

Evangelische Landeskirche in Baden

Evangelischer Oberkirchenrat

Evangelischer Oberkirchenrat · Postfach 22 69 · 76010 Karlsruhe

Rechtsreferat
Abt. Arbeits- und Dienstrecht

Blumenstraße 1-7
76133 Karlsruhe

Telefon (07 21) 91 75-607
Telefax (07 21) 91 75-620

AZ: 21/513

siegfried.roth@ekiba.de

30. Januar 2006

- I. Kirchengemeindeämter,
Verwaltungs- und Serviceämter
Sozialstationen/Diakoniestationen
sowie Diakonieverbände im Bereich der
Evangelischen Landeskirche in Baden

Evangelische Fachhochschule, Bugginger
Straße 38, 79114 Freiburg

Schulstiftung, im Hause

Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle, im Hause

Kirchliche Zusatzversorgungskasse Baden
– FACH -

Diakonisches Werk der Evangelischen
Landeskirche in Baden – FACH -

Rechnungsprüfungsamt, im Hause

Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen
Kommission, im Hause

Geschäftsstelle des Gesamtausschusses,
im Hause

Mitarbeitervertretung beim EOK, im Hause

Rundschreiben 1/2006

zur Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach AR-M und zu weiteren arbeitsrechtlichen Bestimmungen mit folgenden Themen:

1	Umstellung von AR-Ang und AR-Arb auf AR-M zum 1. Januar 2006.....	3
1.1	Vorbemerkung zu den zum 1. Januar 2006 beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen....	3
1.2	Allgemeine Hinweise zu den Bestimmungen des § 6 AR-M.....	4
1.2.1	Zu § 6 Nr. 1 AR-M, Geltungsbereich TVÜ-Bund.....	4
1.2.2	Zu § 6 Nr. 2 AR-M, Ersetzung von Tarifverträgen und Arbeitsrechtsregelungen	5

Dienstliche Briefe bitten wir nicht mit persönlichen Anschriften zu versehen, sondern an den Evangelischen Oberkirchenrat zu richten.

Bankverbindung: Evangelische Landeskirchenkasse Karlsruhe, Ev. Kreditgenossenschaft e.G. Karlsruhe (BLZ 660 608 00) 0 500 003

Text erstellt von 6 Hg, Dateiname G:\Rechtsabteilung\A_Individualordner\6Tr\FIS-

Kirchenrecht\Erläuterungsmodul\Rundschreiben Arbeitsrecht\Infoschreiben

chronologisch\2006_01__ueberleitung_nach_ar_m.doc

1.2.3	Zu § 6 Nr. 3 AR-M, Überleitung in den TVöD	5
1.2.4	Zu § 6 Nr. 4 AR-M, Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen	5
1.2.5	Zu § 6 Nr. 5 AR-M, Vergleichsentgelt	6
1.2.6	Zu § 6 Nr. 8 AR-M, Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege	8
1.2.7	Zu § 6 Nr. 11 AR-M, Kinderbezogene Entgeltbestandteile.....	9
1.2.8	Zu § 6 Nr. 13 AR-M, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Beihilfe	9
1.2.9	Zu § 6 Nr. 14 AR-M, Beschäftigungszeit	9
1.2.10	Zu § 6 Nr. 17 AR-M, Eingruppierung	10
1.2.11	Zu § 6 Nr. 22 AR-M, Bereitschaftszeiten	10
1.3	Sonderregelungen zur Überleitung im Pflegedienst/Gemeindekrankenpflege	10
1.3.1	Allgemeine Hinweise	10
1.3.2	Zu Absatz 1, Anwendung von Bestimmungen aus dem TVÜ-VKA	10
1.3.3	Zu Absatz 2, Zahlung der Pflegezulage	11
1.4	Zu § 8 AR-M, Tarifvertrag Altersversorgung.....	11
1.5	Zu § 9 AR-M, Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit.....	11
1.6	Zu § 10 AR-M, Übergangsbestimmungen.....	12
1.7	Zu § 11 AR-M, In-Kraft-Treten und Außer-Kraft-Treten	12
1.8	Zur Anmerkung zur AR-M	12
2	Zur Umsetzung der Arbeitszeitverlängerung in Kindertagesstätten	12
3	Zur Übertragung des Erholungsurlaubs des Jahres 2005	13
4	Zu den Arbeitsvertragsmustern	13
5	Rückstellungen für Sanierungsgeld der KZVK	15

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir informieren Sie ergänzend zu unseren E-Mails Nr. 1 bis 6 zum TVöD an alle Kirchengemeindeämter, Verwaltungs- und Serviceämter über folgende arbeitsrechtlichen Änderungen:

1 Umstellung von AR-Ang und AR-Arb auf AR-M zum 1. Januar 2006

1.1 Vorbemerkung zu den zum 1. Januar 2006 beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden (ARK) hat mit der Übernahme des TVöD in das kirchliche Arbeitsrecht zum 1. Januar 2006 die

- Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AR-M),
- Arbeitsrechtsregelung Einzelentgelt für kurzfristig beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Jahresentgelt für Kirchenrechnerinnen und Kirchenrechner (AR-Einzelentgelt),
- Arbeitsrechtsregelung über Verzichtserklärung auf teilweises Entgelt geringfügig und kurzfristig beschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AR-Entgeltverzicht),
- Arbeitsrechtsregelung für privatrechtliche Ausbildungs- und Praktikantenverhältnisse sowie ähnlichen Rechtsverhältnisse (AR-Ausbi/Prakt) und
- Arbeitsrechtsregelung zur Änderung von Arbeitsrechtsregelungen infolge Umstellung der Arbeitsrechtsregelung für Angestellte (AR-Ang) und der Arbeitsrechtsregelung für Arbeiter (AR-Arb) auf die Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AR-M)

am 16. Dezember 2005 beschlossen. Die AR-M ersetzt entsprechend § 11 (In-Kraft-Treten/Außer-Kraft-Treten) die AR-Ang und AR-Arb mit Wirkung vom 1. Januar 2006 mit Ausnahme der in Absatz 2 genannten Bestimmungen der AR-Ang und der AR-Arb zum Anspruch auf Sonderzuwendung, die zum 1. April 2006 außer Kraft treten.

In die **AR-M** sind neben allgemeinen Vorschriften wie Geltungsbereich und Anwendung tariflicher Bestimmungen insbesondere die Ergänzungen, Änderungen und Ausnahmen zum TVöD in der Fassung Bund bzw. TVÜ-Bund eingearbeitet worden. Die AR-M ist in fünf Abschnitte untergliedert und enthält ein Inhaltsverzeichnis. Die zu den einzelnen Paragraphen des TVöD und des TVÜ-Bund getroffenen kirchlichen Sonderregelungen sind Ziffern zugeordnet, die mit der Reihenfolge der Paragraphen übereinstimmen. Nicht ausgewiesene Ziffern sind nicht belegt, d. h. kirchliche Sonderregelungen liegen hierzu nicht vor.

Rechtssystematisch wurde außerdem die AR-M um einzelne Spezialregelungen „entlastet“ und dafür eine neue **AR-Einzelentgelt** erstellt. Um Wiederholungen in der AR-M und der AR-Einzelentgelt zu vermeiden, wurden auch die Bestimmungen des Entgeltverzichts in die **AR-Entgeltverzicht** aufgenommen.

Die **AR-Ausbi/Prakt** hat zum Ziel, die für die privatrechtlich angestellten Auszubildenden und Praktikanten zur Anwendung kommenden Bestimmungen zusammenzufassen. Bisher waren Bestimmungen für diesen Personenkreis an verschiedenen Stellen vorhanden.

Die infolge der Umstellung der AR-Ang und der AR-Arb auf die AR-M erfolgten Änderungen der weiterhin geltenden Arbeitsrechtsregelungen sind in der **AR-Umstellung** enthalten.

Zu den einzelnen Arbeitsrechtsregelungen erhalten Sie Durchführungshinweise. In diesem Rundschreiben sind Hinweise zur AR-M enthalten, welche sich zunächst auf die Bestimmungen der §§

6 ff. beziehen, da hier die einschlägigen Überleitungsregelungen und Übergangsvorschriften geregelt sind.

1.2 Allgemeine Hinweise zu den Bestimmungen des § 6 AR-M

In der Anlage geben wir Ihnen die Rundschreiben des Bundesministeriums des Innern (BMI)

- vom 10. Oktober 2005 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund),
- vom 24. Oktober 2005 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund) und
- vom 17. März 2005 zum Tarifvertrag über Einmalzahlungen für die Jahre 2005, 2006 und 2007 für den Bereich des Bundes

bekannt mit der Bitte um entsprechende Beachtung dieser Durchführungshinweise mit den nachfolgenden abweichenden, ergänzenden oder ersetzenden Besonderheiten, die sich aus der (AR-M) ergeben.

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass **§ 6 AR-M die Ergänzungen, Abänderungen und Ausnahmen zum TVÜ-Bund** für die Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach AR-M enthält und **§ 7 AR-M die Sonderregelungen zur Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflegedienst, in der Gemeindekrankenpflege und für Ärztinnen und Ärzte** umfasst. Die ARK hat für die unter den Geltungsbereich der AR-M fallenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in § 2 die Anwendung des Tarifvertrags zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund) vom 13. September 2005 erklärt. Die Anwendung des TVÜ-Bund war Ausgangslage, nachdem für die bislang unter den Geltungsbereich der AR-Ang fallenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vergütungsrechtlich die Bestimmungen und die Vergütungstabellen des BAT in der Fassung Bund/Land und nicht in der Fassung VKA galten. Dennoch war es mangels einschlägiger Bestimmungen im TVÜ-Bund erforderlich, für die im Pflegedienst und in der Gemeindekrankenpflege beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Ärztinnen und Ärzte Sonderregelungen in § 7 zu treffen, welche auf die speziellen Regelungen hierzu im TVÜ-VKA verweisen.

Entsprechend der in § 6 gefassten **Grundregelung zu allen Paragraphen** des TVÜ-Bund erfolgte die **Überleitung der Arbeitsverhältnisse in die AR-M am 1. Januar 2006**. Zur Vermeidung mehrfach wiederholender Änderungen der Bestimmungen des TVÜ-Bund wurde die Grundregelung zu den Datums- und Monatsangaben getroffen, welche den Überleitungszeitpunkt nach TVÜ-Bund 1. Oktober 2005 auf den 1. Januar 2006 hinausschiebt. Nicht betroffen hiervon sind die weitergehenden Datums- und Monatsangaben im TVÜ-Bund, welche z. B. die Zahlung des Strukturausgleichs und die nächste Stufensteigerung (hier 1. Oktober 2007) zur Folge haben.

1.2.1 Zu § 6 Nr. 1 AR-M, Geltungsbereich TVÜ-Bund

Die kurzfristig nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren vom Geltungsbereich des BAT bzw. MTArb erfasst. Die Bestimmungen des § 5 c AR-Ang und § 4a AR-Arb nahmen diese Beschäftigten aus personalwirtschaftlichen Gründen jedoch von der Anwendung des BAT bzw. des MTArb aus und regelten die Vergütung bzw. die Entlohnung nach geleisteten Einzelstunden. Der TVöD schließt nunmehr diese Beschäftigten vom Geltungsbereich aus. Die Übergangsbestimmungen des § 1 Abs. 3 TVÜ-Bund regelt für die bisher unter den Geltungsbereich des BAT bzw. MTArb fallenden kurzfristig nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach der Überleitung weiterhin fortbesteht, dass die bisherigen tarif-

vertraglichen Regelungen weiterhin Geltung haben. Dieser Überleitungstatbestand war für die nach § 5 c AR-Ang und § 4a AR-Arb Beschäftigten auszuschließen, nachdem BAT und MTArb nicht zur Anwendung kamen. Anstelle der Überleitungsregelung des TVÜ-Bund wird auf die Anwendung der AR-Einzelentgelt verwiesen.

1.2.2 Zu § 6 Nr. 2 AR-M, Ersetzung von Tarifverträgen und Arbeitsrechtsregelungen

Die Bestimmung stellt die ersetzende Wirkung der AR-M für die AR-Ang und AR-Arb klar. Durch § 4 Abs. 2 Arbeitsrechtsregelungsgesetz gilt die AR-M unmittelbar und zwingend für alle kirchlichen Rechtsträger und deren Mitarbeiter mit Ausnahme der kirchlichen Rechtsträger, die entsprechend des Ausnahmetatbestandes des § 1 Abs. 3 AR-M nach Maßgabe der Satzung des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden e. V. Arbeitsverträge auf Grundlage der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AR-AVR) abschließen. Demnach ist die Anwendung der AR-M zwingend, auch wenn arbeitsvertraglich noch die Anwendung der AR-Ang bzw. der AR-Arb vereinbart ist.

Nach § 4 Abs. 2 Satz 2 Arbeitsrechtsregelungsgesetz und § 3 Satz 2 der AR-Grundl-AV dürfen nur Arbeitsverträge abgeschlossen werden, welche die Anwendung der Arbeitsrechtsregelungen zum Inhalt haben. Da die AR-Ang und die AR-Arb mit Wirkung vom 1. Januar 2006 außer Kraft getreten bzw. durch AR-M ersetzt worden sind, ist die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf diese Arbeitsrechtsregelungen bei bestehenden Arbeitsverträgen wegen der gesetzlichen Bestimmungen gegenstandslos geworden. Die Beschäftigten können sich dadurch arbeitsrechtlich nicht auf die Weitergeltung der AR-Ang bzw. der AR-Arb infolge der arbeitsvertraglichen Bezugnahme berufen. Die arbeitsvertragliche Bezugnahme entfaltet keine rechtliche Wirkung, sondern hat aufgrund der zwingenden Bestimmungen im Arbeitsrechtsregelungsgesetz und in der AR- Grundl-AV nur deklaratorische Bedeutung. Aus Gründen der Rechtssicherheit und der Rechtsklarheit wird allerdings empfohlen, ersetzende Arbeitsverträge mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abzuschließen. Auf die nachfolgenden Hinweise zu den Musterverträgen wird verwiesen.

1.2.3 Zu § 6 Nr. 3 AR-M, Überleitung in den TVöD

Die Überleitung der bisher nach AR-Ang und AR-Arb Beschäftigten sowie der Überleitungsstichtag werden klargestellt. Die Überleitung gilt auch für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis ruht.

1.2.4 Zu § 6 Nr. 4 AR-M, Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen

Die besondere Zuordnungstabelle der Anlage 3 zur AR-M war wegen der doppelten Aufstiege in einzelnen kirchlichen Vergütungsgruppenplänen und verschiedener in den Vergütungsordnungen des BAT nicht abgebildeter Eingruppierungsregelungen aus dem kirchlichen Einzelgruppenplan 54 erforderlich. Um die Beachtung der Anlage 3, neben den Zuordnungstabellen nach dem TVÜ-Bund, wird gebeten.

- **Bitte unbedingt beachten:** Die Zuordnung der Vergütungs- oder Lohngruppe in die Entgeltgruppe entsprechend dem § 4 TVÜ-Bund ist der erste und entscheidende Schritt für die Überleitung der Beschäftigten in den TVöD und bedarf größter Sorgfalt. Jeder übergeleitete Personalfall ist auf die richtige Entgeltgruppe hin zu überprüfen. Hierbei sind die Anlage 2 zum TVÜ-Bund, die Anlage 4 zum TVÜ-VKA und die obige Anlage 3 heranzuziehen.

1.2.5 Zu § 6 Nr. 5 AR-M, Vergleichsentgelt

1.2.5.1 Berücksichtigung des Ortszuschlags im Vergleichsentgelt

Mit Arbeitsrechtsregelung Nr. 4/2005 zur Änderung der AR-Ang vom 28. September 2005 (GVBl. S. 187) wurde die Arbeitsrechtsregelung über eine fiktive Konkurrenzsituation beim Ortszuschlag für die Fälle geschaffen, in denen der ortszuschlagsberechtigte Ehegatte bisher nach BAT und nach dem 30. September 2005 nach einem Tarifvertrag (z. B. TVöD) vergütet wurde, der die Zahlung eines Ortszuschlags der Stufe 2 nicht mehr vorsieht. Hiernach verblieb es bei den Ortszuschlagsansprüchen, die nach der Rechtslage bis zum 30. September 2005 zugestanden hatten.

Mit Nr. 5 zu § 6 AR-M wird nunmehr die Tarifregelung über die Berücksichtigung des Ortszuschlags der Stufe 2 im Vergleichsentgelt bei Vorliegen einer Konkurrenzsituation modifiziert.

Hiernach fließt der Ortszuschlag **nur der Stufe 1** bei einer Konkurrenzsituation in das Vergleichsentgelt, wenn

- a) die andere Person im Sinne von § 29 Abschn. B Abs. 5 BAT / BAT/O ortszuschlagsberechtigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigt ist und
- b) der Anspruch nach § 29 Abschn. B Abs. 7 BAT / BAT/O bei einem **öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber** oder
- c) nach vergleichbaren **beamtenrechtlichen Vorschriften** des **kirchlichen** oder **öffentlich-rechtlichen Dienstes**

in Konkurrenz zum Ortszuschlag des unter AR-M fallenden Beschäftigten steht.

Zu b): **Öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber** sind die Arbeitgeber, die unmittelbar dem Geltungsbereich des BAT und damit dem **§ 29 Abschn. B Abs. 7 BAT / BAT/O** zum Zeitpunkt der Überleitung nach AR-M (01.01.2006) unterworfen sind. Es handelt sich um die Länder, da diese zum Überleitungszeitpunkt noch nicht den TVöD anwenden. Nicht unter die Kürzungsregelung fallen der Bund und die Kommunen, die den TVöD seit 01. Oktober 2005 anwenden. Nicht unter öffentlich-rechtliche Arbeitgeber fallen kirchliche Arbeitgeber und andere Arbeitgeber, die den BAT durch kirchliche Regelung oder arbeitsvertragliche Bezugnahme für anwendbar erklärt haben. Auf kirchlicher Ebene des Arbeitskreises der vier Kirchen und ihrer Wohlfahrtsverbände Baden-Württemberg hat man sich darauf verständigt, den Ortszuschlagsanspruch in der bisherigen Höhe zu belassen bzw. in das Vergleichsentgelt einfließen zu lassen.

Zu c): Andere Personen, die nach **beamtenrechtlichen Vorschriften des kirchlichen oder öffentlichen Dienstes** in Konkurrenz zum Ortszuschlag stehen, können z. B. Pfarrerinnen und Pfarrer bzw. Beamtinnen und Beamte im Dienst einer Kirche, des Bundes, der Länder, der Kommunen und anderer Dienstherrn sein, die im aktiven Dienst stehen oder im Ruhestand sind.

Folgende Beispiele:

Fall 1

Erzieherin arbeitet im Kindergarten einer Kirchengemeinde der Evangelischen Landeskirche in Baden mit 27,00 Stunden. Ehegatte vollbeschäftigter Gemeindediakon im Angestelltenverhältnis bei Landeskirche. Jeder zahlte bisher 1 1/2 OZ.

Lösung: Bei der Überleitung wird bei jedem der hälftige Ehegattenbestandteil im Vergleichsentgelt berücksichtigt. Da die unter unsere AR-M fallenden Arbeitgeber alle in den TVöD wechseln, fließt bei beiden Anspruchsberechtigten der bisherige OZ- Ehegattenbestandteil in das Vergleichsentgelt ein.

Fall 2

Erzieherin zu 100 % im Kindergarten einer Kirchengemeinde. Ehegatte Ruhestandsbeamter mit 67,39 %. Jeder zahlte bisher Stufe 1/2 verh. OZ.

Lösung: Bei der Überleitung wird bei der Erzieherin nur die Stufe 1 im Vergleichsentgelt berücksichtigt. Der Ruhestandsbeamte, sowohl im öffentlichen als auch im kirchlichen Dienst, erhält den Familienzuschlag bei den Versorgungsbezügen entsprechend dem Ruhegehaltssatz. Der Fall ist gleichermaßen zu lösen, wenn es sich um einen aktiven Beamten oder Pfarrer bzw. Beamtin oder Pfarrerin im öffentlichen oder kirchlichen Dienst handeln würde, auch wenn Teilzeitbeschäftigung vorliegt.

Fall 3

Angestellter arbeitet als Altenpfleger zu 75 % bei einem kirchlichen Arbeitgeber unserer Landeskirche. Ehefrau bei der Stadtmission Heidelberg zu 100 %. Bisher wurde der 1/2 verh. OZ von beiden gezahlt. Die Stadtmission bleibt weiterhin AVR Anwender.

Lösung: Nach der oben zitierten kirchlichen Sonderregelung fließt der 1/2 verh. OZ in das Vergleichsentgelt ein. Die Stadtmission ist kein öffentlich rechtlicher Arbeitgeber, so dass nach unserer Sonderregelung beim Vergleichsentgelt nicht auf die Stufe 1 zurückgegangen werden kann. Gleiches gilt, wenn es sich z. B. um Arbeitgeber der Freien Wohlfahrtspflege z. B. Arbeiterwohlfahrt und Deutsches Rotes Kreuz handelt.

Fall 4

Erzieherin zu 100 % beschäftigt. Ehegatte teilzeitbeschäftigt beim Land BW als Angestellte zu 1/3. Bisher erhielten beide 1/2 verh. OZ.

Lösung: Bei der Erzieherin ist die Stufe 1 beim Vergleichsentgelt zu berücksichtigen.

Fall 5

Wie Fall 4, der Ehegatte ist jedoch bei einer Kommune beschäftigt, die den TVöD seit 1. Oktober 2005 anwendet.

Lösung: Durch die Arbeitsrechtsregelung Nr. 4/2005 zur Änderung der AR-Ang vom 28. September 2005 (GVBl. 2005 S. 187) wurde eine fiktive Konkurrenzregelung eingeführt, nach der die

Erzieherin ab dem 1. Oktober 2005 weiterhin den Ortszuschlag der Stufe 1 + ½ erhielt. Dieser OZ-Anteil fließt auch in das Vergleichsentgelt ein.

Auf das mit Email vom 21.12.2005 beigefügte Rundschreiben des Finanzministeriums Baden-Württemberg vom 11. Oktober 2005 wird verwiesen. Gliederungsnummer 2.2.1.1.2 des beigefügten Rundschreibens des BMI vom 10. Oktober 2005 gilt unter Berücksichtigung der obigen Ausführungen.

- **Bitte unbedingt beachten:** Die Prüfung des in das Vergleichsentgelt einfließenden Anteils am Ortszuschlags der Stufe 2 ist der 2. Schritt für die richtige Überleitung der Beschäftigten und bedarf erhöhter Aufmerksamkeit.

1.2.5.2 Berücksichtigung von Funktionszulagen und Ausgleichszulagen im Vergleichsentgelt

Klarstellend zu § 5 Abs. 2 Satz 3 TVÜ-Bund ist in § 6 Nr. 5 AR-M ergänzend geregelt, dass die Ausgleichszulage nach § 10 der Übergangsbestimmungen nicht in das Vergleichsentgelt einfließt. Es handelt sich um die Ausgleichszulage, die nach § 10 AR-M als Summe aus den Ausgleichszulagen gebildet wird, die aus Übergangsbestimmungen vor dem 1. Januar 2006 in Kraft getretener Arbeitsrechtsregelungen (z.B. AR-AzKimu, AR-G) resultieren. Aus verwaltungsökonomischen Gründen sind diese ab 1. Januar 2006 zusammen zu fassen und als **aufzehrbare gesamtversorgungsfähige Besitzstandszulage** weiter zu zahlen. Sie ist bei der Jahressonderzahlung zu berücksichtigen. Nach dem 1. Januar 2006 eintretende Entgelterhöhungen allgemeiner und persönlicher Art sind voll auf die Ausgleichszulage anzurechnen.

Eine Schreibzulage in Form der Funktionszulage nach den Protokollnotizen Nrn. 3 und 6 des Teils II Abschn. N UA I der Anlage 1a zum BAT oder in Form der Leistungszulage nach den Protokollnotizen Nrn. 4 und 7 des Teils II Abschn. N UA I der Anlage 1a zum BAT fließt ebenfalls nicht in das Vergleichsentgelt ein. Sie ist ab 1. Januar 2006 nach den Übergangsbestimmungen des § 10 AR-M als **nicht aufzehrbare gesamtversorgungsfähige Besitzstandszulage** weiter zu zahlen, solange die Anspruchsvoraussetzungen für die Dauer des über den 1. Januar 2006 hinaus zum gleichen Anstellungsträger fortbestehenden Arbeitsverhältnisses vorliegen. Sie ist bei der Jahressonderzahlung zu berücksichtigen. Nach dem 1. Januar 2006 eintretende Entgelterhöhungen allgemeiner Art erhöhen nicht die Besitzstandszulage. Entgegenstehende Ausführungen in Gliederungsnummer 2.2.1.1.3 Buchstabe b und c des Rundschreibens des BMI vom 10. Oktober 2005 finden insoweit keine Anwendung. Nach dem 1. Januar 2006 bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung entstehende Ansprüche auf eine Schreibzulage sind entsprechend zu behandeln.

1.2.6 Zu § 6 Nr. 8 AR-M, Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege

Zu dieser Bestimmung ist eine Änderung der AR-M in Vorbereitung. Deshalb ergehen derzeit keine Ausführungen.

- **Bitte bei Beurteilung der §§ 8, 9 und 12 TVÜ-Bund unbedingt beachten:** Verwenden Sie zur Beurteilung der Ansprüche aus noch ausstehenden Bewährungs- und Fallgruppenaufstiegen sowie Vergütungsgruppenzulagen und Strukturausgleichszahlungen unbedingt für jeden Personalfall das hierzu eigens entwickelte Überleitungsblatt. Dieses nehmen Sie bitte zu den Personalunterlagen. Eine Kopie hiervon können Sie dem Beschäftigten aushändigen.

1.2.7 Zu § 6 Nr. 11 AR-M, Kinderbezogene Entgeltbestandteile

Die kinderbezogenen Entgeltbestandteile, die neben dem Vergleichsentgelt als dynamische Besitzstandszulage fortgezahlt wird, ergeben sich für kirchliche Angestellte und Arbeiter aus § 6 AR-Ang. Der Hinweis war zur Klarstellung erforderlich, da aus den kirchlichen Bestimmungen gegenüber dem BAT in bestimmten Fällen höhere Ansprüche erwachsen waren. Nach dem 1. Januar 2006 eintretende Änderungen des Arbeitszeitumfangs sowie allgemeine Entgeltanpassungen beeinflussen die Höhe der Besitzstandszulage. Auf die weiteren Ausführungen in Nr. 3.3 des BMI Rundschreibens vom 10. Oktober 2005 wird ergänzend verwiesen.

1.2.8 Zu § 6 Nr. 13 AR-M, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Beihilfe

Absatz 1 dieser Bestimmung stellt ergänzend zu § 13 Abs. 1 TVÜ-Bund klar, dass für den bisher unter § 8 f AR-Ang fallenden Beschäftigten (Beschäftigte, die am 30. Juni 1995 im einem Angestelltenverhältnis gestanden haben, das seit dem 1. Juli 1994 weiterhin zu dem selben Anstellungsträger fortbesteht und weiterhin Krankenbezüge nach altem Recht bezogen haben) auch künftig der Unterschiedbetrag zwischen dem festgesetzten Nettokrallengeld oder der entsprechenden gesetzlichen Nettoleistung und dem Nettoentgelt gezahlt wird. das Nettokrallengeld ist das um die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung reduzierte Krankengeld.

Auf 3.5.1 der Ausführungen des BMI im beiliegenden Rundschreiben vom 10. Oktober 2005 wird ergänzend verwiesen.

Keine Anwendung findet § 13 Abs. 2 TVÜ-Bund für obige Beschäftigte, da nach kirchlichem Arbeitsrecht diese Beschäftigten auch bisher schon keine Entgeltfortzahlung bis zum Ende der 26. Woche sondern bis zum Ende der 6. Woche hatten. Für die Bezugsfristen des Krankengeldzuschusses gelten demnach die Fristen des § 22 Abs. 3 TVöD uneingeschränkt.

Der § 6 Nr. 13 Unterabsatz 2 AR-M stellt abweichend zu § 13 TVÜ-Bund klar, dass beihilfeberechtigt die Beschäftigten sind, die am 30. Juni 1998 in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis standen, das seit dem 1. Juli 1998 zu dem selben Anstellungsträger fortbesteht und einen Anspruch auf Beihilfe nach dem Beihilfetarifvertrag des Landes Baden-Württemberg hatten.

1.2.9 Zu § 6 Nr. 14 AR-M, Beschäftigungszeit

Diese Bestimmung regelt für überzuleitende Beschäftigte, dass die nach AR-Ang bzw. AR-Arb festgestellte Beschäftigungszeit weiter als Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 Abs. 3 TVöD berücksichtigt wird. Zeiten einer Tätigkeit i. S. von § 3 Buchstabe n BAT in der bis 31.12.2001 geltenden Fassung sind jedoch wie bisher auf die Beschäftigungszeit für die Unkündbarkeit nicht anzurechnen.

Des Weiteren ist für überzuleitende Beschäftigte festgelegt, dass die nach AR-Ang bzw. AR-Arb festgestellte Dienst- bzw. Jubiläumsdienstzeit weiter für die Zahlung der Jubiläumszuwendung nach § 23 Abs. 2 TVöD maßgeblich sind.

Im Ergebnis verbleibt es für überzuleitende Beschäftigte bei der nach AR-Ang bzw. AR-Arb festgestellten Beschäftigungs-, Dienst- und Jubiläumsdienstzeit. Eine neue Feststellung dieser Zeiten nach § 4 Nr. 34 AR-M ist daher nicht erforderlich.

1.2.10 Zu § 6 Nr. 17 AR-M, Eingruppierung

Die Nr. 17 des § 6 AR-M stellt klar, nach welchen Bestimmungen Eingruppierungen in der Zeit vom 1. Januar 2006 bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung vorzunehmen sind und bindet den kirchlichen Vergütungsgruppenplan sowie die Anlage 3 zur AR-M (Zuordnungstabelle) in die Anwendung ein.

Der kirchliche Vergütungsgruppenplan wird wie die Vergütungsordnung des BAT einer neuen Entgeltordnung zugeführt. Nach Möglichkeit soll die kirchliche Entgeltordnung zeitgleich wie die Entgeltordnung nach TVöD eingeführt werden.

1.2.11 Zu § 6 Nr. 22 AR-M, Bereitschaftszeiten

Die Bestimmung stellt klar, dass für Bereitschaftszeiten anstelle der Übergangsmöglichkeiten der § 9 TVöD anzuwenden ist. Die Regelung betrifft die Beschäftigtengruppe der Kirchendiener und Hausmeister. Bereitschaftszeiten können nur bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 9 TVöD anfallen. In § 2 der AR-KDuHM ist durch die AR-Umstellung nunmehr festgelegt, dass die Tätigkeit der Kirchendienerin bzw. des Kirchendieners während des Gottesdienstes der Arbeitszeit zuzuordnen ist. Mit § 4 Nr. 9 AR-M ist außerdem geregelt, dass Absatz 3 des § 9 TVöD nicht anzuwenden ist und insofern Beginn und Ende der betrieblichen täglichen Arbeitszeit einschließlich der Bereitschaftszeit nicht festgelegt werden müssen, damit Bereitschaftszeiten anfallen können. Der Ausschluss dieser Bestimmung soll die Umsetzung der Bereitschaftszeitregelung in der Praxis erleichtern.

1.3 Sonderregelungen zur Überleitung im Pflegedienst/Gemeindekrankenpflege

1.3.1 Allgemeine Hinweise

Der TVÜ-Bund erhält für Beschäftigte im Pflegedienst keine besonderen Regelungen und verweist in Nr. 3 der Anlage 5 zu § 23 TVÜ-Bund lediglich auf die Sonderregelungen des TVÜ-VKA: Der Überschaubarkeit wegen hat die ARK die vom TVÜ-Bund abweichenden Sonderregelungen für die Überleitung der Beschäftigten im Pflegedienst, in der Gemeindekrankenpflege und für Ärztinnen und Ärzte in § 7 zusammengefasst.

1.3.2 Zu Absatz 1, Anwendung von Bestimmungen aus dem TVÜ-VKA

Der Anwendungsbereich wurde neben den Beschäftigten im Pflegedienst um die Beschäftigte in der Gemeindekrankenpflege entsprechend dem kirchlichen Einzelgruppenplan 54 und für Ärztinnen und Ärzten erweitert.

Es handelt sich um insgesamt acht Sonderregelungen aus dem TVÜ-VKA, die für oben genannte Beschäftigte Geltung erlangen. Es wird verwiesen hinsichtlich

- der Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zur Entgeltgruppe auf § 4 Abs. 1 Satz 2, die Protokollerklärung hierzu und die Anwendungstabelle der Anlage 4 zum TVÜ-VKA,
- der besonderen Stufenzuordnung bei Überleitung auf den § 6 Abs. 3, 6 und 7 des TVÜ-VKA und die Protokollerklärungen hierzu,

- der ausschließenden Regelung zum Bewährungs- und Fallgruppenaufstieg auf den § 8 Abs. 4 TVÜ-VKA,
- der Höhe des Strukturausgleichs auf § 12 Abs. 1 TVÜ-VKA in Verbindung mit Anlage 2 Teil II,
- des Ausschlusses von Strukturausgleichszahlungen für Ärztinnen und Ärzte auf § 12 Abs. 6 TVÜ-VKA,
- der Eingruppierung von Ärztinnen und Ärzten auf § 17 Abs.2 und 3 TVÜ-VKA,
- der Eingruppierung auf die Protokollerklärung zu § 17 Abs. 7, welche auf die Anwendungstabelle der Anlage 4 verweist und
- der Regelung zur Fort- und Weiterbildung u. a. auf den § 22 Abs. 2 TVÜ-VKA, welcher bestimmt, dass die Sonderregelungen zur Fortbildung der Nr. 7 SR 2 a BAT weiterhin bis zum In-Kraft-Treten einer Neuregelung gilt.

Die Überleitung der Beschäftigten im Pflegedienst und in der Gemeindekrankenpflege weicht durch die Sonderbestimmungen erheblich von dem Überleitungsverfahren nach TVÜ-Bund ab. Wir bitten die Personal verwaltenden Stellen deshalb um sorgsame Beachtung der Sonderbestimmungen. Auf die in § 6 Abs. 7 TVÜ-VKA angefügte Protokollerklärung zu den §§ 4 und 6 weisen wir besonders hin, da diese manuell zu überwachen ist und jeder Personalfall daraufhin zu überprüfen ist. Dies betrifft auch alle Beschäftigten in der Gemeindekrankenpflege die in Kr. V oder V a mit Aufstieg nach VI eingruppiert sind. Hierzu ergehen noch besondere Hinweise der ZGAST.

1.3.3 Zu Absatz 2, Zahlung der Pflegezulage

Der Absatz 2 übernimmt die bisherige Bestimmung aus § 12 Abs. 2 AR-Ang, wonach die Pflegezulage auch Beschäftigten zusteht, welche die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei Pflegebedürftigen in Pflegestationen von Alten- und Pflegeheimen ausüben.

1.4 Zu § 8 AR-M, Tarifvertrag Altersversorgung

Der Abschnitt IV der AR-M befasst sich mit den Ergänzungen, Abänderungen und Ausnahmen zu anderen Tarifverträgen. Der § 8 AR-M übernimmt die bisherige Sonderregelung des § 14 AR-Ang zur Ausschöpfung der steuerrechtlich zulässigen Pauschalierung der Umlage zur Zusatzversorgung.

1.5 Zu § 9 AR-M, Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit

Die Tarifvertragsparteien sind in Verhandlungen zur Anpassung des TV ATZ. Sobald die tariflichen Änderungen bekannt sind, wird die ARK eine notwendige Modifizierung der Bestimmungen für das kirchliche Arbeitsrecht überprüfen.

1.6 Zu § 10 AR-M, Übergangsbestimmungen

Auf die obigen Ausführungen zur Ausgleichszulage (Absatz 1) und Schreibzulage (Absatz 2) im Zusammenhang mit dem Vergleichsentgelt wird verwiesen. Es wird gebeten, die Ausgleichszulage und die Schreibzulage entsprechend den Übergangsbestimmungen der ZGAST zur Zahlung anzuweisen.

In Absatz 3 wird der kirchliche Vergütungsgruppenplan als Anlage 2 zur AR-M bestimmt.

1.7 Zu § 11 AR-M, In-Kraft-Treten und Außer-Kraft-Treten

Die AR-M ersetzt entsprechend § 11 (In-Kraft-Treten/Außer-Kraft-Treten) die AR-Ang und AR-Arb mit Wirkung vom 1. Januar 2006 mit Ausnahme der in Absatz 2 genannten Bestimmungen der AR-Ang und der AR-Arb zum Anspruch auf Sonderzuwendung, die zum 1. April 2006 außer Kraft treten.

1.8 Zur Anmerkung zur AR-M

Die ARK hat intern seinen Tendenzbeschluss vom 25. September 2005 als Anmerkung in die AR-M als verpflichtende Bestimmung insbesondere über eine alsbaldigen Einigung zu kirchenspezifischen Regelungen zum TVöD aufgenommen, über die nach dem 1. Januar 2006 zu verhandeln ist.

2 Zur Umsetzung der Arbeitszeitverlängerung in Kindertagesstätten

Vermehrt war die Frage aufgetreten, ob die durch den TVöD verursachte Arbeitszeitverlängerung eine Stellenausweitung darstellt, die eine notwendige Änderung des Stellenplans der Kindertagesstätte und damit der Mitwirkung durch die politische Gemeinde entsprechend Nr. 3.3 des Betriebskostenvertrags bedarf. Eine Änderung des Stellenplans ist in haushaltsrechtlicher Sicht in Übereinstimmung mit der Rechtsauffassung der Abteilung Gemeindefinanzen in unserem Hause dann erforderlich, wenn sich die Stellendeputate gemessen an der Vollbeschäftigung der Angestellten erhöhen und dadurch Personalkostensteigerungen den Haushalt belasten. Dies ist gerade aber bei Erhöhungen der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Beschäftigten nicht der Fall. Deshalb ist sowohl bei den **Vollzeitkräften** als auch bei den **Teilzeitkräften mit prozentualer Arbeitszeitvereinbarung** gemessen an einer Vollzeitkraft eine **Reduzierung des Stellendeputats nicht erforderlich**. Sie ist auch arbeitsrechtlich nicht möglich, es sei denn die Arbeitszeitreduzierung erfolgt auf Wunsch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters.

Bei Teilzeitkräften mit vertraglich vereinbarten **festen Stundenzahlen** wäre die Beibehaltung der Stunden im Vertrag, gemessen an der Vollzeitkraft, eine **Stellenreduzierung**, da sich die Vollbeschäftigung von 38,5 auf 39 Stunden in der Woche erhöht. Arbeitnehmer- und auch Arbeitgebervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission waren sich einig, die Anstellungsträger zu bitten, den Teilzeitbeschäftigten mit fester Stundenzahl eine Vertragsanpassung anzubieten, damit eine Entgeltminderung dieser Teilzeitbeschäftigten nicht eintritt. Eine Vertragsanpassung wäre auch in diesem Fall keine Stellenausweitung, die eine Änderung des Stellenplans nach sich ziehen würde. Wir empfehlen, diesen Teilzeitbeschäftigten mit der notwendigen Vertragsanpassung die Arbeitszeiterhöhung anzubieten. Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur Vereinbarung der höheren Wochenarbeitszeit nicht verpflichtet und können an ihrem Stundendeputat festhalten. Grundsätzlich empfehlen wir im Bereich der Tageseinrichtungen für Kinder von der

Vereinbarung fester Stundenzahlen im Vertrag abzusehen und prozentuale Arbeitszeiten gemessen an der Vollbeschäftigung abzuschließen.

Des Weiteren ist der TVöD entsprechend der Umstellung durch die AR-M nach § 4 Arbeitsrechtsregelungsgesetz verbindliches kirchliches Arbeitsrecht und gilt damit für die kirchlichen Rechtsträger zwingend und unmittelbar. Die Änderung der arbeitsrechtlichen Grundlagen bedarf daher lediglich der Information der bürgerlichen Gemeinde durch die Kirchengemeinde aufgrund Ziffer 3.2 des jeweiligen Betriebskostenvertrags.

3 Zur Übertragung des Erholungsurlaubs des Jahres 2005

Für die Übertragung und die Gewährung bzw. den Verfall von Urlaubansprüchen aus dem Jahr 2005 sind wir im Hinblick auf den späteren Übernahmezeitpunkt des TVöD damit einverstanden, dass die Ausführungen in Nr. 1 unseres Rundschreibens Nr. 3/2005 vom 17. Juni 2005 noch angewandt werden können mit der Folge, dass der wegen dienstlichen oder betrieblichen Gründen oder wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 30. April des laufenden Kalenderjahres angetretene Urlaub **anstelle der tariflichen Regelung noch bis zum 31. Juli angetreten werden kann**. Ein bis zu diesem Zeitpunkt nicht angetretener Urlaub verfällt.

Für die Gewährung des Urlaubs des laufenden Kalenderjahres 2006 und die Urlaubsübertragung gilt § 26 Abs. 1 S. 6 TVöD und für die dort nicht geregelten Fragen das Bundesurlaubsgesetz. Auf die einschlägigen Kommentierungen zur Gewährung, des Antritts und des Verfalls des Urlaubs wird verwiesen.

4 Zu den Arbeitsvertragsmustern

Bitte beachten Sie grundsätzlich beim Verwenden der Vertragsmuster, die Ihnen nochmals in überarbeiteter Form wegen gesetzlicher Änderungen zur Meldepflicht nach SGB III zum 30. Dezember 2005 (einheitliche Frist für Meldepflicht von 3 Monaten für Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse bzw. spätestens innerhalb von 3 Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunkts), wegen tariflicher Änderungen zur Probezeit nach TVöD und wegen der Rechtsprechung zur Unwirksamkeit einer sachgrundlosen Befristung eines Arbeitnehmers nach § 14 Abs. 3 TzBfG in der Version 02/06 in Kürze zugehen werden, Folgendes:

1. An der berufsspezifischen Ausgestaltung der Musterverträge wurde festgehalten, da arbeitsvertragliche Sonderregelungen für diese greifen. Die Dateien der Vertragsvordrucke wurden zum schnelleren Auffinden vollständig bezeichnet. Bitte löschen Sie ältere Versionen der Arbeitsvertragsmuster in Ihrem System. Die neuesten Vertragsmuster sind in der Regel den arbeitsrechtlichen Neuerungen angepasst, so dass die Verwendung überholter Vertragsmuster ungewollte arbeitsrechtliche Konsequenzen zur Folge haben könnten.
2. Der § 2 des Vertragsmusters enthält mehrere Vertragsformulierungen zu Beschäftigungsumfang und Beschäftigungsdauer, die in jedem Arbeitsvertragsmuster wortgleich formuliert sind. Formulierungen, die Sie im Vertrag nicht benötigen, müssen Sie unbedingt herauslöschen, damit der Vertrag in § 2 nicht rechtsunklar wird. Beispiel: Bei Vollbeschäftigung und unbefristetem Arbeitsverhältnis bleibt in § 2 des Vertrags folgender Text: "Frau Musterfrau wird als Vollzeitkraft eingestellt. Das Arbeitsverhältnis gilt auf unbestimmte Zeit." die anderen Formulierungsvorschläge (über eine Seite) sind zu löschen.

Ist Teilzeitbeschäftigung zu vereinbaren bestehen zwei Formulierungsalternativen. In der Regel ist die Formulierung mit dem prozentualen Ansatz der Arbeitszeit zutreffend, die sich dann bei Änderung der tariflichen Wochenarbeitszeit anpasst. Die Formulierung mit der festen Stundenzahl ist dann zu nehmen, wenn sich der Umfang der vereinbarten Arbeitszeit bei Änderung der tariflichen Wochenarbeitszeit bedingt durch die Art der Bemessung oder auf Wunsch des Beschäftigten nicht automatisch anpassen soll.

Wird eine Befristung vereinbart, verbleiben nur die zutreffende Befristungsgrundlage und der letzte Absatz des § 2 im Vertragsentwurf.

3. Den Formulierungen zur Probezeit und Kündigungsfrist ist besondere Aufmerksamkeit zu widmen, da befristete Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, auf die die Regelung des Tarifgebiets West Anwendung finden und deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, besonderen tariflichen Regelungen zur Befristungsdauer, Probezeit und zur Kündigung nach § 30 Abs. 2 – 5 unterworfen sind. Für andere Beschäftigte ist dagegen eine ordentliche Kündigung im TVöD nicht ausdrücklich vorgesehen. Diese muss daher zwingend gemäß § 15 Abs. 3 TzBfG im Arbeitsvertrag vorgesehen werden. Es wurde deshalb der Verweis auf § 34 Abs. 1 TVöD aufgenommen.
4. Der Vertragsentwurf ist so konzipiert, dass Sie ihn sowohl für Neueinstellungen als auch für die Vertragsabschlüsse der überzuleitenden Mitarbeiter verwenden können. Letzteres haben wir aus Gründen der Rechtssicherheit und der Rechtsklarheit vorgeschlagen. Verwenden Sie den letzten Satz auf der ersten Seite nur dann, wenn es sich um einen neuen Vertrag für einen übergeleiteten Beschäftigten handelt. Bei Neueinstellungen löschen Sie bitte diesen Satz. Setzen Sie bei dem Formulierungsvorschlag "eingestellt oder weiterbeschäftigt" (grau hinterlegt) nur das maßgebliche Wort "eingestellt" oder "weiterbeschäftigt".
5. Tipps zu Word-Einstellungen: Aktivieren Sie unter dem Befehl "Extras/Optionen/Register Ansicht" bei Anzeigen das Kontrollkästchen "QuickInfo" und unter Formatierungszeichen das Kontrollkästchen "Ausgeblendeten Text". Nur so werden Ihnen die hilfreichen Endnoten im laufenden Text beim Ausfüllen des Vordruckes angezeigt. Verschiedentlich wurde festgestellt, dass trotz entsprechender Einstellungen die Endnoten nicht angezeigt werden. Es handelt sich um einen Programmfehler, der Microsoft bekannt ist aber noch nicht behoben werden konnte. Wenn Sie die Endnoten dennoch angezeigt bekommen wollen, müssen Sie unter dem Befehl Ansicht in die Dokumentenstruktur wechseln. Deaktivieren Sie unter dem Befehl "Extras/Optionen/Register Drucken" auch das Kontrollkästchen "ausgeblendeter Text". Nur so werden die zum Ausfüllen des Vertrags hilfreichen Endnoten nicht mit dem Dokument ausgedruckt.
6. Die Vordrucke enthalten Makros, die bei Verwendung des Produktes "Perle" von der ZGAST bestimmte Felder des Vertrages automatisch ausfüllen. Damit der Vordruck in Word läuft, müssen Sie unter dem Befehl " Extras /Sicherheit Makrosicherheit" die Sicherheitsstufe auf Niedrig stellen. Wenn Sie diese Makros nicht benötigen, dann können Sie die Sicherheitsstufe bei "Mittel" belassen.

Die noch nicht überarbeiteten Vertragsmuster für Praktikanten und Anlagen zu den Verträgen usw. gehen Ihnen nach Überarbeitung durch Rundmail zu. Die künftig in der Rechtssammlung der Evangelischen Landeskirche in Baden enthaltenen Arbeitsrechtsregelungen werden künftig nicht mehr gesondert als Word-Dokument zur Verfügung gestellt. Die Rechtssammlung erhalten

Sie vermutlich im März 2006 als CD zur Verfügung gestellt. Die Ihnen per E-Mail zugegangenen Arbeitsrechtsregelungen können Sie solange als Anlage den Verträgen beifügen, bis Ihnen die CD zugeht.

5 Rückstellungen für Sanierungsgeld der KZVK

Der Bundesfinanzhof hat in einer Entscheidung vom 14. September 2005 – AZ: VI 32/04 – festgestellt, dass Sanierungsgeld zur Abdeckung der verbleibenden Deckungslücke im Rahmen der Umstellung auf das kapitalgedeckte Beitragsfinanzierungsverfahren, wie dies bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Baden geschieht, nicht als Arbeitslohn zu erfassen und somit nicht zu versteuern ist.

In Abstimmung mit dem Diakonischen Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden e.V. teilen wir mit, dass evtl. bisher gebildete Rückstellungen für eine mögliche Pauschalbesteuerung der Sanierungsgelder aufgelöst werden können. Der Bildung weiterer Rückstellungen bedarf es nicht. Das gemeinsame Rundschreiben des Diakonischen Werkes Baden und des Evangelischen Oberkirchenrats vom 21. März 2003 AZ: 21/513 ist insoweit gegenstandslos geworden.

Die Entscheidung des BFH lässt keinen Spielraum für eine anderweitige Interpretation, so dass auch ein evtl. Nichtanwendungs-Erlass der Finanzverwaltung an der eindeutigen BFH-Entscheidung nichts zu ändern vermag.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Erna Dörenbecher
Kirchenoberrechtsdirektorin

Anlagen 3

II. Mehrfertigung von Gl. I für Referent 2, Referent 6, 6 Dö, 6 Ro, 6 Li, 8 Ra, 7 Hu, 7 Mz, 7 Sä, 7 Si, 7 Sh, 7 Ku, 7 Za, 7 Bc

III. Nachricht von Gl. I. mit Anlagen

Evangelische Stiftung Pflege Schönau,
Zähringerstraße 18, 69115 Heidelberg

mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Erna Dörenbecher
Kirchenoberrechtsdirektorin

IV. Nachricht von Gl. I.

Evangelischer Oberkirchenrat,
z. Hd. Herrn Sommer

Postfach 10 13 42
70012 Stuttgart

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Erna Dörenbecher
Kirchenoberrechtsdirektorin

V. Druckauftrag

VI. Z.d.A.

Im Auftrag

Erna Dörenbecher
Kirchenoberrechtsdirektorin