

EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT

70012 STUTTGART, 2004-02-03
POSTFACH 10 13 42
Telefon 0711 2149-0
Sachbearbeiter - Durchwahl
Herr Sommer - 280
eMail: martin.sommer@elk-wue.de

AZ 25.00 Nr. 703/6

An die
Evang. Pfarrämter und Kirchenpflegen
über die Evang. Dekanatämter
- Dekane und Schuldekane -
landeskirchlichen Dienststellen, Kirchenbezirksrechner
großen Kirchenpflegen sowie an die Vorsitzenden
der Mitarbeitervertretungen

**Änderung der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO)
hier: Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 27. September 2002
sowie vom 7. Februar, 11. April, 28. Mai und 10. Oktober 2003 betr.
Änderung verschiedener Paragraphen in den Abschnitten I bis III**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Arbeitsrechtliche Kommission hat in den o. g. Sitzungen verschiedene Änderungen der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) gefasst, die in den Amtsblättern der Landeskirche Bd. 60 Nr. 12 S. 183, Nr. 16 S. 253, Nr. 18 S. 274, Nr. 20 S. 299 und Nr. 23 S. 346 veröffentlicht wurden.

Hierzu gibt der Oberkirchenrat folgende Hinweise:

I. Änderungen der KAO

Zu § 6 Abs. 2:

Die Änderungen dieses Paragraphen sind vor allem begründet durch die gesetzlichen Änderungen bezüglich der Sozialversicherungspflicht Geringfügig Beschäftigter – z.B. die Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze von 325 € auf 400 €. Im Zusammenhang mit der Neufassung des Abschnitts III für die Geringfügig Beschäftigten war auch eine Neudefinition der Personen erforderlich, die unter Abschnitt III der KAO fallen. Entscheidend ist hierbei nicht, ob sie im Sinne des Sozialversicherungsrechts „geringfügig beschäftigt“ sind, sondern ob ihr regelmäßiges Entgelt den Betrag von 400 € übersteigt oder nicht.

Unabhängig von der Sozialversicherungspflicht fallen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dann unter Abschnitt III KAO, wenn ihr regelmäßiges Entgelt monatlich 400 € nicht übersteigt. Die Bestimmungen des BAT bzw. des Abschnitts II KAO sind bei ihnen nur nach Maßgabe des Abschnitts III – §§ 43 bis 49 – anzuwenden.

Bei nicht nur vorübergehendem Überschreiten der Monatsarbeitsverdienstgrenze von 400 € gelten die Bestimmungen des Abschnitts II ab dem 1. des Monats, in dem die Erhöhung (Überschreitung) eintritt. Nach der Übergangsbestimmung zum Beschluss vom 11. April 2003 zur Änderung des § 6 KAO galten für Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnis bis 31. März 2003 unter Abschnitt II der KAO fiel, die Bestimmungen des Abschnitts II KAO weiter, auch wenn ihre Vergütung ab dem 1. April 2003 die Geringfügigkeitsgrenze nach § 78 SGB IV nicht überstieg. Auf Grund der Neuregelung des Abschnitts III der KAO zum 1. Januar 2004 sind auch diese Dienstverhältnisse zum 1. Januar 2004 entsprechend umzustellen, wenn ihre Vergütung die Grenze von 400 € nicht übersteigt. Auf das Rundschreiben der ZGAST M 11/2003 wird verwiesen.

Hingewiesen wird auf die bereits bisher bestehende Fußnote zu § 6 Abs. 2, wonach Personen, die durch die Zuordnung ihres Arbeitsverhältnisses zu Abschnitt II eine geringere Vergütung als die bisher nach Abschnitt III gewährte Vergütung erhalten, eine abbaubare Ausgleichszulage in Höhe des Differenzbetrags zwischen ihrer bisherigen und der neuen Vergütung erhalten.

Zu § 9 Abs. 3:

Auf Grund der Änderung in § 6 Abs. 2 war eine redaktionelle Anpassung von der dort genannten 400-Euro-Grenze erforderlich. Wegen der Anwendung des § 9 Abs. 3 wird auf das Rundschreiben vom 1. Oktober 2002 AZ 25.00 Nr. 675/6.2 verwiesen.

Durch Beschluss vom 5. Dezember 2003 wurde der Dienstvertrag (Anlage zu § 9 KAO) durch die Arbeitsrechtliche Kommission neu gefasst. Ab 1. Januar 2004 gibt es sowohl für Voll- und Teilzeitbeschäftigte als auch für Geringfügig Beschäftigte **nur noch einen einheitlichen Dienstvertrag**. Der neue Musterdienstvertrag wird demnächst im Amtsblatt veröffentlicht. Er kann auch als Word-Dokument beim Oberkirchenrat (Referat Arbeitsrecht) angefordert werden.

Zu § 12 a:

Die Änderung in § 12 a betrifft die Streichung eines AZV-Tages im 2. Halbjahr. Auf das Rundschreiben vom 11. Juni 2003 AZ 23.02-5 zu Nr. 405/6 wird verwiesen.

Außerdem wurde die zum 1. Februar 2003 in Kraft getretene Regelung des Landes Baden-Württemberg über die Streichung der Altersermäßigung von einer Wochenstunde für Lehrkräfte an Schulen nach Vollendung des 55. Lebensjahres ab dem Beginn des 2. Schulhalbjahres 2003/2004 ab **1. Februar 2004** auch für die kirchlichen Lehrkräfte übernommen.

Zu § 15:

Die bisherige Bestimmung in Absatz 2 über die hälftige Anrechnung früherer Zeiten einer nebenberuflichen oder geringfügigen Beschäftigung wurde rückwirkend zum 1. Januar 2002 gestrichen. D. h. auch Zeiten einer nebenberuflichen oder geringfügigen Beschäftigung werden in den Fällen des § 15 Abs. 1 voll als Beschäftigungszeit angerechnet.

Dies gilt sowohl für Neufälle, als auch für alle bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse, bei denen eine Neuberechnung der Beschäftigungszeit vorzunehmen ist.

Zu § 18:

- a) Die bisherige Bestimmung über die nur hälftige Anrechnung von Zeiten einer geringfügigen oder nebenberuflichen Beschäftigung auf die Bewährungszeit wurde auf Grund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes sowie des Europäischen Gerichtshofes und der Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gestrichen, einschließlich der dazu erlassenen Übergangsbestimmung.

Somit sind auch Zeiten einer geringfügigen oder nebenberuflichen Beschäftigung nach Maßgabe des Abs. 1 Nr. 1 – 5 voll als Bewährungszeit anzurechnen.

Dies gilt grundsätzlich auch für alle zurückliegenden Zeiten der Beschäftigung als nebenberuflich oder geringfügig Beschäftigte nach den Bestimmungen der KAO!

Deshalb sind bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses auch die nach bisherigem Recht durchgeführten Berechnungen der Bewährungszeit zu überprüfen und gegebenenfalls neu zu berechnen. Sollte sich durch die Berücksichtigung dieser Zeiten als Bewährungszeit eine evtl. rückwirkende Höhergruppierung ergeben, sind die Bestimmungen des § 36 KAO in Verbindung mit § 70 BAT über die Ausschlussfristen zu beachten.

- b) Bei den Änderungen in Absatz 1 Nr. 4 handelt es sich um redaktionelle Änderungen auf Grund von Gesetzesänderungen.
- c) Durch die Streichung der 5-Jahresfrist in Abs. 1 Nr. 4 Buchstabe d) führt ab dem 1. Januar 2003 eine längere – über 5 Jahre hinausgehende Unterbrechung der Beschäftigung wegen Elternzeit und Beurlaubung zur Kindererziehung nicht mehr zum Verfall der bereits erbrachten Bewährungszeit. **Dies gilt jedoch nur für die Fälle der Unterbrechung der Beschäftigung wegen Elternzeit oder Beurlaubung wegen Kindererziehung, die nach dem 1. Januar 2003 angetreten wurden bzw. werden bzw. bei denen die Elternzeit oder die Beurlaubung wegen Kinderbetreuung noch über den 1. Januar 2003 hinaus andauert. Vorstehendes gilt auch für Geringfügig Beschäftigte, die Elternzeit oder Beurlaubung wegen Kindererziehung in Anspruch nehmen oder genommen haben.**

Zu § 19:

Durch die Möglichkeit der Gewährung einer Zulage nach § 19 KAO soll Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die bereit sind, eine Tätigkeit mit höherem Schwierigkeitsgrad und/oder mehr Verantwortung zu übernehmen, auch dann eine höhere Vergütung gewährt werden können, wenn sie auf Grund ihrer bisherigen Tätigkeit z. B. im Wege des Bewährungsaufstiegs bereits die Vergütungsgruppe erreicht haben, **die der Grundeingruppierung oder dem 1. Bewährungsaufstieg der neuen Tätigkeit** entspricht. Ohne diese Regelung wäre auf Grund von § 18 Abs. 3 KAO eine Höhergruppierung im Wege des Bewährungsaufstiegs und damit eine höhere Vergütung auf Grund der neuen Tätigkeit oft erst nach 4, 6 oder 8 Jahren möglich, weil die Bewährungszeit oder eine sonstige für die Höhergruppierung maßgebliche Zeit in der Vergütungs- und Fallgruppe der neuen Tätigkeit erst ab dem Zeitpunkt zu laufen beginnt, von dem an die Tätigkeitsmerkmale der anderen Fallgruppe erfüllt sind.

Mit der Neuregelung des § 19 soll ein Anreiz geschaffen werden, Tätigkeiten mit höheren Leistungsanforderungen bzw. höherer Verantwortung zu übernehmen. Zu beachten ist jedoch die 3-monatige Wartefrist, da die Zulage erst am Beginn des vierten Monats nach Übertragung der neuen Tätigkeit gewährt wird. Die Zulage kann ab 1. Januar 2003 auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewährt werden, **die bereits vor dem 1. Januar 2003 eine Tätigkeit übernommen haben**, die die Voraussetzung für die Gewährung der Zulage nach § 19 erfüllt. Aus Gründen der praktischen Abwicklung der Zulage durch die Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle wird die Zulage jedoch nicht entsprechend der für den einzelnen Mitarbeiter oder Mitarbeiterin ergebenden halben Differenz zwischen der Vergütungsgruppe, in der er oder sie eingruppiert ist und der nächst höheren Vergütungsgruppe gewährt, sondern einheitlich, unabhängig vom Lebensalter der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, aus der Grundvergütung der Stufe 5.

Aus Gründen der Gleichbehandlung ist § 19 KAO auch entsprechend anzuwenden in den Fällen des § 24 BAT – vorübergehende oder vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit –, wenn wegen der bereits in der bisherigen Tätigkeit erreichten Vergütungsgruppe, die Gewährung einer Zulage nach § 24 BAT nicht mehr möglich ist. Die Arbeitsrechtliche Kommission wird in einer ihrer nächsten Sitzungen eine entsprechende Ergänzung von § 19 KAO beschließen.

Zu den §§ 21, 23 a und 26:

Bei den Änderungen in den oben genannten Paragraphen handelt es sich um redaktionelle Änderungen auf Grund der wortgleichen Änderungen des BAT.

Zu § 29 Abs. 1:

Durch den Beschluss vom 11. April 2003 erhalten **mit Wirkung vom 1. Januar 2003** Mitarbeitende bei schwerer Erkrankung eines Kindes auch nach Vollendung des 12. Lebensjahres bis zu 4 Arbeitstage im Jahr Dienstbefreiung, wenn dieses wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist und in demselben Haushalt lebt. **Voraussetzung ist jedoch ferner, dass zum Zeitpunkt der Antragstellung kein Anspruch auf Gewährung von AZV-Tagen nach § 12 a Abs. 1 KAO mehr besteht.**

Zu § 33:

Wie bei der Beschäftigungszeit (§ 15) und der Bewährungszeit (§ 18) werden auch bei der Berechnung des Übergangsgeldes Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung **voll angerechnet**.

Zu § 38:

Die Ergänzung in § 38 dient der Klarstellung, dass die Vergütung einzelner besonderer Dienstleistungen, die nicht in den Dienstauftrag oder pauschal in die Vergütung einbezogen worden sind, auch für Aushilfsstellen oder Vertretungskräfte gilt.

Zu Abschnitt III – Geringfügig beschäftigte Mitarbeiter im Sinne von § 6 Abs. 2:

Grundsätzlich kann festgestellt werden, dass durch den Beschluss vom 10. Oktober 2003 der Abschnitt III für die geringfügig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **mit Wirkung vom 1. Januar 2004** neu gefasst wird.

Wie bereits bei den Hinweisen zu § 6 ausgeführt, sind **vom Abschnitt III nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfasst, deren regelmäßiges Entgelt monatlich den Betrag von 400 € nicht übersteigt**. Für alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit ihr Arbeitsverhältnis unter die KAO fällt, gilt Abschnitt II. Die Neufassung des Abschnitts III ist auch darin begründet, dass auf Grund der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes und auf Grund des Diskriminierungsverbots nach § 4 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vom 21. Dezember 2000 eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber vergleichbaren Vollbeschäftigten nur dann zulässig ist, wenn sachliche Gründe die unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

Zu § 43:

§ 43 enthält die Bestimmung, dass grundsätzlich für alle nach § 6 Abs. 2 geringfügig Beschäftigten die Bestimmungen der Abschnitte I und II gelten, wenn nicht in den nachfolgenden Paragraphen des Abschnitts III etwas Abweichendes geregelt ist.

Absatz 2 enthält Bestimmungen über den Wechsel von Abschnitt III in Abschnitt II bei nicht nur vorübergehender Überschreitung der 400-€-Grenze.

Somit richten sich auch für die geringfügig beschäftigten kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Regelungen über Dienstvertrag, Probezeit, Arbeitszeit, Beschäftigungszeit, Dienstzeit, Eingruppierung, Zulagen, Zeitzuschläge, Auszahlung der Bezüge, vermögenswirksame Leistungen, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Beihilfen, Jubiläumszuwendung, Reisekosten- und Umzugskostenvergütung sowie Trennungsentschädigung, Urlaub einschließlich Sonderurlaub, Dienstbefreiung, Kündigung, Übergangsgeld, Kleidergeld und Ausschlussfristen sowie die besonderen Bestimmungen für einzelne Berufsgruppen nach Abschnitt II.

Zu § 44:

Im Blick auf die Besonderheit einer geringfügigen Beschäftigung enthält § 44 die Bestimmung, dass die über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleisteten Mehrarbeitsstunden nur dann anstelle des Arbeitszeitausgleichs abgerechnet und vergütet werden dürfen, wenn dieser im Einzelfall vorher seine Zustimmung erteilt hat. Liegt keine Zustimmung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin zur Vergütung der Mehrarbeitsstunden vor, hat der Mitarbeitende zwei Monate nach Leistung der Mehrarbeit Anspruch auf Freizeitausgleich.

Zu § 45:

Die wesentlichste Abweichung für Geringfügig Beschäftigte gegenüber den anderen Voll- oder Teilzeitbeschäftigten und auch die umfangreichste Änderung gegenüber der bisherigen Fassung des Abschnitts III ist die Bestimmung über die Berechnung der Vergütung für Geringfügig Beschäftigte.

Wie bereits bisher richtet sich die Vergütung nicht nach den Bestimmungen des Abschnitts II (Grundvergütung und Ortszuschlag, allgemeine Zulage) sondern nach der für jede Vergütungsgruppe gemäß § 35 Abs. 3 BAT im jeweiligen Vergütungstarifvertrag festgelegten Stundenvergütung. Die Stundenvergütung ist nach der der Tätigkeit entsprechenden Vergütungsgruppe der Vergütungsgruppenpläne der KAO festzusetzen.

Die bisherigen Zuschläge von je 5 % nach je 3 Jahren Beschäftigungszeit bis zu 120 % entfallen ab 1. Januar 2004. Stattdessen nehmen auch die Geringfügig Beschäftigten am Bewährungsaufstieg insoweit teil, dass ihre Vergütung sich jeweils nach der Vergütungsgruppe richtet, in die sie nach Ableistung der im zutreffenden Vergütungsgruppenplan vorgesehenen Bewährungszeit oder Tätigkeit aufrücken. Bezüglich der Voraussetzungen für den Bewährungsaufstieg sind die Bestimmungen des § 18 KAO entsprechend zu beachten.

Entsprechend der bisherigen Regelung besteht auch weiterhin die Möglichkeit, dass auf Antrag der Mitarbeitenden die steuerlichen Abgaben nach den gesetzlichen Bestimmungen (z. Zt. § 40 a Einkommensteuergesetz) pauschaliert werden können. **Die pauschalierten steuerlichen Abgaben, die sich aus der Vergütung ergeben, sind von den Mitarbeitenden zu tragen.** Dies ist darin begründet, dass auch Mitarbeitende, die keine Lohnsteuerkarte vorlegen, sondern stattdessen ihre steuerlichen Abgaben aus ihrer Vergütung pauschalieren, dieselbe Brutto-Vergütung nach § 45 Abs. 1 erhalten, wie Mitarbeitende, die ihrem Arbeitgeber eine Lohnsteuerkarte vorlegen. Aus Gründen der Gleichbehandlung ist es deshalb nicht möglich, dass die pauschalierten steuerlichen Abgaben vom kirchlichen Arbeitgeber getragen werden.

Jedoch ist in § 45 Abs. 3 Satz 2 die Möglichkeit eröffnet worden, dass **in begründeten Fällen** die Pauschalsteuerabgabe in Abweichung von Satz 1 vom Arbeitgeber getragen werden kann. Der Begriff „in begründeten Fällen“ ist eng auszulegen! Eine Übernahme der pauschalierten steuerlichen Abgaben kann nur als absolute Ausnahme in Frage kommen, wenn beispielsweise die Pauschalierung der steuerlichen Abgaben auch für den Dienstgeber in finanzieller Hinsicht von Vorteil ist.

Zu § 46 ff.:

Da die bisherigen §§ 49 – 63 durch die Verweisung in § 43 auf Abschnitt II entfallen, ändert sich die Nummerierung der restlichen Paragraphen.

Der bisherige § 65 über die Vergütung der Kirchenpfleger wurde unverändert in § 46 übernommen; lediglich in Absatz 4 wurden die Worte „im Einvernehmen mit der Kirchlichen Verwaltungsstelle“ gestrichen.

Auf Grund der entfallenden weiteren Paragraphen wurde die Paragraphenfolge des Abschnitts IV – Übergangs- und Schlussbestimmungen – ebenfalls geändert.

Berichtigung zum Rundschreiben vom 2. Dezember 2003:

In dem o. a. Rundschreiben zur Erhöhung der Vergütungen der privatrechtlich angestellten kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab. 1. Januar bzw. 1. Mai 2004 AZ 25.30 zu Nr. 469/6 wurde in Abschnitt A Unterabschnitt IV in Absatz 2 versehentlich ein falscher **Zulagenbetrag für die ständige Vertretung von Pflegedienstleitungen der Fallgruppe 9 b) angegeben.**

Der richtige Betrag lautet: **176,09 €** (anstelle von 175,71 €). Wir bitten um handschriftliche Korrektur des oben genannten Rundschreibens.

Die Anstellungsträger sowie die personalsachbearbeitenden Stellen werden gebeten, die vorstehenden Hinweise und Erläuterungen zu beachten und erforderlichenfalls die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hiervon in geeigneter Weise zu informieren.

Mit freundlichen Grüßen

Hartmann
Oberkirchenrat