

**EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT**

**70012 STUTTGART, 2005-02-28**

**POSTFACH 10 13 42**

Telefon 0711 2149-0

Sachbearbeiter/in - Durchwahl

Herr Sommer - 2 80

Email: martin.sommer@elk-wue.de

AZ 25.00 zu Nr. 703/6

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

---

## **Änderung der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

zu den von der Arbeitsrechtlichen Kommission - Landeskirche und Diakonie Württemberg - beschlossenen Änderungen der §§ 19 und 45 KAO gibt der Oberkirchenrat folgende Hinweise und Erläuterungen:

### **1. Vergütung der geringfügig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - befristete Verlängerung der Ausschlussfrist**

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat am 2. April 2004 eine Änderung des § 45 KAO beschlossen, die im Amtsblatt Nr. 12 vom 31. Dezember 2004 (Abl. 61 S. 208) veröffentlicht wurde. Danach beträgt, abweichend von § 36 KAO, die Ausschlussfrist für die Geltendmachung etwaiger höherer Vergütungen durch die Änderung des § 43 Abs. 1 KAO **längstens 36 Monate, gerechnet ab dem 1. Januar 2003**. Diese Regelung gilt für alle Mitarbeitenden, die bereits am 1. Januar 2003 im Geltungsbereich der KAO beschäftigt waren und dies auch noch am 1. Januar 2004 gewesen sind. Die verlängerte Ausschlussfrist endet am 31. Dezember 2005.

Hintergrund dieses Beschlusses ist die zum 1. Januar 2004 in Kraft getretene Änderung der Bestimmungen des Abschnitts III der KAO für die geringfügig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere der §§ 43 und 45 bezüglich der Vergütung.

Das **Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 3. Februar 2004 AZ 25.00 Nr. 703/6** enthält nähere Ausführungen zu diesen Änderungen, insbesondere auch zur vollen (gegenüber der bisherigen hälftigen) Anrechnung nebenberuflicher oder geringfügiger Beschäftigungszeiten (siehe hierzu die Ausführungen zu § 18 in dem o. a. Rundschreiben).

**Dort wurde unter anderem darauf hingewiesen, dass auch für alle zurückliegenden Zeiten der Beschäftigung als nebenberuflich oder geringfügig Beschäftigte und bei evtl. sich daraus ergebenden Höhergruppierungen die Bestimmungen des § 36 KAO in Verbindung mit § 70 BAT zu beachten sind.**

Der Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission möchte vermeiden, dass wegen der Ausschlussfristen evtl. hiervon betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **umgehend** ihre Ansprüche auf ggf. rückwirkend zustehende Höhergruppierungen gegenüber den Anstellungsträgern geltend machen, so dass die Personalverwaltungen, soweit noch nicht geschehen, die Neuberechnungen möglichst noch im Jahr 2005 ohne Einzelanträge der Betroffenen durchführen können und nicht angesichts der Ausschlussfrist durch eine Vielzahl von Anträgen zusätzlich belastet werden.

**Ab dem 1. Januar 2006 gilt auch für diese Vergütungen wieder die normale Ausschlussfrist von 12 Monaten nach § 36 KAO / § 70 BAT.**

Dieser Beschluss hat zu Missverständnissen, Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Änderungen und zahlreichen Rückfragen geführt.

Bei der Frage, für welche Personen befristet bis 31. Dezember 2005 die verlängerte Ausschlussfrist gilt, ist zu unterscheiden zwischen Mitarbeitenden, die bisher oder früher nach Abschnitt III KAO beschäftigt waren und z. B. wegen Erhöhung des Beschäftigungsumfangs oder Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze des Abschnitts III in den Abschnitt II der KAO gewechselt sind. Für diese Mitarbeitenden gilt die oben genannte verlängerte Ausschlussfrist bis 31. Dezember 2005.

**Nicht davon betroffen sind jedoch nach Abschnitt III KAO geringfügig Beschäftigte, die auch nach dem 1. Januar 2004 in Abschnitt III der KAO verblieben sind.**

Für diese Mitarbeitende galt bis 31. Dezember 2003 die bisherige, von Abschnitt II abweichende Vergütungsregelung. In Abweichung von den nach Abschnitt II geltenden Regelungen über die Höhe der Vergütung (Grundvergütung, Ortszuschlag und allgemeine Zulage) einschließlich eines Bewährungsaufstiegs in die nächsthöhere Vergütungsgruppe, erhielten die nach Abschnitt III Beschäftigten eine aufgrund ihrer Tätigkeit sich aus dem jeweiligen Vergütungstarifvertrag ergebende Stundenvergütung mit Prozentzuschlägen von je 5 % nach je 3 Jahren Beschäftigungszeit bis zu max. 120 %.

Erst durch die zum 1. Januar 2004 in Kraft getretene Änderung des § 43 KAO wurde die bisher geltende Vergütungsregelung mit Prozentzuschlägen durch Einführung des Bewährungsaufstiegs auch für die geringfügig Beschäftigten geändert.

**Da für die nach Abschnitt III KAO Beschäftigten eine dem Bewährungsaufstieg nach Abschnitt II vergleichbare höhere Vergütung nach einer bestimmten Beschäftigungsdauer gewährt und die Vergütung erst mit Wirkung ab 1. Januar 2004 auf eine neue Berechnungsgrundlage umgestellt wurde, ist bei Mitarbeitenden, die am 31. Dezember 2003 in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis nach Abschnitt III KAO standen, das über den 1. Januar 2004 hinaus fortbestand, eine rückwirkende Neuberechnung der Vergütung und eine evtl. Vergütungsnachzahlung, rückwirkend ab 1. Januar 2003, nicht vorzunehmen.**

Hierfür besteht keine Rechtsgrundlage, so dass in diesen Fällen § 45 Abs. 4 KAO auch keine Anwendung findet.

## 2. Zulage nach § 19 KAO

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat am 1. Oktober 2004 § 19 KAO dahingehend ergänzt, dass **mit Wirkung vom 1. Januar 2005** auch Mitarbeitende Anspruch auf die Gewährung der Zulage nach § 19 haben, **wenn ihnen vorübergehend oder vertretungsweise** eine Tätigkeit übertragen wird, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Vergütungsgruppe als ihrer bisherigen Grundvergütung entspricht **und sie keinen Anspruch auf eine Zulage nach § 24 BAT haben**. Damit hat die Arbeitsrechtliche Kommission eine Regelungslücke in § 19 KAO geschlossen, damit auch Mitarbeitenden, denen **nicht nur auf Dauer, sondern vorübergehend oder als Vertretung** Tätigkeiten mit höherem Schwierigkeitsgrad oder mit größerer Verantwortung übertragen wurden, eine Zulage für diese Tätigkeit erhalten, solange sie keinen Anspruch auf Gewährung einer Zulage nach § 24 BAT haben.

Aufgrund eines Urteils des Bundesarbeitsgerichtes kann bei der Zulage nach § 24 BAT ein „fiktiver Bewährungsaufstieg“, weil z.B. die Vertretungstätigkeit sich über einen längeren Zeitraum erstreckt, der nach § 23 a BAT bzw. § 18 KAO bei dauernder Übertragung der Tätigkeit zu einer Höhergruppierung führen würde, nicht berücksichtigt werden.

Mitarbeitende, denen bereits vor Inkrafttreten der Änderung bei vorübergehender oder vertretungsweise Übertragung der höherwertigen Tätigkeit eine Zulage nach § 19 KAO gewährt wurde, kann die Zulage aus Gründen des Vertrauensschutzes für die zurückliegende Zeit belassen werden.

Um entsprechende Beachtung wird gebeten.

Mit freundlichen Grüßen

Hartmann  
Oberkirchenrat