

**Arbeitsrechtsregelung**  
**zur Änderung des BAT-KF**  
**Allgemeiner Entgeltgruppenplan zum BAT-KF –**  
**Anlage 1 zum BAT-KF – Berufsgruppe 1.1**

Vom 10. November 2021

**§ 1**

**Änderung des BAT-KF**

Der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF), der zuletzt durch Arbeitsrechtsregelung vom 6. Oktober 2021 geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

Der Allgemeine Entgeltgruppenplan zum BAT-KF (AEGP-BAT-KF) – Anlage 1 zum BAT-KF wird wie folgt geändert:

Berufsgruppe 1.1 wird wie folgt gefasst:

**„1.1 Mitarbeiterinnen in der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit**

**Vorbemerkungen**

1. Soweit nach dem jeweiligen landeskirchlichen Recht für die Einstellung in der Gemeinde- und Jugendarbeit oder für die Eingruppierung der Abschluss einer bestimmten Ausbildung oder einer Ergänzungs- oder Aufbauausbildung oder die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit erforderlich ist, finden die Tätigkeitsmerkmale dieser Berufsgruppe nur bei Erfüllung dieser Voraussetzung Anwendung. Abschlüsse im Sinne sind solche, die der Ordnung für die gemeindepädagogischen oder diakonischen Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (OgdM) der Evangelischen Kirche im Rheinland oder der Ordnung für die Ausbildung und den Dienst der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (VSBMO) der Evangelischen Kirche von Westfalen entsprechen.
2. Für Mitarbeiterinnen der Berufsgruppe 1.1, die Tätigkeiten ausüben, die üblicherweise von Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung ausgeübt werden, gelten ansonsten die Regelungen der Berufsgruppe 6.

<b>FG</b>	<b>Tätigkeitsmerkmal</b>	<b>EGr.</b>
1.	Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener pädagogischer Fachschulausbildung und entsprechender Tätigkeit <sup>1, 2</sup>	8
2.	Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener pädagogischer Hochschulausbildung oder einer anerkannten diakonischen, gemeindepädagogischen oder missionarischen Ausbildung und entsprechender Tätigkeit. <sup>3, 4</sup>	9
3.	Mitarbeiterinnen mit einer anerkannten diakonischen, gemeindepädagogischen oder missionarischen Ausbildung und abgeschlossener Aufbauausbildung, mit doppelter gemeindepädagogischer Qualifikation oder mit gleich gestellten Abschlüssen und entsprechender Tätigkeit.	10
4.	Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 1, 2 und 3 a) in leitender Funktion bei einem Kirchenkreis <sup>5</sup> oder im überregionalen Dienst einer landeskirchlichen Dienststelle  b) als Leiterinnen einer Einrichtung der Offenen Kinder- und Jugendarbeit, denen mindestens drei pädagogische Fachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind  c) mit einer Tätigkeit in einem besonderen Arbeitsgebiet, die eine abgeschlossene Fort- oder Weiterbildung im Umfang von mindestens 500 Stunden theoretischen Unterrichts erfordert. <sup>6</sup>	10
5.	Mitarbeiterinnen der Fallgruppen 1, 2 und 3 a) die als Prädikantinnen der Evangelischen Kirche im Rheinland bestellt sind und mindestens zu einem Drittel Aufgaben als Ordinierte (öffentliche Wortverkündigung, Verwaltung der Sakramente, Seelsorge) ausüben. <sup>7</sup>  b) in Interprofessionellen Pastoralteams der Evangelischen Kirche von Westfalen <sup>8</sup>  c) denen mindestens fünf pädagogische Fachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind  d) in anleitender und beratender Funktion bei einem Kirchenkreis mit Fachaufsicht über mindestens zehn pädagogische Fachkräfte, auch wenn sie nicht bei demselben Arbeitgeber angestellt sind.  e) in geschäftsführender Funktion eines Kirchenkreises mit Budgetverantwortung einschließlich Mittelakquise für Gemeinden und kreiskirchliche Dienste  f) in einer Tätigkeit bei einer landeskirchlichen Dienststelle als Fachreferentin mit einem eigenständigen Aufgabenbereich einschließlich Fachberatung von Gemeinden und Kirchenkreisen	11
6.	Mitarbeiterinnen  a) deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 5 heraushebt <sup>9</sup>	12

	b) die im Gemeinsamen Pastoralen Amt nach dem Kirchengesetz über das Gemeinsame Pastorale Amt der Evangelischen Kirche im Rheinland tätig sind. <sup>10</sup>	
--	---	--

<b>Anmerkungen:</b>	
1	Mitarbeiterinnen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit sind abweichend in die Entgeltgruppe SE 8b (Anlage 4d zum BAT-KF) eingruppiert.
2	Für den Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen gilt: Werden in der Gemeinde- oder Jugendarbeit ausnahmsweise Mitarbeiterinnen ohne eine der in dieser Berufsgruppe geforderten Ausbildungen eingestellt, erhalten sie die Entgeltgruppe 6.
3	Hochschulausbildungen in diesem Sinne sind z. B. Abschlüsse als Diplom-Sozialpädagogin, Diplom-Sozialarbeiterin, Bachelor/Master of Arts.
4	Mitarbeiterinnen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit sind abweichend in die Entgeltgruppe SE 11 (Anlage 4d zum BAT-KF) eingruppiert.
5	Eine leitende Funktion ist gegeben, wenn Mitarbeiterinnen Arbeitsbereiche von mindestens drei Kirchengemeinden verantwortlich leiten. Die verantwortliche Leitung umfasst neben der koordinierenden Planung und Organisation bzw. Durchführung auch die Koordination und die Fortbildung anderer Mitarbeiterinnen sowie die verantwortliche Vertretung gegenüber Dritten. Eine leitende Funktion kann auch bei der politischen Vertretung des Kirchenkreises nach außen, etwa durch die Mitgliedschaft im Jugendhilfeausschuss, gegeben sein.
6	Ein abgeschlossenes Masterstudium für einen Spezialbereich steht der abgeschlossenen Fort- oder Weiterbildung gleich. Beispiele für ein besonderes Arbeitsgebiet sind: Seelsorge, Beratung, Freiwilligenmanagement, Inklusion, Kulturpädagogik, Geragogik.  In der Kulturpädagogik können einzelne unterschiedliche auf das besondere Arbeitsgebiet bezogene abgeschlossene Aus- und Weiterbildungen zusammengefasst werden, dabei darf nur eine Fort- und Weiterbildung weniger als 120 Stunden haben.
7	Prädikantinnen im Sinne der Fallgruppe sind Mitarbeiterinnen, die nach dem Prädikantengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland ordiniert sind.
8	Mitarbeiterinnen in Interprofessionellen Pastoralteams tragen auf Basis eines gemeindlichen oder regionalen Konzeptes Verantwortung für gesamtgemeindliche Aufgaben und pastorale Verantwortung in der Kirchengemeinde. Sie wirken mit am Dienst der Leitung der Gemeinde in gemeinsamer Verantwortung mit dem Presbyterium und den Pfarrerrinnen.
9	Eine erhebliche Heraushebung aus der Fallgruppe 5 durch das besondere Maß der mit der Tätigkeit verbundenen Verantwortung ist zum Beispiel gegeben, a) wenn die Leitung mehrere kreiskirchliche Dienste umfasst, b) wenn mindestens 15 pädagogische Fachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind oder c) bei Anstellung auf landeskirchlicher Ebene mit geschäftsführenden Aufgaben, die die Verhandlungspartnerschaft mit Ministerien einschließt
10	Für die Dauer der Wahrnehmung dieser Tätigkeit gilt § 40 Abs. 2 bis 4 BAT-KF entsprechend.

## **§ 2**

### **Übergangsregelungen**

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Mitarbeitende der Berufsgruppe 1.1, die am 31. März 2022 in einem Arbeitsverhältnis stehen, auf das der BAT-KF Anwendung findet und das nach dem 1. April 2022 fortbesteht.

(2) Die Mitarbeitenden sind gemäß § 10 BAT-KF in eine Entgeltgruppe eingruppiert.

(3) Die Stufenfindung richtet sich nach § 14 Absatz 4 BAT-KF.

(4) Abweichend gilt für Mitarbeitende der Berufsgruppe 1.1, Fallgruppe 3, Anmerkung 4 Folgendes:

Die Mitarbeitenden werden der Stufe zugeordnet, die sie aufgrund der anerkannten Zeiten nach § 13 BAT-KF zuzüglich der seitdem berücksichtigten Stufenlaufzeiten erreicht haben, mindestens aber der ersten mit Entgelt belegten Stufe. Die über diesen Zuordnungszeitpunkt hinausgehenden Zeiten werden auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

Ergibt der Vergleich des bis zum 31. März 2022 erhaltenen Tabellenentgelts einschließlich eines gegebenenfalls zustehenden Garantiebetrags oder einer gegebenenfalls zustehenden Ausgleichszulage nach § 14 Absatz 4 BAT-KF und einer etwaigen am 31. März 2022 nach § 7 der Arbeitsrechtsregelung zu Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF und MTArb-KF zustehenden Besitzstandszulage einen geringeren Betrag als den nach Unterabsatz 1 zu zahlenden, wird bis zum Erreichen der nächsthöheren Stufe in der Entgeltgruppe SE 11 der Unterschiedsbetrag als Ausgleichszulage zum Entgelt nach der Entgeltgruppe SE 11 gezahlt.

Die Stufenfindung erfolgt grundsätzlich nach § 14 Absatz 5 BAT-KF. Ergibt der Vergleich des bis zum 31. März 2022 erhaltenen Tabellenentgelts einschließlich eines gegebenenfalls zustehenden Garantiebetrags oder einer gegebenenfalls zustehenden Ausgleichszulage nach § 14 Absatz 4 BAT-KF und einer etwaigen am 31. März 2022 nach § 7 der Arbeitsrechtsregelung zu Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF und MTArb-KF zustehenden Besitzstandszulage einen geringeren Betrag als den nach Satz 1 zu zahlenden, wird bis zum Erreichen der nächsthöheren Stufe der Entgeltgruppe SE 11 das bisherige Entgelt gezahlt.

Für Mitarbeitende, die nicht für alle Tage im März 2021 oder keinen Tag dieses Monats Entgelt erhalten haben, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Entgelt erhalten.

(5) Auf diejenigen Mitarbeitenden, deren bis zum 31. März 2022 gültige Entgeltgruppe höher ist, als die Entgeltgruppe, die sich bei Eingruppierung nach dieser Arbeitsrechtsregelung ergibt, findet diese Arbeitsrechtsregelung keine Anwendung.

## **§ 3**

### **Inkrafttreten**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. April 2022 in Kraft.

Dortmund, den 10. November 2021

**Rheinisch-Westfälisch-Lippische**

**Arbeitsrechtliche Kommission**

Der stellvertretende Vorsitzende