in den **Entgeltgruppen 9 bis 15**

vom 1. März 2014 bis 28. Februar 2015	87,95 €
ab 1. März 2015	90,06 €

(Bei Höhergruppierungen von EG 8 nach EG 9 gilt der für die Entgeltgruppen 9 bis 15 maßgebliche Garantiebetrug.)

V. Zulagen gemäß Anmerkungen 5 und 6 zum Vergütungsgruppenplan 54 (Stellvertretende Pflegedienstleitungen und Leitungen von Pflegebezirken)

Diese Zulagen betragen monatlich:

- für die ständige Vertretung von Pflegedienstleitungen der Fallgruppen 7 b), 8 b) und 8 c) des Vergütungsgruppenplans 54:
ab 1. März 2014 **100,98 €**
ab 1. März 2015 **103,40 €.**
- für die ständige Vertretung von Pflegedienstleitungen der Fallgruppe 9 b) des Vergütungsgruppenplans 54:
ab 1. März 2014 **213,30 €**
ab 1. März 2015 **218,42 €**

- **die ständige Vertretung von Pflegedienstleitungen der Fallgruppe 10 b) des Vergütungsgruppenplans 54:**
ab 1. März 2014 **332,81 €**
ab 1. März 2015 **340,80 €**.

- **bei Übertragung der Leitung eines Pflegebezirks oder sonstiger besonderer Aufgaben, wenn diese Tätigkeiten mindestens 25 Prozent der arbeitsvertraglich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit erfordern:**
ab 1. März 2014 **50,50 €**
ab 1. März 2015 **51,71 €**.

VI. Kinderbesitzstandzulage

Die Besitzstandzulage gemäß § 11 AR-Ü steigt für die Zeit vom 1. März 2014 bis 28. Februar 2015 auf **107,65 €** je Kind. Ab 1. März 2015 beträgt die Zulage **110,23 €** je Kind.

B. Verlängerung der Restantenregelung

Aufgrund der Tarifierhöhungen 2012/2013 wurde die sog. „Restantenregelung“, also die Durchführung von Bewährungsaufstiegen nach dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) für am 1. Oktober 2006 in den TVöD übergeleitete Beschäftigte, bis zum 28. Februar 2015 verlängert, was nach der geltenden Arbeitsrechtlichen Regelung (§ 8 Abs. 3 AR-Ü in Verbindung mit der Protokollnotiz zu § 8 Abs. 3 AR-Ü) für alle in dem Zeitraum bis 28. Februar 2015 noch anstehende Bewährungsaufstiege von Amts wegen vollzogen wird.

Nunmehr wurde § 8 Abs. 3 der Arbeitsrechtlichen Regelung zur Überleitung der unter den Geltungsbereich der KAO fallenden Beschäftigten in das ab 1. Oktober 2006 geltende kirchliche Arbeitsvertragsrecht (AR-Ü) in Verbindung mit der Protokollnotiz zu § 8 Abs. 3 AR-Ü dahingehend geändert, dass die in der Zeit von 1. März 2015 bis 28. Februar 2017 anstehenden Bewährungsaufstiege ebenfalls, aber nur auf schriftlichen Antrag der Beschäftigten vollzogen werden.

Tritt die neue Entgeltordnung vor dem 1. März 2017 in Kraft, so werden die Restanten statt bis zum 28. Februar 2017 nur noch bis zum Datum des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung im Geltungsbereich der KAO vollzogen.

Die Verlängerung der Restantenregelung betrifft nicht Personen, die nach der S-Tabelle oder nach der Kr-Anwendungstabelle eingruppiert sind, da für diese Personen bereits neue Eingruppierungsregelungen beschlossen wurden bzw. die Aufstiege in der Tabelle eingearbeitet sind. Für Kirchenmusiker/ Kirchenmusikerinnen bitten wir das Rundschreiben AZ 59.10 Nr. 45/6.2 vom 23.06.2009 (vgl. VGP 10; Ziffer 3a und 3b) zu beachten.

C. Pauschalzahlung 2014 und 2015

Bestandteil der Tarifeinigung vom 1. April 2014 ist auch der Tarifvertrag über eine einmalige Pauschalzahlung für die Jahre 2014 und 2015. Die Pauschalzahlung wird in bestimmten Entgeltgruppen als Ausgleich dafür gewährt, dass die neue Entgeltordnung des TVöD bislang noch nicht in Kraft getreten ist. Die Regelungen des neuen TV Pauschalzahlung vom 1. April 2014 wurden weitestgehend mit Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 11. Juli 2014 übernommen.

Die **Pauschalzahlung 2014** wird im **November 2014** und die **Pauschalzahlung 2015 im Oktober 2015** ausbezahlt. Weitere Informationen erhalten Sie von der Zentralen Gehaltsabrechnungsstelle.

Keinen Anspruch auf die Pauschalzahlung haben Kirchenmusiker / Kirchenmusikerinnen nach dem Vergütungsgruppenplan 10, Beschäftigte im Erziehungsdienst nach Vergütungsgruppenplan 21 und Beschäftigte in Kr-Entgeltgruppen (Vergütungsgruppenpläne 53 und 54). Hintergrund ist, dass für diese Beschäftigten-gruppen bereits neue Eingruppierungsregelungen beschlossen wurden bzw. die Bewährungsaufstiege bei der Kr-Tabelle berücksichtigt sind.

I. Pauschalzahlung von Amts wegen

Beschäftigte erhalten unter folgenden Voraussetzungen von Amts wegen eine einmalige **Pauschalzahlung in Höhe von 360 €** bei 100 % Beschäftigungsumfang. Die Datumsangaben beziehen sich auf die Pauschalzahlung 2014, die Datumsangaben in Klammern auf die Pauschalzahlung 2015.

- Die Beschäftigten müssen am 31. Dezember 2013 (bzw. 31. Dezember 2014) in den Entgeltgruppen 2 bis 8 eingruppiert gewesen sein - dabei muss es sich um die Entgeltgruppe der Grundeingruppierung gemäß Anlage 3 TVÜ-VKA (siehe Handbuch kirchliches Anstellungsrecht, Band 1, Teil II, Anlage 3, S. 31 f) handeln - und
- das Arbeitsverhältnis muss zwischen dem 1. Oktober 2006 und dem 31. Dezember 2013 (bzw. 31. Dezember 2014) begonnen haben und
- die Beschäftigten müssen für mindestens einen Tag im Jahr 2014 (2015) bis zum 31. Oktober 2014 (31. Oktober 2015) Anspruch auf Entgelt gehabt haben und
- das Arbeitsverhältnis muss im Oktober 2014 (Oktober 2015) noch bestehen.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Pauschalzahlung anteilig entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung am 31. Dezember 2013 (31. Dezember 2014).

II. Pauschalzahlung auf Antrag

1. Die Pauschalzahlung erhalten auf Antrag auch Beschäftigte,

- deren Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Januar 2014 bis 1. Juli 2014 (1. Januar 2015 bis 1. Juli 2015) begonnen hat und
- die in den Entgeltgruppen 2 bis 8 eingruppiert sind - dabei muss es sich um die Entgeltgruppe der Grundeingruppierung gemäß Anlage 3 TVÜ-VKA (siehe Handbuch kirchliches Anstellungsrecht, Band 1, Teil II, Anlage 3, S. 31 f) handeln – und
- die Beschäftigten müssen für mindestens einen Tag im Jahr 2014 (2015) bis zum 31. Oktober 2014 (31. Oktober 2015) Anspruch auf Entgelt gehabt haben und
- die die Voraussetzungen eines Tätigkeitsmerkmals erfüllen, das einen Aufstieg nach einer Dauer von längstens einem Jahr vorsieht (insbesondere Vergütungsgruppenplan VGP 61, Fgr. 3 c und Fgr. 4 d jeweils mit Ausbildung zur Pfarramtssekretärin oder zusätzlicher Sekretärinnenprüfung) und
- deren Arbeitsverhältnis am 31. Oktober 2014 (31. Oktober 2015) noch besteht.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Pauschalzahlung anteilig entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung am 1. Oktober 2014 (1. Oktober 2015).

2. Außerdem erhalten die Pauschalzahlung auf Antrag auch Beschäftigte,
 - die am 1. Oktober 2006 in den TVöD übergeleitet wurden,
 - die nach der Überleitung eine neue Tätigkeit übernommen haben, die zu einer neuen Eingruppierung in die EG 2 bis 8 - Entgeltgruppe der Grundeingruppierung gemäß Anlage 3 TVÜ-VKA, siehe Handbuch kirchliches Anstellungsrecht, Band 1, Teil II, Anlage 3, S. 31 f - geführt hat und
 - die Neueingruppierung entweder zwischen dem 1. Oktober 2006 und dem 31. Dezember 2013 (31. Dezember 2014) stattgefunden hat (die Eingruppierung in die Entgeltgruppen 2 bis 8 muss in diesem Fall am 31. Dezember 2013 (31. Dezember 2014) vorliegen) und das Arbeitsverhältnis am 31. Oktober 2014 (31. Oktober 2015) noch besteht oder
 - die Neueingruppierung zwischen dem 1. Januar 2014 und dem 1. Juli 2014 (1. Januar 2015 und dem 1. Juli 2015) stattgefunden hat, infolgedessen die Voraussetzungen eines Tätigkeitsmerkmals erfüllt werden, das einen Aufstieg nach einer Dauer von längstens einem Jahr vorsieht (insbesondere Vergütungsgruppenplan 61, Fgr. 3 c und Fgr. 4 d jeweils mit Ausbildung zur Pfarramtssekretärin oder zusätzlicher Sekretärinnenprüfung) und das Arbeitsverhältnis am 31. Oktober 2014 (31. Oktober 2015) noch besteht.

III. Ausschlussfrist

Da die Pauschalzahlungen im Oktober 2014 und Oktober 2015 fällig sind, sind Ansprüche auf die Pauschalzahlung spätestens am 17. Oktober 2015 bzw. 17. Oktober 2016 verfallen, wenn sie nicht vorher gemäß § 37 KAO schriftlich gegenüber dem Dienstgeber geltend gemacht wurden.

Die Pauschalzahlung steht Anspruchsberechtigten nur einmal zu. So kann ein Beschäftigter z. B. nicht einen vollen Anspruch auf Pauschalzahlung von Amts wegen und nochmals einen vollen Anspruch auf Antrag haben. Dagegen ist es möglich, dass bei zwei Parallelbeschäftigungen nach der KAO die Pauschalzahlung jeweils anteilig zusteht.

Die Pauschalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen (z.B. der Jahressonderzahlung) nicht zu berücksichtigen.

Diesem Rundschreiben ist ein Informationsschreiben an Mitarbeitende beigelegt, die für eine Pauschalzahlung auf Antrag in Frage kommen, siehe **Anlage 4 a und b** zu diesem Rundschreiben.

D. Stundensätze für kurzfristig Beschäftigte, die nicht der KAO unterliegen

Gemäß § 1 b j) KAO sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom Geltungsbereich der KAO ausgenommen, die geringfügig im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV beschäftigt werden (kurzfristig Beschäftigte).

Die Vergütung für diesen Personenkreis richtet sich nach Anlage 1.2.3 zur KAO. Mit Wirkung vom 1. Januar 2013 werden die Stundensätze für die **kurzfristig beschäftigten Aushilfen und Vertretungskräfte** nicht mehr jeweils durch Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission festgelegt, sondern **richten sich dynamisch nach der jeweiligen Stufe 3 der nach der Anlage 1.2.1 zur KAO zutreffenden Entgeltgruppe**.

Die **ab 1. März 2014 bzw. ab 1. März 2015 geltenden Sätze der Anlage 1.2.3 zur KAO** sind diesem Rundschreiben als **Anlage 5** beigelegt.

E. Stundensätze für Nachbarschaftshelferinnen und Nachbarschaftshelfer

Das Stundenentgelt für die Tätigkeit in der Nachbarschaftshilfe gem. Anlage 3.7.2 zur KAO beträgt **mindestens 70 % des Stundenentgelts der Entgeltgruppe 2 Stufe 2 und höchstens das Stundenentgelt der Entgeltgruppe 2 Stufe 6**. Der so ermittelte Mindest- und Höchstsatz wird um die anteilige Jahressonderzahlung erhöht.

Vom 1. März 2014 bis 28. Februar 2015 gilt somit folgender Mindest- und Höchstsatz:

mindestens 8,93 € und höchstens 14,72 €.

Ab 1. März 2015 gilt folgender Mindest- und Höchstsatz:

mindestens 9,16 € und höchstens 15,07 €.

Die Höhe des Stundenentgelts ist zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung im zulässigen Rahmen in einer Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG in Verbindung mit § 40 Buchstabe p) MVG. Württemberg unter Berücksichtigung der örtlich für vergleichbare Beschäftigte gezahlten Stundenentgelte festzulegen. **Einmal vereinbarte Sätze nehmen automatisch an Tarifsteigerungen teil. Bereits vereinbarte Sätze sind somit ab 1. März 2014 um 3,0 % und ab 1. März 2015 um weitere 2,4 % zu erhöhen.**

F. Erhöhung von Pauschalvergütungen

Soweit mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht unter die KAO oder eine sonstige arbeitsrechtliche Regelung fallen, Pauschalvergütungen (Festvergütungen) vereinbart wurden, können diese unter Beachtung von § 40 p) MVG. Württemberg **ab 1. März 2014 um 3,0 % und ab 1. März 2015 um weitere 2,4 %** erhöht werden. Bei dieser Gelegenheit wird gebeten, zu überprüfen, ob die betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterhin vom Geltungsbereich der KAO ausgenommen sind. Erhöhungen von Pauschalvergütungen sind der ZGASSt einzuweisen.

G. Vergütungen für Praktikantinnen und Praktikanten sowie für Auszubildende

Die im Zeitraum ab 1. März 2014 bzw. ab 1. März 2015 geltenden Vergütungen für Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten ergeben sich aus **Anlage 6** zu diesem Rundschreiben.

Durch den Änderungsstarifvertrag Nr. 4 zum TVAöD – AT wurde die Regelung zur Übernahme von Auszubildenden verlängert.

Damit bleibt die Regelung in § 16 a TVAöD – AT wie folgt bestehen:

„Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Der dienst-

liche bzw. betriebliche Bedarf muss zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nach Satz 1 vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle bzw. einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz voraus, die/der eine ausbildungs-adäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.“

Die Neuregelung gilt für alle Ausbildungsverhältnisse (nach BT-BBiG und BT-Pflege). Die Neuregelung betrifft nicht Anerkennungspraktikumsverhältnisse.

Die Weiterbeschäftigung nach § 16 a TVAöD – AT im Anschluss an die Ausbildung zunächst befristet für zwölf Monate und - bei entsprechender Bewährung in dem befristeten Arbeitsverhältnis - dann unbefristet, hat folgende Voraussetzungen:

- I. Das Ausbildungsverhältnis muss erfolgreich durch **Bestehen der Abschlussprüfung** beendet werden. Es kommt nicht darauf an, mit welcher Note die Abschlussprüfung bestanden wird, es sei denn, es muss eine Auswahlentscheidung zwischen mehreren Auszubildenden eines Ausbildungsjahrgangs getroffen werden.
- II. Zum Zeitpunkt der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses muss ein **dienstlicher oder betrieblicher Bedarf an der dauerhaften Weiterbeschäftigung** der/des ehemaligen Auszubildenden vorliegen. Dies bedeutet, dass bereits zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung ein Bedarf vorliegen muss, der nicht nur die zunächst zwölf Monate befristete, sondern auch die spätere unbefristete Weiterbeschäftigung einschließt. Ist zum Zeitpunkt der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nur eine befristete Weiterbeschäftigungsmöglichkeit gegeben, z.B. weil ein Arbeitsplatz für die Dauer der Elternzeit oder Beurlaubung eines anderen Mitarbeitenden zu besetzen ist, sind die Voraussetzungen hinsichtlich des Bedarfs nach § 16 a TVAöD nicht erfüllt. Der Arbeitgeber kann dem/der ehemaligen Auszubildenden in diesem Fall eine Weiterbeschäftigung außerhalb des Anwendungsbereichs von § 16 a TVAöD – AT anbieten. Aus dieser Weiterbeschäftigung kann dann kein Anspruch auf eine unbefristete Übernahme entstehen. Dies wird auch durch die Protokollerklärung zu § 16 a TVAöD – AT unterstrichen, welche lautet: „Besteht kein dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung, ist eine befristete Beschäftigung außerhalb von § 16 a möglich.“
Es wird empfohlen, in befristeten Arbeitsverträgen, die im Anschluss an die Berufsausbildung abgeschlossen werden, zu vermerken, ob die Befristung aufgrund von § 16 a TVAöD – AT oder außerhalb von § 16 a TVAöD – AT erfolgt.
- III. Die Übernahmeverpflichtung setzt weiter das **Vorhandensein einer freien und besetzbaren Stelle** voraus, die eine Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. Soweit Stellen nicht wieder besetzt werden sollen (kw-Vermerk) oder aus Haushaltsgründen einer Sperre unterliegen, handelt es sich nicht um freie und zu besetzende Stellen.
- IV. Auf der freien zu besetzenden Stelle muss eine **ausbildungsadäquate Beschäftigung** möglich sein, d.h. die Stelle muss derjenigen Qualifikation entsprechen, die durch die Ausbildung erlangt wurde. Stellen, auf denen Tätigkeiten verlangt werden, die eine höhere oder geringere Qualifikation erfordern, erfüllen diese Voraussetzung nicht.
- V. Maßgeblich für das Vorhandensein der unbefristeten Weiterbeschäftigungsmöglichkeit ist der **Zeitpunkt der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses**. Wird eine Stelle erst zu einem späteren Zeitpunkt frei, handelt es sich nicht um eine Weiterbeschäftigung im Sinne von § 16 a TVAöD – AT, selbst wenn der Auszu-

bildende zunächst außerhalb von § 16 a TVAöD – AT befristet weiterbeschäftigt wird.

VI. Der Weiterbeschäftigung dürfen keine personenbedingten, verhaltensbedingten, betriebsbedingten oder gesetzlichen Gründe entgegenstehen.

Als personenbedingte Gründe kommen z.B. mangelnde persönliche Fähigkeiten (z.B. fehlende Teamfähigkeit, fehlende soziale Kompetenz) in Betracht.

Zu den verhaltensbedingten Gründen gehören z.B. unentschuldigtes Fehlen, Störungen des Betriebsfriedens etc. Zwar müssen nicht dieselben Anforderungen erfüllt sein wie bei einer ordentlichen Kündigung, jedoch ist eine Einzelfallbetrachtung erforderlich, ob trotz vorangegangener verhaltensbedingter Störungen ein vertragsgerechtes Verhalten im anschließenden Arbeitsverhältnis zu erwarten ist oder nicht.

Betriebsbedingte Gründe können organisatorische Maßnahmen wie z.B. die Verlagerung oder der Wegfall von Aufgaben sein. In der Regel fehlt es dann aber bereits am dienstlichen bzw. betrieblichen Bedarf für eine dauerhafte Weiterbeschäftigung.

Gesetzliche Gründe, die einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen, dürfte es im kirchlichen Bereich eher nicht geben.

VII. Der Weiterbeschäftigungsanspruch von Auszubildenden nach § 16 a TVAöD – AT kann in Konkurrenz zur Weiterbeschäftigung von befristet Beschäftigten gemäß § 30 Abs. 2 Satz 2 KAO stehen. Danach sind mit Sachgrund befristete Beschäftigte bei der Vergabe von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn sie die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllen. In diesem Fall hat die Übernahmeregelung nach § 16 a TVAöD – AT grundsätzlich Vorrang. Sind die Voraussetzungen des Anspruchs nach § 16 a TVAöD – AT erfüllt, so ist die Stelle ohne Ausschreibung an den/die ehemalige/n Auszubildende/n zu vergeben. Dies gilt erst recht in Fällen einer nur sachgrundlosen Befristung, da hier den Arbeitgeber nach § 30 Abs. 3 Satz 2 KAO lediglich eine Prüfpflicht hinsichtlich der Weiterbeschäftigungsmöglichkeit trifft.

VIII. Sind die Voraussetzungen des Weiterbeschäftigungsanspruchs erfüllt, wird zunächst ein befristeter Arbeitsvertrag für die Dauer von zwölf Monaten abgeschlossen (sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG).

Im Anschluss an die Befristung erfolgt bei entsprechender Bewährung die unbefristete Übernahme. Der Bewährung können sowohl die gezeigten fachlichen Leistungen als auch die mangelnde persönliche Eignung entgegenstehen. Die Gründe, die einer Bewährung entgegenstehen, sind im Einzelfall zu prüfen. Sie müssen in Anbetracht der gezeigten Gesamtleistung nennenswert ins Gewicht fallen. Für die Feststellung der fehlenden Bewährung ist eine Abmahnung nicht zwingend erforderlich. Der/Die Beschäftigte ist aber so rechtzeitig auf Leistungsmängel hinzuweisen, dass eine Verhaltensänderung noch möglich ist. Der Arbeitgeber darf die Leistungsmängel nicht bis kurz vor Ablauf der zwölfmonatigen Befristung einfach hinnehmen, sondern muss rechtzeitig darauf hinweisen. Den Arbeitgebern ist dabei anzuraten, dies schriftlich zu tun.

Hinzuweisen ist noch auf § 16 Abs. 3 TVAöD – AT. Danach sind Auszubildende drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich darauf hinzuweisen, dass eine – befristete oder unbefristete – Übernahme in ein Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Ausbildung vom Arbeitgeber nicht vorgesehen ist. Dadurch soll den Auszubildenden ermöglicht werden, sich rechtzeitig um eine andere Weiterbeschäftigungsmöglichkeit zu bemühen.

H. Stundensätze

I. Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

Die Richtsätze für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker zur Vergütung einzelner kirchenmusikalischer Dienste sowie von Aushilfs- und Stellvertretungsdiensten für den Zeitraum ab 1. März 2014 bzw. ab 1. März 2015 ergeben sich aus der Richtsatztabelle für Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen, siehe **Anlage 7** zu diesem Rundschreiben.

II. Organisten-, Fortbildungs- und C-Ausbildungskurse

Die Einzelstundenvergütungen für Organisten-, Fortbildungs- und C-Ausbildungskurse werden einheitlich ab 1. März 2014 um 3,0 % und ab 1. März 2015 um weitere 2,4 % erhöht. Sie betragen je Zeitstunden für:

1. A-Kirchenmusiker/innen oder Lehrkräfte mit gleichwertiger Ausbildung:

ab 1. März 2014:	35,65 €
ab 1. März 2015:	36,51 €

2. B-Kirchenmusiker/innen oder Lehrkräfte mit gleichwertiger Ausbildung:

ab 1. März 2014:	27,69 €
ab 1. März 2015:	28,35 €

3. Lehrbefähigte ohne A- oder B-Ausbildung, soweit sie nicht unter Ziff. 1 oder Ziff. 2 fallen:

ab 1. März 2014:	21,91 €
ab 1. März 2015:	22,44 €

III. Orgelsachverständige

Der Stundensatz für Leistungen für landeskirchlich bestellte Orgelsachverständige gemäß Ziff. III. 4 und 9 der Anlage zur Ordnung der Orgelpflege in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg vom 23. Dezember 1997 AZ 42.92 Nr. 54 (Abl. 58 S. 22) beträgt:

ab 1. März 2014:	34,42 €
ab 1. März 2015:	35,25 €

IV. Religionspädagoginnen und -pädagogen und sonstige kirchliche Religionslehrkräfte

Die Vergütung von einzelnen Unterrichtsstunden von Religionspädagoginnen und Religionspädagogen bzw. von sonstigen kirchlichen Religionslehrkräften, die in keinem Dienstverhältnis nach der KAO stehen, betragen entsprechend dem Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 24. Juli 2002 für:

1) Religionspädagogen/Religionspädagoginnen mit abgeschlossener Grund- und Hauptausbildung an einer kirchlich anerkannten Ausbildungsstätte, Diplom-Religionspädagogen/Diplom-Religionspädagoginnen (FH), Lehrkräfte mit beiden Staatsprüfungen und der Lehrbefähigung zur Erteilung von evangelischem Religionsunterricht sowie Diplom-Theologen/-Theologinnen mit beiden evang. theol. Dienstprüfungen:

ab 1. März 2014:	22,41 €
ab 1. März 2015:	22,95 €

2) Personen wie zu Ziff. 1, die an mindestens zwei Schulstufen oder Schularten tätig sind:

ab 1. März 2014: **25,98 €**
ab 1. März 2015: **26,60 €**

3) Lehrkräfte mit der Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien oder Diplom-Theologen/-Theologinnen, wenn sich die Unterrichtstätigkeit auf mindestens 4 Wochenstunden an Gymnasien erstreckt:

ab 1. März 2014: **25,98 €**
ab 1. März 2015: **26,60 €**

4) Personen wie zu Ziff. 3, wenn sich die Unterrichtstätigkeit **überwiegend** auf Gymnasien erstreckt:

ab 1. März 2014: **29,62 €**
ab 1. März 2015: **30,33 €**

I. Erhöhung des Wertguthabens bei Altersteilzeit im Blockmodell nach dem TV Flex AZ

Das Wertguthaben bei Altersteilzeitarbeitsverhältnissen im Blockmodell erhöht sich gemäß § 7 Abs. 2 Satz 2 TV-FlexAZ (Änderungstarifvertrag Nr. 4 zum TV Flex AZ) am 1. März 2014 um 3,3 % und ab 1. März 2015 um weitere 2,4 %.

J. Erneute Änderung der Urlaubsregelung

Über die in den Änderungstarifverträgen enthaltene Neuregelung der Urlaubsregelung werden Sie in einem separaten Rundschreiben informiert.

K. Regelungen für ausgeschiedene Beschäftigte

Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des 31. März 2014 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gelten die Entgeltsteigerungen nur, wenn sie dies bis 30. September 2014 schriftlich bei ihrem Arbeitgeber beantragen. Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des 31. März 2014 aufgrund eigenen Verschuldens (z.B. Kündigung seitens der / des Beschäftigten oder arbeitgeberseitige Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen) ausgeschieden sind, greifen die Entgeltsteigerungen nicht. Für Beschäftigte, die dagegen erst nach dem 31. März 2014 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gelten die Entgeltsteigerungen von Amts wegen.

L. Durchführung der Abschnitte A – L

Die Entgelterhöhungen sind grundsätzlich lohnsteuerpflichtig, sozialversicherungspflichtig und umlagepflichtig in der ZVK.

Die Dekanat- und Pfarrämter werden gebeten, die Kirchenbezirksausschüsse bzw. die Kirchengemeinderäte von den vorstehenden, für die Kirchenbezirke und Kirchengemeinden verbindlichen Bestimmungen umgehend zu unterrichten.

Die landeskirchlichen Dienststellen, Einrichtungen, Werke und Schulen werden gebeten, die Bestimmungen für ihren Bereich durchzuführen.

Mit freundlichen Grüßen

Hartmann
Oberkirchenrat

Anlagen

Anlage 1a) und b) : Vergütungstabellen TVöD Bund und VKA
ab 1. März 2014 bzw. ab 1. März 2015

Anlage 2: Vergütungstabelle Sozial- und Erziehungsdienst
ab 1. März 2014 bzw. ab 1. März 2015

Anlage 3: Kr-Anwendungstabelle ab 1. März 2014 bzw. ab 1. März 2015

Anlage 4: Musterschreiben Pauschalzahlung auf Antrag nach dem TV Pauschalzahlung vom 1. April 2014 a) Pauschalzahlung für das Jahr 2014, b) Pauschalzahlung für das Jahr 2015

Anlage 5: Arbeitsrechtliche Regelung über die Stundenentgeltsätze für kurzfristig Beschäftigte, Aushilfen und Vertretungskräfte (Anlage 1.2.3 zur KAO)
ab 1. März 2014 bzw. ab 1. März 2015

Anlage 6: Entgelttabelle für Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten
ab 1. März 2014 bzw. ab 1. März 2015

Anlage 7: Richtsatztabelle ab 1. März 2014 bzw. ab 1. März 2015