

EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT

70012 STUTTGART, 2012-10-25

POSTFACH 10 13 42

Telefon 0711 2149-0

Sachbearbeiter/in - Durchwahl

Frau Rieger - 275

E-Mail: Elke.Rieger@elk-wue.de

AZ 25.30 Nr. 484/6

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 2012 / 2013

Rundschreiben vom 26. Juli 2012, AZ 25.30 Nr. 483/6

Rundschreiben vom 28. Januar 1994, AZ 59.43 zu Nr. 29/6a.2

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.

Der Änderungstarifvertrag Nr. 7 zum TVöD, die Änderungstarifverträge zum Überleitungsrecht (Änderungstarifvertrag Nr. 7 zum TVÜ-VKA, Änderungstarifverträge Nr. 5 und 6 zum TVÜ-Bund), der Änderungstarifvertrag Nr. 3 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Allgemeiner Teil, der Änderungstarifvertrag Nr. 4 zum TVAöD – Besonderer Teil Berufsbildungsgesetz, der Änderungstarifvertrag Nr. 5 zum TVAöD – Besonderer Teil Pflege, der Änderungstarifvertrag Nr. 3 zum Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD), der Änderungstarifvertrag Nr. 2 zum Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – TV Flex AZ und der Tarifvertrag über eine einmalige Pauschalzahlung 2012 und 2013 sind zwischenzeitlich in den Anwendungsbereich der Kirchlichen Anstellungsordnung übernommen worden.

Die mit Rundschreiben vom 26. Juli 2012, AZ 25.30 Nr. 483/6, bekannt gegebene Vorbehaltsauszahlung der ersten Stufe der Tarifierhöhung zum 1. März 2012 (Erhöhung um 3,5 %) wird somit rückwirkend vollumfänglich wirksam.

Im Folgenden erhalten Sie die notwendigen Informationen für die **im Jahr 2013** wirksam werdenden weiteren Stufen der Entgelterhöhung:

A. Erhöhung der Tabellenentgelte

I. Die Tabellenentgelte für die privatrechtlich angestellten kirchlichen Beschäftigten erhöhen sich **zum 1. Januar 2013 um 1,4 %**. **Zum 1. August 2013** erfolgt eine **weitere Erhöhung um 1,4 %**. 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. Januar 2013 bis 31. Juli 2013 bzw. ab 1. August 2013 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. Januar 2013 bis 31. Juli 2013 bzw. ab 1. August 2013 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. Januar 2013 bis 31. Juli 2013 bzw. ab 1. August 2013 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. Januar 2013 bis 31. Juli 2013 **52,47 €**
ab 1. August 2013 **53,20 €**

Die Garantiebeträge bei Höhergruppierungen nach § 17 Abs. 4 KAO betragen bei Höhergruppierungen in den **Entgeltgruppen 9 bis 15**
vom 1. Januar 2013 bis 31. Juli 2013 **83,96 €**
ab 1. August 2013 **85,14 €**

(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. Januar 2013 **96,72 €**
ab 1. August 2013 **98,04 €**

- für die ständige Vertretung von Pflegedienstleitungen der Fallgruppe 9 b) des Vergütungsgruppenplans 54:
ab 1. Januar 2013 **204,23 €**
ab 1. August 2013 **207,09 €**

- die ständige Vertretung von Pflegedienstleitungen der Fallgruppe 10 b) des Vergütungsgruppenplans 54:
ab 1. Januar 2013 **318,66 €**
ab 1. August 2013 **323,12 €**

- bei Übertragung der Leitung eines Pflegebezirks oder sonstiger besonderer Aufgaben, wenn diese Tätigkeiten mindestens 25 Prozent der arbeitsvertraglich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit erfordern:
ab 1. Januar 2013 **48,35 €**
ab 1. August 2013 **49,03 €**

B. Verlängerung der Restantenregelung

Im Zuge der Tarifierhöhungen 2012/2013 wurde nun doch – entgegen zunächst anders lautender Informationen – die sog. „Restantenregelung“, also die Durchführung von Bewährungsaufstiegen nach dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) für am 1. Oktober 2006 in den TVöD übergeleitete Beschäftigte, die bislang bis zum 28. Februar 2013 befristet war, **bis zum 28. Februar 2015** verlängert, siehe § 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. Dies bedeutet, dass alle in dem Zeitraum bis 28. Februar 2015 noch anstehende Bewährungsaufstiege von Amts wegen noch vollzogen werden. Auf die Erfüllung der Hälfte der Bewährungszeit am Überleitungsstichtag kommt es insofern nicht an. Tritt die neue Entgeltordnung vor dem 1. März 2015 in Kraft, so werden die Restanten statt bis zum 28. Februar 2015 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.

C. Bekleidungsgeld für Mesnerinnen und Mesner

In der KAO in der bis 30. September 2006 geltenden Fassung war in § 42 geregelt, dass Mesnerinnen und Mesner als Beitrag zu den Kosten einer angemessenen Kleidung für ihren Dienst ein Bekleidungsgeld nach Richtlinien erhalten, die der Oberkirchenrat erlässt. Die Grundsätze für die Gewährung von Bekleidungsgeld wurden zuletzt mit Rundschreiben vom 28. Januar 1994, AZ 59.43 zu Nr. 29/6a.2 bekannt gegeben. Seit der Überleitung in den TVöD zum 1. Oktober 2006 existiert in der KAO keine

Rechtsgrundlage mehr für die Gewährung des Bekleidungsgeldes. Trotzdem wurde das Bekleidungsgeld auch nach dem 1. Oktober 2006 auf der Basis des o.g. Rundschreibens weitergewährt.

Es besteht Einigkeit mit der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung, dass die Bezahlung eines Bekleidungsgeldes für den Mesnerdienst nicht mehr zeitgemäß ist und dass davon ausgegangen werden kann, dass die Kosten einer für die Tätigkeit angemessenen Kleidung – wie in anderen Berufsgruppen auch – mit den monatlichen Bezügen abgedeckt sind. Zumal das Bekleidungsgeld seit dem 1. Januar 1981 nicht mehr angepasst wurde.

Die Bezahlung des Bekleidungsgeldes für Mesnerinnen und Mesner in Höhe von monatlich 5,11 € bei einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 18 Wochenstunden und in Höhe von monatlich 3,58 € bei einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 18 Wochenstunden wird daher mit Wirkung vom 1. Januar 2013 zeitgleich mit der weiteren Stufe der Entgelterhöhung eingestellt. Der Evangelische Oberkirchenrat hebt in Abstimmung mit der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung das Rundschreiben vom 28. Januar 1994, AZ 59.43 zu Nr. 29/6a.2 zum 31. Dezember 2012 auf.

Diese Neuregelung betrifft ausdrücklich nicht das Kleidergeld für Pflegepersonal, Rundschreiben AZ 45.23 Nr. 19/8 vom 24. Juli 1991. Dieses Rundschreiben bleibt bis auf weiteres in Kraft.

D. Pauschalzahlung 2013

Bestandteil der Tarifeinigung vom 31. März 2012 ist auch die Verlängerung des Tarifvertrages über eine Pauschalzahlung vom 2. August 2011 für die Jahre 2012 **und 2013**. 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 31. März 2012 entsprechen weitgehend den Bestimmungen des Tarifvertrages über eine einmalige Pauschalzahlung vom 2. August 2011, der mit Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 17. Februar 2012 (Abl. 65, S. 82) übernommen wurde. Über die Pauschalzahlung für das Jahr 2012 wurden Sie bereits im Rundschreiben vom 26. Juli 2012, AZ 25.30 Nr. 483/6, informiert.

Die folgenden Informationen beziehen sich auf die Pauschalzahlung für das Jahr 2013:

Die Pauschalzahlung 2013 ist im **Oktober 2013** fällig. Weitere Informationen erhalten Sie von der Zentralen Gehaltsabrechnungsstelle.

Keinen Anspruch auf die Pauschalzahlung haben Beschäftigte im Erziehungsdienst nach Vergütungsgruppenplan 21 und Beschäftigte in Kr-Entgeltgruppen (Vergütungsgruppenpläne 53 und 54). Hintergrund ist, dass für diese Beschäftigtengruppen 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 300 €** bei 100 % Beschäftigungsumfang:

- Die Beschäftigten müssen am 31. Dezember 2012 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 2012 begonnen haben und
- die Beschäftigten müssen für mindestens einen Tag im Jahr 2013 bis zum 31. Oktober 2013 Anspruch auf Entgelt gehabt haben und
- das Arbeitsverhältnis muss am 31. Oktober 2013 noch bestehen.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Pauschalzahlung anteilig entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung am 31. Dezember 2012.

II. Pauschalzahlung auf Antrag

1. Die Pauschalzahlung erhalten auf Antrag auch Beschäftigte,

- deren Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Januar 2013 bis 1. Juli 2013 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 2013 bis zum 31. Oktober 2013 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 2013 noch besteht.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Pauschalzahlung anteilig entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung am 1. Oktober 2013.

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 2012 stattgefunden hat (die Eingruppierung in die Entgeltgruppen 2 bis 8 muss in diesem Fall am 31. Dezember 2012 vorliegen) und das Arbeitsverhältnis am 31. Oktober 2013 noch besteht oder
- die Neueingruppierung zwischen dem 1. Januar 2013 und dem 1. Juli 2013 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 2013 noch besteht.

III. **Ausschlussfrist**

Da die Pauschalzahlung im Oktober 2013 fällig ist, sind Ansprüche auf die Pauschalzahlung spätestens am 17. Oktober 2014 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** zu diesem Rundschreiben.

E. Geringfügig beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Abschnitt VII der KAO

Nach § 42 Abs. 1 KAO erhalten die geringfügig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Monatsentgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie eingruppiert sind und nach der für sie geltenden Stufe. Maßgeblich sind auch insofern ab 1. Januar 2013 bzw. ab 1. August 2013 die Anlagen 1 bis 3 zu diesem Rundschreiben.

Anstelle einer Jahressonderzahlung nach § 20 KAO wird gemäß § 42 Abs. 2 KAO eine monatliche Zulage in Höhe von 8,33 % der jeweiligen Jahressonderzahlung ausgezahlt. Basis für diese Zulage ist das Tabellenentgelt des laufenden Monats.

F. 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. Januar 2013 bzw. ab 1. August 2013 geltenden Sätze der Anlage 1.2.3 zur KAO** sind diesem Rundschreiben als **Anlage 5** beigelegt.

G. Stundensätze für Nachbarschaftshelferinnen und Nachbarschaftshelfer

Gemäß Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 9. Dezember 2011 wurde die Arbeitsrechtliche Regelung zur Nachbarschaftshilfe – Anlage 3.7.2 zur KAO – entfristet.

Das Stundenentgelt für die Tätigkeit in der Nachbarschaftshilfe 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. Januar 2013 bis 31. Juli 2013 gilt somit folgender Mindest- und Höchstsatz:

mindestens 8,41 € und höchstens 13,96 €

Ab 1. August 2013 gilt folgender Mindest- und Höchstsatz:

mindestens 8,54 € und höchstens 14,16 €

Die Höhe des Stundenentgelts ist zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung im zulässigen Rahmen in einer Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG in Verbindung mit § 40 Buchstabe o) MVG 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. Januar 2013 um 1,4 % und ab 1. August 2013 um weitere 1,4 % zu erhöhen.**

H. 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 o) MVG **ab 1. Januar 2013 um 1,4 % und ab 1. August 2013 um weitere 1,4 %** 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.

I. Vergütungen für Praktikantinnen und Praktikanten sowie für Auszubildende

Die im Zeitraum ab 1. März 2012 bzw. ab 1. August 2013 geltenden Vergütungen für Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten ergeben sich aus **Anlage 6** zu diesem Rundschreiben.

Durch den Änderungstarifvertrag Nr. 3 zum TVAöD – AT wurde eine Regelung zur Übernahme von Auszubildenden eingefügt.

Der neue § 16 a TVAöD-AT lautet:

„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 dienstliche 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 ausbildungsadäquate 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 bis zum 28. Februar 2014 enden. § 16 a TVAöD – AT tritt mit Ablauf des 28. Februar 2014 außer Kraft. 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 Auszubildende 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.

J. 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. Januar 2013 bzw. ab 1. August 2013 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. Januar 2013 um 1,4 % und ab 1. August 2013 um weitere 1,4 % erhöht. Sie betragen je Zeitstunden für:

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

ab 1. Januar 2013: **34,13 €**

ab 1. August 2013: **34,61 €**

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

ab 1. Januar 2013: **26,52 €**

ab 1. August 2013: **26,89 €**

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

ab 1. Januar 2013: **20,98 €**

ab 1. August 2013: **21,27 €**

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. Januar 2013: **32,96 €**

ab 1. August 2013: **33,42 €**

**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 den Abschnitten I bis VI oder VII 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. Januar 2013: **21,46 €**

ab 1. August 2013: **21,76 €**

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

ab 1. Januar 2013: **24,87 €**

ab 1. August 2013: **25,22 €**

**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. Januar 2013: **24,87 €**

ab 1. August 2013: **25,22 €**

- 4) Personen wie zu Ziff. 3, wenn sich die Unterrichtstätigkeit **überwiegend** auf Gymnasien erstreckt:
- | | |
|--------------------|----------------|
| ab 1. Januar 2013: | 28,36 € |
| ab 1. August 2013: | 28,76 € |

K. 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 entsprechend der vereinbarten allgemeinen Entgelterhöhung am 1. Januar 2013 um 1,4 Prozent und ab 1. August 2013 um weitere 1,4 Prozent.

L. Regelungen für ausgeschiedene Beschäftigte

Zu den Regelungen für ausgeschiedene Beschäftigte siehe Rundschreiben vom 26. Juli 2012, AZ 25.30 Nr. 483/6 unter L.

M. 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. Januar 2013 bzw. ab 1. August 2013

Anlage 2: Vergütungstabelle Sozial- und Erziehungsdienst
ab 1. Januar 2013 bzw. ab 1. August 2013

Anlage 3: Kr-Anwendungstabelle ab 1. Januar 2013 bzw. ab 1. August 2013

Anlage 4: Musterschreiben Pauschalzahlung auf Antrag nach dem TV Pauschalzahlung vom 31. März 2012 / Pauschalzahlung für das Jahr 2013

Anlage 5: Arbeitsrechtliche Regelung über die Stundenentgeltsätze für kurzfristig beschäftigte

Aushilfen und Vertretungskräfte (Anlage 1.2.3 zur KAO)
ab 1. Januar 2013 bzw. ab 1. August 2013

Anlage 6: Entgelttabelle für Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten
ab 1. März 2012 bzw. ab 1. August 2013

Anlage 7: Richtsatztabelle ab 1. Januar 2013 bzw. ab 1. August 2013