



Grüß Gott

Gerhard Berlig
Landeskirchenamt
Referat Arbeitsrecht
Arbeitsrechtliche Kommission, Geschäftsführer
Tel. 089/5595310
gerhard.berlig@elkb.de
www.ark-bayern.de

Agenda

Neues aus der ARK

1. Entgelterhöhungen
2. Kirchenmusik
3. Änderung der DiVO
4. Verlängerung der Altersteilzeitregelung

Sonstige Hinweise

6. Arbeitszeiterfassung



1. Beschluss Februar 2024: Entgelterhöhungen für privatrechtlich und öffentlich- rechtlich Beschäftigte der ELKB ohne Azubis

1. Einmalzahlungen 2024 in Höhe von 3.000 € netto für Vollbeschäftigte, Teilzeitbeschäftigte anteilig.
2. Ab 01.11.2024 Erhöhung der Tabellenwerte um 200 €.
3. Ab 01.04.2025 Erhöhung der Tabellenwerte um 5,5 %.

Entgelterhöhungen für Azubis (einschließlich PiA, s. u.)

1. Auszubildende erhalten im April 2024 eine Einmalzahlung von 1.200 €, in den Monaten Mai bis Oktober 2024 50,- Euro pro Monat zusätzlich.
2. Ihre Bezüge erhöhen sich ab November 2024 um 100 € und ab April 2025 um weitere 50 €.

Beschluss der Fachgruppe Kirche am 02.05.2024; Praxisbezogene Ausbildung zum Erzieher / zur Erzieherin

„Ziffer 1. Buchst. b) des Beschlusses der Fachgruppe Kirche vom 30.01.2024 über die Einmalzahlungen und Erhöhungen der Entgelte 2024 und 2025 im Bereich der ELKB findet analog auch für PiA-Auszubildende Anwendung.“

PiA-Auszubildende erhalten somit Einmalzahlungen in Höhe von insgesamt 1.500 € im Jahr 2024 ausbezahlt.

ZGASSt- Ansbach m. d. B. um zeitnahen Vollzug.

Aus der PE; www.ark-bayern.de

Neben der Einmalzahlung von 2.280 Euro im April dieses Jahres erhalten Vollzeitbeschäftigte in der ELKB von Mai bis Oktober 2024 zusätzlich monatlich 120,- € als Inflationsausgleich; Teilzeitbeschäftigte erhalten entsprechend anteilige Summen. In der Summe entsprechen diese Zahlungen der Inflationsausgleichsprämie im TV-L in Höhe von 3.000 Euro. Zum 1. November 2024 werden die Entgelte für die kirchlich Beschäftigten weiterhin pauschal um 200 Euro erhöht, ehe dann im April 2025 eine weitere Tarifsteigerung um 5,5 Prozent erfolgt. Auszubildende erhalten im April 2024 eine Einmalzahlung von 1.200 €, in den Monaten Mai bis Oktober 2024 50,- Euro pro Monat zusätzlich. Ihre Bezüge erhöhen sich ab November 2024 um 100 € und ab April 2025 um weitere 50 €.

Für alle gilt: Das Arbeitsverhältnis muss am 30. Januar 2024 bestanden haben und die Beschäftigten müssen an mindestens einem Tag zwischen dem 01. November 2023 und dem 29. Januar 2024 Anspruch auf Entgelt haben.

2. Kirchenmusik; ARRK (neu)

Musik in der Kirche, ob traditionell oder modern, instrumental oder gesungen, spielt eine zentrale Rolle in der Verkündigung der frohen Botschaft.

Sie ist als wichtiger Bestandteil kirchlichen Lebens nicht nur in jedem Gottesdienst zu hören, sondern auch in Konzerten, Oratorien, Choraufführungen und kirchlichen Veranstaltungen aller Art.

In unserer Landeskirche wird Kirchenmusik in vielfältiger Weise praktiziert. Derzeit sind 116 hauptamtliche Kantorinnen und Kantoren auf dem Gebiet der Kirchenmusik in Bayern beschäftigt (Kirchenmusiker auf A und B Stellen).

Die meisten betreuen ein größeres Gebiet und erteilen qualifizierten Musikunterricht.

Zusätzlich gestalten rund 2400 nebenamtliche Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker die Gottesdienste und musikalischen Veranstaltungen in den Gemeinden. Insgesamt etwa 70.000 Ehrenamtliche engagieren sich in kirchlichen Musikgruppen, in Kinder- und Kirchenchören, in den Posaunenchören, Gospelchören und Bands.

§ 1 ARRKM (neu) Geltungsbereich

Diese Arbeitsrechtsregelung regelt die Dienstverhältnisse der im kirchenmusikalischen Dienst in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern stehenden Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen und betrifft

a) in Abschnitt II Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen auf A- oder B-Stellen (Kantoren und Kantorinnen) (Gruppe 1),

b) in Abschnitt III den Kirchenmusiker oder die Kirchenmusikerin auf der Stelle des Landeskirchenmusikdirektors oder der Landeskirchenmusikdirektorin (Gruppe 2),

c) in Abschnitt IV Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen auf sonstigen Stellen (Gruppe 3).



Stellen der Gruppe 1 und 2 werden von der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern durch Landesstellenplanung errichtet.

Eingruppierung EG 9b bis 15 gem. Anlage 1 Abschnitt 3 DiVO
(Gruppenplan 3)

Stellen der Gruppe 3 werden von Kirchengemeinden, in Gesamtkirchengemeinden von diesen im Einvernehmen mit den jeweils beteiligten Kirchengemeinden ausgewiesen.

Eingruppierung EG 4 bis EG 9b (§ 39 ARR KM neu)

**Beschluss ARK vom 20.02.2024:
ARR KM neu;
redaktionelle Änderung von § 39 Abs. 1 lit. d**

In § 39 Abs. 1 lit. d) wird die Angabe „Entgeltgruppe 9“ durch die Angabe „Entgeltgruppe 9b“ ersetzt.

§ 2 Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung vom 1. März 2024 in Kraft.

Begründung: Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen mit A- bzw. B-Prüfung wurden bereits nach altem Recht in die Eingangsstufe der Qualifikationsebene drei (QE3) eingruppiert. Diese bisherige Entgeltgruppe 9 entspricht nach neuem, seit Jahren geltendem Recht, der Entgeltgruppe 9b. Diese Rechtsänderung wurde in der ARR KM neu noch nicht nachvollzogen. Es handelt sich um eine formale Rechtsänderung, die seit Jahren entsprechend vollzogen wird.

3. Beschluss vom 04.06.2024: Änderung der DiVO

- 1. Neufassung des Gruppeplans 4** für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im diakonisch-gemeindepädagogischen Dienst und in der Jugendarbeit ab 1. September 2024. Neueingruppierungen der Altfälle auf Antrag bis zum 31. August 2025 (Ausschlussfrist) und wirkt auf den 1. September 2024 zurück (s. a. Internetveröffentlichung der ARK).
- 2. Zulage für Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt an Volks-, Grund- und Mittelschulen**

Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt an Volks-, Grund- und Mittelschulen in der Besoldungsgruppe A 12 erhalten bis 31.08.2028 eine jährlich aufwachsende monatliche Zulage in Höhe von mtl. 80 bis 400 €. Am 1. September 2028 erhalten diese Lehrkräfte Besoldung aus Besoldungsgruppe A13.

Wesentliche Änderungen

Entgeltgruppe 10

1. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen der Entgeltgruppe 9b Fallgruppen 1 bis 3 mit bereits teilweise abgeleiteter Fortbildung in den ersten Berufsjahren (Amtl. Anm. 3),

2. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit erfolgreich abgelegter zweiter Diakonenprüfung gemäß der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Diakone und Diakoninnen,

3. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit abgeschlossener Hochschulausbildung für Religionspädagogik und kirchlicher Bildungsarbeit gemäß der Prüfungsordnung für die religionspädagogische Ausbildung (Amtl. Anm. 2)

mit schwierigen Tätigkeiten (Amt. Anmerkung 4).

Richtbeispiel: Dekanatsjugendreferenten und Dekanatsjugendreferentinnen in Dekanatsbezirken und Regionaljugendreferenten und Regionaljugendreferentinnen.

Amtliche Anmerkung 4

Schwierige Tätigkeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals setzen eine deutliche Heraushebung aus der Normaltätigkeit zur EG 9b voraus.

Schwierige Tätigkeiten sind nicht schon deswegen gegeben, weil sie unter ungünstigen, belastenden oder in sonstiger Weise unangenehmen äußeren Bedingungen geleistet werden müssen. Die Schwierigkeit muss sich vielmehr unmittelbar aus der Tätigkeit selbst ergeben.

Tätigkeiten in diesem Sinne sind insbesondere die

- a. Koordinierung der Arbeiten von mindestens drei Angestellten mindestens der EG 9b,
- b. Arbeit mit Menschen mit vertieftem Betreuungsaufwand im Sinne von § 2 SGB IX,
- c. Seelsorge (Krankenhausseelsorge, Altenheimseelsorge, Notfallseelsorge etc.),
- d. Leitung einer Freizeitstätte eines Stadtteil- und/oder Familienzentrums,



e. Leitung von Veranstaltungen für verschiedene Zielgruppen, bei inklusiven, interkulturellen und interreligiösen Maßnahmen sowie Projekten,

f. Verantwortung für die Gewinnung, Aus- und Fortbildung, Koordination von ehrenamtlichen Mitarbeitenden,

g. Zielgruppenorientierter Verkündigungsdienst,

h. Verantwortung für Informations-, Kommunikations- und Öffentlichkeitsarbeit, Socialmedia-Plattformen.



Entgeltgruppe 11

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen der Entgeltgruppe 10 mit abgeschlossener Fortbildung in den ersten Berufsjahren, deren Tätigkeit sich durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt

- a. in Ämtern, Werken und Diensten (Amtl. Anm. 3, 5),
- b. als Referenten und Referentinnen mit überwiegend eigenverantwortlichem regionalem und/oder dekanatlichem Dienstauftrag (Amtl. Anm. 3, 5),
- c. in sonstigen herausgehobenen Arbeitsbereichen im diakonisch-gemeindepädagogischen Dienst und in der Jugendarbeit (Amtl. Anm. 3, 5),
- d. als Geschäftsführende Dekanatsjugendreferenten und Dekanatsjugendreferentinnen in Dekanatsbezirken und Regionaljugendreferenten und Regionaljugendreferentinnen in Dekanatsbezirken der Gruppen III und IV (Ziffer 2.VollzBekDVPfBesG).

Amtliche Anmerkung 5

Amtl. Anm. 5:

Es müssen beide Heraushebungsmerkmale erfüllt werden. Aus der besonderen Schwierigkeit kann nicht auf eine besondere Bedeutung geschlossen werden. „Besondere Schwierigkeit“ und „besondere Bedeutung“ bedeuten jeweils eine beträchtliche, gewichtige Heraushebung gegenüber der EG 10 Fallgruppen 1-3. Die besondere Schwierigkeit zielt dabei auf die fachlich herausragenden Anforderungen ab, die einen ungewöhnlich hohen Stand an Fachwissen erfordert.

Die besondere Bedeutung, also der Wirkungsgrad der Tätigkeit, kann sich z.B. auf Menschenführung, Personaleinsatz, finanzielle Verantwortung oder Auswirkung beziehen. Hierbei kann es sich handeln um:

- a. Beauftragung zur öffentlichen Wortverkündigung,
- b. Leitung von Kasualien.



Entgeltgruppe 12

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit entsprechender Zusatzqualifikation, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppen a und b heraushebt.

Richtbeispiele:

- a. Geschäftsführende Dekanatsjugendreferenten oder Dekanatsjugendreferentinnen in den Dekanatsbezirken München und Nürnberg,
- b. in Ämtern, Werken und Diensten (jeweils auf Landesebene; Amtl. Anm. 6) mit landesweiter und/oder bundesweiter Bedeutung.

Amtliche Anmerkung 6

Die Erfüllung dieses Tätigkeitsmerkmals erfasst auch Inhaber und Inhaberinnen sonstiger besonders herausragender Spitzenstellen auf Landesebene in großen Einrichtungen und höchstens je eine Person in großen Dekanatsbezirken.“

4. Altersteilzeitarbeit ab 01.01.2015; Möglichkeiten der Altersteilzeit, speziell auch für Teilzeitkräfte

Auf der Basis des Spruchs des Schlichtungsausschusses vom 30. Juni 2014 unter Vorsitz von Herrn Professor Dr. Hermann Reichhold hat die ARK am 17. Oktober 2014 eine Arbeitsrechtsregelung beschlossen.

Grundsätzlich soll diese Regelung vor allem denjenigen älteren Beschäftigten einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente ermöglichen, die aufgrund von Schwerbehinderung und ihnen Gleichgestellte bzw. krankheitsbedingt kaum mehr in der Lage sind, im Rahmen der bisherigen Arbeitszeit bis zum Zeitpunkt des Erreichens der Rente wegen Alters zu arbeiten.

Ferner kann ein Personalüberhang durch das Angebot, Altersteilzeitarbeit in Anspruch zu nehmen, möglicherweise schneller abgebaut werden.

§ 4 Voraussetzungen für die Vereinbarung einer Altersteilzeitregelung.

(1) Altersteilzeit nach dieser Arbeitsrechtsregelung setzt voraus, dass Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen

- a) das 60. Lebensjahr, schwerbehinderte Menschen und ihnen nach § 2 Absatz 3 SGB IX Gleichgestellte das 58. Lebensjahr vollendet haben und
- b) eine ununterbrochene Beschäftigungszeit von zehn Jahren bei demselben Dienstgeber im Sinne von § 39 Absatz 3 Satz 1 DiVO vollendet haben und
- c) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1.080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben,
- d) sowie zusätzlich
 - Schwerbehinderteneigenschaft bzw. Gleichstellung im Sinne von § 2 Absatz 2, 3 SGB IX besteht oder
 - Personalüberhang besteht, der durch Altersteilzeit beschleunigt abgebaut werden kann oder
 - dadurch eine personenbedingte Kündigung vermieden werden kann.



(2) Der Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung kommt nicht in Betracht, wenn dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen. Dies gilt auch, wenn der Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin nach ärztlicher Feststellung (§ 12 Absatz 3 DiVO) arbeitsunfähig ist oder voraussichtlich bis zum Ende der Arbeitsphase arbeitsunfähig sein wird.

(3) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sich zumindest bis zu dem Zeitpunkt erstrecken, ab dem eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.

Amtliche Anmerkung: Siehe hierzu §§ 35 ff, 235 ff SGB VI.

Konditionen

Quote: keine

Dauer: max. 5 Jahre

Zeit: 50 % der bisherigen Arbeitszeit

Aufstockung Entgelt: 20 %; der Arbeitgeber stockt das Teilzeitentgelt um 20 Prozent (nicht Prozentpunkte) auf, d.h. bei 50 Prozent Arbeitszeit wird 60 Prozent des früheren Bruttogehalts bezahlt. Die Garantie eines bestimmten Nettoeinkommens gibt es nicht mehr. Der Aufstockungsbetrag ist steuer- und sozialversicherungsfrei, unterliegt aber dem „Progressionsvorbehalt“ (d.h. die steuerpflichtigen Einkünfte werden dadurch etwas höher besteuert).

Aufstockung RV-Beiträge: 80 %, der Arbeitgeber ist nach dem Altersteilzeitgesetz verpflichtet, die Rentenversicherungsbeiträge (AN u. AG) Beiträge 80 Prozent aufzustooken.

EZVK wird nicht aufgestockt.

Hinzuverdienst: Grundsätzlich bis zur Geringfügigkeitsgrenze (538 €).

Beschluss der ARK vom 04.06.2024: Verlängerung der ATZ

Die Arbeitsrechtsregelung über die Altersteilzeitarbeit (ARR-ATZO) in Kraft getreten mit Wirkung zum 01. Januar 2015 durch Beschluss der ARK-Bayern vom 17. Oktober 2014, zuletzt geändert durch Beschluss der ARK-Bayern vom 07. Juli 2021, wird wie folgt geändert:

§ 12 Abs. 2 Anlage 22a AVR-Bayern erhält folgende Fassung:

„(2) Sie gilt für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die bis zum 31. Dezember 2026 die jeweiligen Voraussetzungen erfüllen und deren Altersteilzeitverhältnis in der Zeit vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2026 begonnen hat.“

5. Arbeitszeiterfassung

BAG-Beschluss zur Arbeitszeiterfassung vom 13.09.2022

Bei unionsrechtskonformer Auslegung von § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer zu erfassen. Damit knüpften die obersten Arbeitsrichter an den Spruch ihrer Luxemburger Kollegen (EuGH) an:

Bisher ging die h.M. davon aus, dass das bisherige EuGH-Urteil nur die Mitgliedstaaten verpflichtet, zunächst eine entsprechende Gesetzesregelung zu schaffen.

Das BAG hat nun mit seiner Entscheidung vom 13.09.2022 festgestellt, dass unabhängig von einer nationalen gesetzlichen Regelung, der Arbeitgeber bereits jetzt verpflichtet ist die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer systematisch zu erfassen.

Fragerunde

Ihre Fragen und Anregungen.

