

Rundschreiben Nr. 32/2013 des Landeskirchenamtes „Arbeitsrechtsregelungen: Neufassung der Berufsgruppe 5.1“

Vom 24. Oktober 2013 (Az.: 350.32)

Die Arbeitsrechtliche Kommission Rheinland-Westfalen-Lippe hat in ihrer Sitzung am 18. September 2013 eine Änderung des Allgemeinen Entgeltgruppeplans zum BAT-KF¹ beschlossen. Sie betrifft die Neufassung der Berufsgruppe 5.1, die mit Wirkung vom 1. Januar 2014 in Kraft tritt.

1. Ziele der Neufassung

Mit der Neufassung wird das Ziel verfolgt, durch angemessene Entgelte den Personalbedarf in der Verwaltung zu decken. Hierbei sind der Aufgabenbereich des Neuen Kirchlichen Finanzwesens aber auch andere Bereiche wie z. B. die Liegenschaftsverwaltung in den Blick genommen worden.

Grundsätzlich gehört dieses Tätigkeitsfeld zur allgemeinen Verwaltung. In der Praxis zeigt sich allerdings seit einiger Zeit, dass der benötigte Personalbedarf nicht durch Mitarbeitende mit der Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten oder mit abgeschlossenen Prüfungen für den mittleren und gehobenen Verwaltungsdienst gedeckt werden kann. Es ist erforderlich, auch auf Mitarbeitende mit kaufmännischen und anderen Ausbildungen zuzugehen.

Die neue Regelung sieht eine Eingruppierung allein auf Grund der Wertigkeit der Tätigkeit und damit unabhängig von der nachweisbaren Ausbildung vor. Damit ist die Eingruppierung von Mitarbeitenden, die die bisherigen Ausbildungsanforderungen nicht erfüllen, tarifrechtlich geregelt. Hiermit wird dem aktuellen Trend gefolgt, die Entgelte allein auf Grund der wahrgenommenen Tätigkeit zu bemessen. In diesem Zusammenhang weisen wir beispielhaft auf den Entgeltgruppenplan zum BAT-KF für Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst² hin.

Ein weiteres Ziel ist die Aktualisierung der Tätigkeitsmerkmale und wenn möglich, deren Zusammenfassung. Entgeltmäßige Ungleichgewichte, wie sie durch die Umstellung des BAT-KF zum 1. Juli 2007 verursacht worden sind, sollen entfallen. An dieser Stelle wird beispielhaft auf die Eingruppierung von Mitarbeitenden der Fallgruppen 11 und 12 Stellen verwiesen, die bisher in die gleiche Entgeltgruppe eingruppiert sind (EG 10).

Mit der Neufassung werden zudem, alle Ämter des gehobenen und höheren Verwaltungsdienstes eingruppierungsrechtlich bis zur Entgeltgruppe 15 abgebildet.

1 Nr. 1100-1.

2 Nr. 1100-9.

2. Regelungsinhalte

Die Tätigkeitsmerkmale für die Verwaltung und den Bereich der Hausdruckereien sowie verschiedene Fallgruppen mit identischen Entgeltgruppen werden zusammengefasst.

Für Mitarbeitende, die Tätigkeiten ausüben, die mindestens zu einem Drittel gründliche Fachkenntnisse erfordern, werden in die neu aufgenommenen Entgeltgruppe 4 eingruppiert. Für Mitarbeitende mit der Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten wird die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 6 eröffnet. Für den Fall, dass darüber hinaus Aufgaben übertragen werden, die mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordern, führt dies zur Eingruppierung in die neu aufgenommene Entgeltgruppe 7. Sollten Mitarbeitende von der Entgeltgruppe 3 in die Entgeltgruppe 4 oder von der Entgeltgruppe 6 in die Entgeltgruppe 7 höhergruppiert werden, ist das eingeschränkte Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung nach § 42 Buchstabe c MVG zu beachten

Wesentlicher Aspekt der Neufassung ist der Wegfall der persönlichen Tätigkeitsmerkmale in Form von Ausbildungsnachweisen. Die Eingruppierung erfolgt allein auf Grund von sachlichen Kriterien. Ausbildungsinhalte spielen insofern eine Rolle, als dass bei der Wertigkeit der Tätigkeit darauf Bezug genommen wird. Die Tätigkeitsmerkmale beziehen sich somit allein sachbezogen auf die auszuübende Tätigkeit. Kennlich wird dies durch die Formulierung „Tätigkeiten, wie sie in der Regel durch die Ausbildung/den Lehrgang ... vermittelt werden“.

Mitarbeitende in Stellen für den mittleren kirchlichen Verwaltungsdienst sind grundsätzlich in Entgeltgruppe 8 eingruppiert. Die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 6 wird aufgegeben.

Die Tätigkeitsmerkmale ab der Entgeltgruppe 10 werden – zum Teil unter Berücksichtigung der bisherigen Merkmale – neu gefasst. Die Tätigkeitsmerkmale orientieren sich an den Besonderheiten der Verwaltungsstruktur und Tätigkeiten der Evangelischen Kirche von Westfalen. Deutlich erkennbar wird die Neuerung an der Ausgestaltung der Tätigkeitsmerkmale der Fallgruppen 11 bis 14.

Die Entgeltregelung wird zudem über die Entgeltgruppe 12 hinaus geöffnet. Die Neufassung lässt eine Eingruppierung bis zur Entgeltgruppe 15 zu. Dabei bildet die Ausgestaltung der Fallgruppen 12 bis 14 ein erhebliches „Mehr“ an Verantwortung und Schwierigkeit in der entsprechenden Stelle ab. Bezogen auf die Eingruppierung der Leiterinnen und Leiter sowie der stellvertretenden Leiterinnen und Leiter von Kreiskirchenämtern wird mit der Neufassung die in unserer Kirche für vergleichbare beamtete Leiterinnen und Leiter bestehenden Maßgaben der Stellenbewertungsverordnung jetzt auch parallel für die privatrechtlichen Beschäftigten abgebildet. Zugleich wird unterhalb der Leitung eines kreiskirchlichen Verwaltungsamtes die gesteigerte Leitungsverantwortung in Abhängigkeit von der Anzahl und der Eingruppierung der unterstellten Mitarbeitenden aufgenommen und alternativ wird das Kriterium einer sachbezogenen wissenschaftlichen Betrachtung sowie der besonderen Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit aufgenommen.

Zu beachten ist, dass die Bezugnahme auf kirchliche Ausbildungsgänge und die Eingruppierung in die Entgeltgruppen 13 bis 15 nicht für diakonische Einrichtungen in freier Rechtsträgerschaft gelten.

Nur für den Bereich der Ev. Kirche im Rheinland wird die Verknüpfung der mit Kirchenbeamten besetzbaren Stellen beibehalten. Dies gilt ausschließlich für den gehobenen Verwaltungsdienst und bedeutet, dass weiterhin die Stellenbewertung für alle entsprechenden Mitarbeiterstellen in der Verwaltung Voraussetzung ist. Das Ergebnis der Stellenbewertung hat weiterhin über die Anmerkung 5 direkte Auswirkung auf die Eingruppierung.

Die Umsetzung der Neuregelung erfolgt zum 1. Januar 2014. Zu diesem Zeitpunkt sind alle Mitarbeitenden in der allgemeinen Verwaltung nach der neuen Berufsgruppe 5.1 eingruppiert. Entsprechende Anträge auf Genehmigung der Eingruppierung sind erforderlich.

Für den Fall, dass Mitarbeitende mit der Eingruppierung ihre bisherige Entgeltgruppe verlieren oder Besitzstände auf Grund der Übergangsregelung im Zuge der Neufassung des BAT-KF und MTArb-KF vom 22. Oktober 2007/21. November 2007 in der jeweils gültigen Fassung erhalten, sind die Übergangsregelungen zur Berufsgruppe 5.1 zu beachten. Diese entsprechen im Wesentlichen denen der Neufassung der Berufsgruppe 3.

Der Text der Arbeitsrechtsregelung wird im nächsten Kirchlichen Amtsblatt, das am 31. Oktober 2013 erscheint, veröffentlicht und ist diesem Rundschreiben als Anlage beigefügt.

**Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF¹
vom 18. September 2013**

§ 1

Änderung des Allgemeinen Entgeltgruppenplans zum BAT-KF

In der Anlage 1 zum BAT-KF² „Allgemeiner Entgeltgruppenplan zum BAT-KF“ erhält die Berufsgruppe 5.1 „Mitarbeiterinnen in der allgemeinen Verwaltung“ folgende Fassung:

„5.1 Mitarbeiterinnen in der allgemeinen Verwaltung¹“

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen in der Verwaltung und in Hausdruckereien mit einfacher Tätigkeit, Botinnen, Pförtnerinnen, Telefonistinnen	2
2.	Mitarbeiterinnen in der Verwaltung und in Hausdruckereien mit schwieriger Tätigkeit, Botinnen und Pförtnerinnen mit schwieriger Tätigkeit sowie Telefonistinnen in großen Vermittlungsstellen	3
3.	Mitarbeiterinnen in der Verwaltung und in Hausdruckereien, die sich aus der Fallgruppe 2 dadurch herausheben, dass sie Tätigkeiten ausüben, die mindestens zu einem Drittel gründliche Fachkenntnisse erfordern	4
4.	Mitarbeiterinnen in der Verwaltung und in Hausdruckereien in Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern	5
5.	Mitarbeiterinnen in der Verwaltung in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse, wie sie in der Regel durch die Ausbildung zur kirchlichen Verwaltungsfachangestellten vermittelt werden, und in nicht unerheblichem Umfang selbstständige Leistungen erfordern ²	6
6.	Mitarbeiterinnen in der Verwaltung in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse, wie sie in der Regel durch die Ausbildung zur kirchlichen Verwaltungsfachangestellten vermittelt werden, und mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordern	7
7.	Mitarbeiterinnen in der Verwaltung in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse, wie sie in der Regel durch den Lehrgang für den mittleren kirchlichen Verwaltungsdienst vermittelt werden, und mindestens zur Hälfte selbstständige Leistungen erfordern	8

¹ Nr. 1100.

² Nr. 1100-1.

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
8.	Mitarbeiterinnen in der Verwaltung in Tätigkeiten, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse, wie sie in der Regel durch den Lehrgang für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst vermittelt werden, und mindestens zur Hälfte selbstständige Leistungen erfordern ⁵	9
9.	Mitarbeiterinnen in der Verwaltung, die sich durch Ausübung einer besonders verantwortungsvollen Tätigkeit oder durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenbereichs aus der Fallgruppe 8 herausheben ⁵	10
10.	Mitarbeiterinnen in der Verwaltung, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 9 herausheben ⁵	11
11.	Mitarbeiterinnen ⁵ a) als ständige stellvertretende Leiterinnen von Kreiskirchenämtern oder entsprechenden Verwaltungseinrichtungen ⁴ b) in der Verwaltung, die sich durch das Maß der Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenbereichs und den damit verbundenen Verantwortungsgrad aus der Fallgruppe 10 herausheben	12
12.	Mitarbeiterinnen ^{5, 6} a) als Leiterinnen von Kreiskirchenämtern oder entsprechenden Verwaltungseinrichtungen, ständige stellvertretende Leiterinnen von mittleren Kreiskirchenämtern oder entsprechenden Verwaltungseinrichtungen ^{3, 4} b) in Tätigkeiten der Fallgruppe 11, denen mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 11 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind c) in Tätigkeiten, die eine sachbezogene wissenschaftliche Betrachtung im Sinne einer umfangreichen Informationsverarbeitung, Überlegungen zum methodischen Vorgehen und Analyse der Zusammenhänge erfordern	13

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
13.	<p>Mitarbeiterinnen^{5,6}</p> <p>a) als Leiterinnen von mittleren Kreiskirchenämtern oder entsprechenden Verwaltungseinrichtungen, ständige stellvertretende Leiterinnen von großen Kreiskirchenämtern oder entsprechenden Verwaltungseinrichtungen^{3,4}</p> <p>b) in Tätigkeiten der Fallgruppe 11, denen mindestens fünf Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 11 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind</p> <p>c) in Tätigkeiten, die sich durch ihre besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Fallgruppe 12c herausheben</p>	14
14.	<p>Mitarbeiterinnen^{5,6}</p> <p>a) als Leiterinnen von großen Kreiskirchenämtern oder entsprechenden Verwaltungseinrichtungen^{3,4}</p> <p>b) in Tätigkeiten der Fallgruppe 11, denen mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind</p>	15

Anmerkungen:

1. Die Bezugnahme auf kirchliche Ausbildungsgänge gilt nicht für diakonische Einrichtungen in freier Rechtsträgerschaft.
2. Ein nicht unerheblicher Umfang liegt vor, wenn mindestens ein Viertel selbstständige Leistungen gefordert werden.
3. Mittlere Kreiskirchenämter sind Verwaltungen mit einem Einzugsbereich von mehr als 100.000 Gemeindemitgliedern. Große Kreiskirchenämter sind Verwaltungen, mit einem Einzugsbereich von mehr als 200.000 Gemeindemitgliedern. Ergibt sich aus einer Änderung der Gemeindemitgliederzahlen die Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe, bleibt die vor der Änderung zutreffende Eingruppierung unberührt, solange sich die Zahl der Gemeindemitglieder nicht auf unter 80 % der maßgeblichen Gemeindemitgliederzahl verringert hat.
4. Zeichnet sich eine Stelle durch besondere Vielfalt, Verantwortung und Schwierigkeit, die über die Tätigkeiten der Fallgruppen 11a, 12a und 13a deutlich hinausgehen, aus, sind die Mitarbeiterinnen eine Entgeltgruppe höher eingruppiert. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 14a erhalten unter den entsprechenden Voraussetzungen eine monatliche Zulage in Höhe von 700,00 €. Dieser Betrag nimmt an allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

5. Für den Bereich der Ev. Kirche im Rheinland:

Verwaltungsmitarbeiterinnen im Angestelltenverhältnis, die die Aufgaben einer mit einer Kirchenbeamtin besetzbaren Stelle wahrnehmen, sind wie folgt eingruppiert:

bei einer Stelle für eine	nach der Fallgruppe	
Inspektorin	8	
Oberinspektorin	9	
Amtfrau	10	
Amtsrätin	11	
Oberamts-/Verwaltungsrätin	12	
Oberverwaltungsrätin	13	
Verwaltungsdirektorin	14	
Leitende Verwaltungsdirektorin	14	zzgl. einer monatlichen Zulage in Höhe von 700,00 €. Dieser Betrag nimmt an allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

Ergibt sich aus einer Änderung der Bestimmungen für die Bewertung der mit Kirchenbeamtinnen besetzbaren Stellen die Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe, bleibt die vor der Änderung zutreffende Eingruppierung für die Dauer des Arbeitsverhältnisses unberührt.

6. Die Fallgruppen 12 bis 14 gelten nicht für diakonische Einrichtungen in freier Rechtsträgerschaft.

§ 2

Übergangsregelungen

(1) Für Mitarbeitende, die am 1. Januar 2014 auf Grund dieser Arbeitsrechtsregelung in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert sind als am 31. Dezember 2013, erfolgt die Stufenfestsetzung nach § 14 Absatz 4 BAT-KF¹.

(2) Für Mitarbeitende, die am 1. Januar 2014 auf Grund dieser Arbeitsrechtsregelung in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert sind als am 31. Dezember 2013, bestimmt sich das Entgelt nach der bisherigen Entgeltgruppe und Stufe. § 13 Absatz 3 BAT-KF¹ findet Anwendung. Das Entgelt nimmt an allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

(3) Für Mitarbeitende, die am 1. Juli 2007 nach der Arbeitsrechtsregelung zu Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF und MTArb-KF vom 22. Oktober 2007/21. November 2007 in der jeweils gültigen Fassung übergeleitet wurden, gelten die

¹ Nr. 1100.

Übergangsregelungen fort, sofern sich aus der Anwendung dieser Arbeitsrechtsregelung kein höheres Entgelt ergibt.

§ 3 Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2014 in Kraft.

Dortmund, 18. September 2013

**Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission**
Der Vorsitzende