

AZ 25.00 Nr. 367/8

An die
Evang Dekanatämter,
landeskirchl. Dienststellen,
großen Kirchenpflegen,
Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen

Änderung der Kirchlichen Anstellungsordnung aufgrund des 66. Änderungsstarifvertrags zum BAT

Mehrfertigungen für die Pfarrämter

Die Arbeitsrechtliche Kommission - Landeskirche und Diakonie - hat durch Beschluß vom 30. Januar 1992 die Kirchliche Anstellungsordnung **mit Wirkung vom 1. Juli 1992** im wesentlichen Umfang geändert. Ursache hierfür war insbesondere die aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes und des Europäischen Gerichtshofes erforderliche Erweiterung des Geltungsbereichs des BAT durch den 66. Änderungsstarifvertrag zum BAT. Die von der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossenen Änderungen, die inzwischen Rechtskraft erlangt haben, werden in Bälde im Kirchlichen Amtsblatt veröffentlicht.

Nachstehend informieren wir Sie vorab über die wichtigsten, ab 1. Juli 1992 geltenden Änderungen der KAO.

1. Wegfall der Unterscheidung zwischen haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitern

- a) Die bisherige Unterscheidung zwischen haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entfällt. Die KAO kennt künftig nur noch vollbeschäftigte, teilzeitbeschäftigte und geringfügig beschäftigte Mitarbeiter. Abgesehen von einigen Ausnahmeregelungen finden die bisher für die hauptberuflich angestellten Mitarbeiter geltenden Bestimmungen des Abschnitts II für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anwendung, wenn sie nicht als im Sinne des Sozialversicherungsrechtes (§ 8 SGB IV) als geringfügig beschäftigt gelten.
- b) Eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV liegt vor, wenn
 - aa) die Beschäftigung regelmäßig weniger als 15 Stunden in der Woche ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 1/7 der monatlichen Bezugsgröße (- das sind im Jahr 1992 500,- DM monatlich), bei höherem Arbeitsentgelt 1/6 des Gesamteinkommens nicht übersteigt,
 - bb) die Beschäftigung innerhalb eines Jahres seit ihrem Beginn auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im voraus vertraglich begrenzt ist; es sei denn, daß die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und das Entgelt den unter aa) genannten Betrag übersteigt.

Überschreitet ein Mitarbeiter aufgrund der allgemeinen Vergütungserhöhungen nicht nur vorübergehend die vorstehend genannte Monatsarbeitsverdienstgrenze, gelten für das Dienstverhältnis die Bestimmungen des Abschnitts II erst ab dem 1. Januar des folgenden Kalenderjahres, sofern die Vergütung ab Januar nicht wieder erneut geringfügig wird.

D. h. vereinfacht dargestellt, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Monatsvergütung 1992 den Betrag von 500,- DM übersteigt bzw. deren Tätigkeit mehr als zwei Monate oder 50 Arbeitstage im Jahr beträgt (also auch bisher nebenberuflich beschäftigte Mitarbeiter), erhalten eine entsprechend ihrem Dienstauftrag anteilige BAT-Vergütung.

2. Bewährungsaufstieg

Die bisherige Aufteilung der Bestimmungen des Bewährungsaufstiegs in KAO-eigene (§ 18 KAO) und übernommene BAT-Bestimmungen (§ 23 a BAT) entfällt. Sämtliche, den Bewährungsaufstieg betreffenden Bestimmungen sind nunmehr in § 18 KAO abschließend geregelt. Entsprechend der Regelung im öffentlichen Dienst sind künftig Unterbrechungen der Bewährungszeit wegen Beurlaubung zur Kinderbetreuung bis zu insgesamt fünf Jahren, neben dem Erziehungsurlaub nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz, unschädlich. Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung werden nicht als Bewährungszeit angerechnet, während Zeiten als nichtvollbeschäftigte Mitarbeiter voll angerechnet werden, jedoch mit folgender Einschränkung: Wird eine längere Arbeitszeit vereinbart, wird die bis dahin erreichte Bewährungszeit in dem Verhältnis angerechnet, in dem die bisher vereinbarte Arbeitszeit zu der neuen Arbeitszeit steht.

Zeiten der Berufstätigkeit bzw. der Bewährung, die der Mitarbeiter in einem Dienstverhältnis verbracht hat, das den bisherigen Bestimmungen für nebenberufliche Mitarbeiter unterlag, werden zur Hälfte angerechnet (§ 69 Abs. 3).

Zur Klarstellung wurde § 18 auch dahingehend ergänzt, daß bei Mitarbeitern, die im Wege des Bewährungsaufstiegs höhergruppiert wurden, bei Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit die Bewährungszeit für eine evtl. weitere Höhergruppierung zu dem Zeitpunkt beginnt, von dem er an die Tätigkeitsmerkmale der höherwertigen Tätigkeit erfüllt. Dieser Zeitpunkt ist von Amts wegen festzuhalten und dem Mitarbeiter auf Antrag mitzuteilen.

3. Zeitzuschläge

Ab 1. Juli 1992 erhalten (neben den in der Gemeindekrankenpflege und Altenpflege, in der Familienpflege und Nachbarschaftshilfe tätigen Mitarbeiterinnen sowie Dorfhelferinnen) **auch die in der Hauswirtschaft Beschäftigten**, die dienstplanmäßig an Wochenenden und Wochenfeiertagen zu arbeiten haben, Zeitzuschläge. § 22 b Abs. 4 wurde entsprechend ergänzt.

4. Vergütung der geringfügig beschäftigten Mitarbeiter - Abschnitt III

Die wesentlichste und einschneidendste Änderung ist der Wegfall des N-Tarifs für die nebenberuflichen Mitarbeiter.

Im Hinblick darauf, daß durch die Erweiterung des Geltungsbereichs für die unter den BAT fallenden Mitarbeiter, viele, bisher nach dem N-Tarif vergütete Mitarbeiter nun eine Vergütung nach den BAT-Bestimmungen erhalten, erschien der Arbeitsrechtlichen Kommission die weitere Beibehaltung des N-Tarifs nicht mehr erforderlich.

Bemessungsgrundlage der Vergütung der geringfügig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist deshalb die im Vergütungsvertrag zum BAT für **die einzelnen Vergütungsgruppen jeweils festgelegte Stundenvergütung**.

Daraus folgt, daß bei der Festsetzung der Vergütung der geringfügig beschäftigten Mitarbeiter zu prüfen ist, in welcher Vergütungsgruppe nach den Vergütungsgruppenplänen der KAO die Tätigkeit des bzw. der Mitarbeiter/in einzugruppieren ist.

Die Neuregelung berücksichtigt keinen Bewährungsaufstieg und keine Dienstaltersstufe. Um jedoch die "Treue" der Mitarbeiter zu honorieren, sieht der Beschluß der Arbeitsrechtlichen Kommission vor, nach jeweils drei Jahren bei **demselben kirchlichen Dienstgeber** einen prozentualen **Zuschlag von jeweils 5 %** zur Stundenvergütung zu gewähren. Der Höchstsatz von **120 %** ist nach einer Beschäftigungszeit von 12 Jahren erreicht.

Maßgebend für die Berechnung der Vergütung ist die Wochen- oder Monatsarbeitszeit. Damit entfällt die Bewertung des Dienstauftrags nach Rechungseinheiten. Deshalb ist eine Änderung bzw. Neufassung der Richtsatztabelle für nebenberufliche Kirchenmusiker sowie des Bewertungsbogens für nebenberufliche Kirchenpfleger erforderlich. Die Neufassung der Richtsatztabelle für Kirchenmusiker wird in Bälde von der Arbeitsrechtlichen Kommission beraten und zu gegebener Zeit veröffentlicht werden.

5. Übergangsbestimmungen zur Vermeidung von Schwierigkeiten bei der Umsetzung bzw. von Benachteiligungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der Umsetzung der Änderungen

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat einige Übergangsbestimmungen beschlossen.

So wird z. B. in § 69 Abs. 3 festgestellt, daß Zeiten der Berufstätigkeit bzw. der Bewährung in einem bisher nebenberuflichen Beschäftigungsverhältnis zur Hälfte angerechnet werden. Auch wurde für die bisher nebenberuflich tätigen Mitarbeiter eine Besitzstandswahrungsklausel dahingehend beschlossen, daß ihnen, wenn sie nach den bisherigen Bestimmungen eine höhere Vergütung erhalten haben, als es nach den ab 1. Juli 1992 geltenden Bestimmungen möglich ist, eine Ausgleichszulage zu gewähren ist und zwar in Höhe des Differenzbetrags zwischen der aufgrund der ab 1. Juli 1992 geltenden Bestimmungen jeweils zustehenden Vergütung und der bis 30. Juni 1992 gewährten Vergütung. Erhöhungen durch die allgemeinen Vergütungserhöhungen werden in der Regel nicht auf die Ausgleichszulage angerechnet.

6. Änderung des BAT

Im Zusammenhang mit den vorstehend genannten Änderungen der KAO wurden auch zahlreiche Änderungen des BAT in den Geltungsbereich der KAO übernommen. Dabei handelt es sich im wesentlichen um folgende Änderungen:

a) Nach § 4 BAT in der geänderten Fassung dürfen "mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Anderenfalls gelten sie als **ein** Arbeitsverhältnis."

b) Angestellte, die wegen der Gewährung einer Rente aus der Rentenversicherung oder einer sonstigen Versorgungseinrichtung aus ihrem Dienstverhältnis ausscheiden, erhalten künftig kein Übergangsgeld mehr. Dies gilt auch bei einem Ausscheiden nach § 59 BAT (Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Berufsunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit) sowie

wegen Bezugs von vorgezogenem oder flexiblem Altersruhegeld oder vergleichbarer Leistungen oder beim Ausscheiden wegen Erreichen der Altersgrenze.

Diese Änderung gilt jedoch nicht für Mitarbeiter, die vor dem 1. Januar 1993 ausscheiden.

In diesem Zusammenhang weisen wir darauf hin, daß der Verwaltungsmitarbeiterverband in der Evang. Landeskirche in Württemberg voraussichtlich am **18. und 25. Mai 1992** jeweils regionale Informationsveranstaltungen für Personalsachbearbeiter durchführt, bei denen die KAO-Änderungen im einzelnen erläutert werden. Zu diesen Veranstaltungen erfolgt über den Verwaltungsmitarbeiterverband noch entsprechende Information.

Die Dekanatämter werden gebeten, die Pfarrämter hiervon zu unterrichten.

I.V.
(gez.) Dietrich
Direktor

Beglaubigt
Kanzleiabteilung: