

**Arbeitsrechtsregelung  
zur Änderung des BAT-KF**

Vom 16. Dezember 2015

**§ 1  
Änderung des BAT-KF**

Der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF), der zuletzt durch Arbeitsrechtsregelung vom 26. August 2015 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:

1. Die Gliederung wird wie folgt geändert:
  - a. Die Angabe „1.1 Mitarbeiterinnen in der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit“ wird durch die Angabe „1.1 Mitarbeiterinnen in der Verkündigung und Seelsorge“ ersetzt.
  - b. Nach der Angabe „1.1 Mitarbeiterinnen in der Verkündigung und Seelsorge“ wird die Angabe „1.2 Mitarbeiterinnen in Einrichtungen der Weiterbildung“ eingefügt.
2. Die Berufsgruppen werden wie folgt geändert:
  - a. In der Berufsgruppe „Allgemeine Gemeindedienste“ wird die Überschrift der Berufsgruppe „1.1 Mitarbeiterinnen in der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit<sup>1,8</sup>“ durch die Überschrift „1.1 Mitarbeiterinnen in der Verkündigung und Seelsorge<sup>1,8</sup>“ ersetzt.
  - b. Nach der Berufsgruppe „1.1 Mitarbeiterinnen in der Verkündigung und Seelsorge“ wird die Berufsgruppe „1.2 Mitarbeiterinnen in Einrichtungen der Weiterbildung“ mit folgender Fassung eingefügt:

**„1.2 Mitarbeiterinnen in Einrichtungen der Weiterbildung“<sup>1</sup>**

<b>Fallgruppe</b>	<b>Tätigkeitsmerkmal</b>	<b>EGr.</b>
1	Pädagogische Mitarbeiterinnen mit Hochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit <sup>2,3</sup>	9

2	<p>Mitarbeiterinnen</p> <p>a) der Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Fallgruppe 1 heraushebt<sup>4</sup></p> <p>b) mit einer anerkannten diakonischen, gemeindepädagogischen oder missionarischen Ausbildung und abgeschlossener Aufbauausbildung oder mit doppelter gemeindepädagogischer Qualifikation als pädagogische Mitarbeiterinnen und entsprechender Tätigkeit<sup>3</sup></p> <p>-</p>	10
3	<p>Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 1 und 2 b, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus den Fallgruppen 1 und 2 b) heraushebt<sup>4</sup></p> <p>-</p>	11
4	<p>Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 3, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 3 heraushebt<sup>5</sup></p>	12
5	<p>Pädagogische Mitarbeiterinnen mit einer abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit<sup>6,7,8</sup></p>	13
6	<p>Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 5</p> <p>a) deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Fallgruppe 5 heraushebt<sup>4</sup></p> <p>b) denen mindestens drei Mitarbeiterinnen der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>9</sup></p>	14
7	<p>Mitarbeiterinnen</p> <p>a) der Fallgruppe 5, denen mindestens fünf Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>9</sup></p> <p>b) der Fallgruppe 6 a, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 6 heraushebt<sup>10</sup></p>	15

**Anmerkungen:**

1 Einrichtungen der Weiterbildung sind anerkannte Einrichtungen nach dem Weiterbildungsgesetz einschließlich ihrer Regional- bzw. Zweigstellen.

- 2 Hochschulausbildungen i. d. Sinne sind z. B. Abschlüsse nach dem Hochschulrahmengesetz, die mit dem ersten berufsqualifizierenden Abschluss enden und deren Studienstudienhöchstdauer vier Jahre bei Fachhochschulstudiengängen bzw. viereinhalb Jahre bei anderen Studiengängen beträgt.
- 3 Die Grundtätigkeit beinhaltet die pädagogische Vermittlung von Inhalten eines begrenzten Themenbereiches z. B. EDV-Fortbildung
- 4 Das Merkmal „besondere Schwierigkeit“ bezieht sich auf das fachliche Können, die Breite des geforderten fachlichen Wissens und Könnens, Spezialkenntnisse oder außergewöhnliche Erfahrungen. Die fachlichen Anforderungen müssen sich in beträchtlicher, gewichtiger Weise von der entsprechenden Tätigkeit (Grund- bzw. Normaltätigkeit) abheben.

Das Merkmal „besondere Bedeutung“ setzt voraus, dass die Auswirkung der Tätigkeit deutlich wahrnehmbar bedeutungsvoller ist als die der niedrigeren Entgeltgruppe. Sie kann sich z. B. aus der Größe des Aufgabengebietes sowie aus der Tragweite der Tätigkeit für den innerdienstlichen Bereich und für die Allgemeinheit ergeben.

Die Anforderung der beiden Merkmale müssen die Grund- bzw. Normaltätigkeit übersteigen.

Die besondere Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit ist z. B. gegeben, wenn die Mitarbeiterin die Leitung der Einrichtung oder die Koordination großer Arbeitsbereiche (z. B. Abteilungen) wahrnimmt. Sie umfasst die Netzwerkarbeit, die Vertretung des Arbeitsfeldes gegenüber Dritten, die Mittelakquise, die Abrechnung öffentlicher Mittel, die Verantwortung für die Fort- und Weiterbildung aller Mitarbeitenden, die Weiterentwicklung von Konzeptionen und Projekten, die Erschließung neuer Themenfelder oder Zielgruppen und die Einführung und Umsetzung des Qualitätsmanagements.

- 5 Ein erhebliches Maß der Verantwortung ist z. B. dann gegeben, wenn die Leitung großer Organisationseinheiten (z. B. mehrerer Kirchenkreise) oder Entscheidungen von Grundsatzfragen allgemeiner und richtungsweisender Bedeutung vorzunehmen sind.
- 6 Abschlüsse einer wissenschaftlichen Hochschulausbildung in diesem Sinne sind z. B. Erste Staatsprüfung, Diplomprüfung und Master of Arts Pädagogik oder Erziehungswissenschaft.
- 7 Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen eine entsprechende Tätigkeit ausüben, sind ebenfalls so eingruppiert.
- 8 Die Grundtätigkeit erfordert ein akademisches Arbeiten im Sinne von Über-schauen von Zusammenhängen und selbstständige Ergebnisentwicklung für das Arbeitsergebnis.

- 9 Die auf ausdrückliche Anordnung bestimmte ständige Unterstellung ist dann gegeben, wenn auf Dauer die Weisungs- und Aufsichtsbefugnis übertragen ist.
- 10 Das Maß der damit verbundenen Verantwortung i. S. der Fallgruppe ist z. B. dann gegeben, wenn eine Leitungstätigkeit wahrgenommen wird, die auf die komplexe Steuerung einer großen Weiterbildungseinrichtung (z. B. einer landeskirchlichen Einrichtung) abzielt. Die Tätigkeit beinhaltet komplexe Managementaufgaben und bildungspolitische Vertretungsaufgaben wie z. B. Verhandlungen mit obersten Landes- und Bundesbehörden, Personal- und Finanzverantwortung sowie Strategie-Verantwortung für die Weiterentwicklung der Einrichtung.“

## **§ 2 Übergangsregelungen**

(1) Für Mitarbeitende, die am 1. Januar 2016 aufgrund dieser Arbeitsrechtsregelung in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert sind als am 31. Dezember 2015, erfolgt die Stufenfestsetzung nach § 14 Abs. 4 BAT-KF.

(2) Für Mitarbeitende, die am 1. Januar 2016 aufgrund dieser Arbeitsrechtsregelung in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert sind als am 31. Dezember 2015, bestimmt sich das Entgelt nach der bisherigen Entgeltgruppe und Stufe. § 13 Abs. 3 BAT-KF 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 22.10.2007/21.11.2007 in der jeweils gültigen Fassung übergeleitet wurden, gelten die Übergangsregelungen fort, sofern sich aus der Anwendung dieser Arbeitsrechtsregelung kein höheres Entgelt ergibt.

## **§ 3 Inkrafttreten**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2016 in Kraft.

**Dortmund, den 16. Dezember 2015**

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