

## Arbeitsrecht-INFORMATION Nr. 4 / 2020

Evangelische Landeskirche in Baden  
Evangelischer Oberkirchenrat  
Rechtsrechtsreferat / Bereich Arbeitsrecht  
Blumenstraße 1-7  
76133 Karlsruhe

Diakonisches Werk der Evangelischen  
Landeskirche in Baden e.V.  
Justitiariat  
Vorholzstraße 3  
76137 Karlsruhe

Datum: 17.12.2020

### **Betreff: Neufassung von Abschnitt 21 der Kirchlichen Entgeltordnung „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der sozialen Arbeit in Diakonischen Werken der Stadtkirchen- und Kirchenbezirke und Diakonieverbänden“**

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat in ihrer Sitzung am 9. Dezember 2020 die Änderung des Abschnitts 21 der Kirchlichen Entgeltordnung beschlossen, die zum 1. Januar 2021 in Kraft tritt.

#### **1. Text der Neufassung**

##### **21. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der sozialen Arbeit in Diakonischen Werken der Stadtkirchen- und Kirchenbezirke und Diakonieverbänden**

<b>Fall-Gruppe</b>	<b>Tätigkeitsmerkmal</b>	<b>Entgelt-gruppe</b>
<b>1.</b>	Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen mit Bachelor-Abschluss <b>und</b> entsprechender Tätigkeit <b>ohne</b> staatliche Anerkennung	<b>9c</b>
<b>2.</b>	Sonstige Beschäftigte mit Bachelor-, Master- oder Diplomabschluss, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten <b>und</b> ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)	<b>9c</b>
<b>3.</b>	Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen mit Bachelor-, Master- oder Diplomabschluss (Fachhochschule, Universität und Berufsakademie) <b>und</b> staatlicher Anerkennung <b>und</b> entsprechender Tätigkeit (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)	<b>10</b>
<b>4.</b>	Mitarbeitende wie Fallgruppe 2 mit einer Beschäftigungszeit von mindestens zwei Jahren <b>und</b> dem Nachweis zusätzlich erworbener Fachkenntnisse (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1a)	<b>10</b>
<b>5.</b>	Mitarbeitende wie Fallgruppen 3 und 4 <b>und</b> entsprechender Tätigkeit <b>und</b> erforderlicher abgeschlossener qualifizierender Zusatzausbildung (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)	<b>11</b>
<b>6.</b>	Abteilungsleitungen (Hierzu Protokollerklärungen Nr. 1 und 3)	<b>11</b>
<b>7.</b>	Dienststellenleitungen in Diakonieverbänden (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)	<b>12</b>
<b>8.</b>	Abteilungsleitungen (Hierzu Protokollerklärungen Nr. 1 und 4)	<b>12</b>

Fall-Gruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgelt-gruppe
9.	Ständige Stellvertretung einer Geschäftsführung der Kategorie I (Hierzu Protokollerklärungen Nr. 1, 5, 6)	12
10.	Geschäftsführungen der Kategorie I (Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)	13
11.	Ständige Stellvertretungen einer Geschäftsführung der Kategorie II (Hierzu Protokollerklärungen Nr. 1, 5, 6)	13
12.	Dienststellenleitungen in Diakonieverbänden (Hierzu Protokollerklärungen Nr. 1 und 7)	13
13.	Abteilungsleitungen (Hierzu Protokollerklärungen Nr. 1 und 8)	13
14.	Geschäftsführungen der Kategorie II (Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)	14
15.	Ständige Stellvertretungen der Geschäftsführung der Kategorie III (Hierzu Protokollerklärungen Nr. 1, 5, 6)	14
16.	Geschäftsführungen der Kategorie III (Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)	15

#### Protokollerklärungen:

##### Nr. 1

Sämtliche Fallgruppen setzen für die jeweilige Leitungsfunktion in der sozialen Arbeit eine ausdrückliche Ernennung voraus.

##### Nr. 1a

Fachkenntnisse sind zusätzlich erworbene Beratungskompetenzen und Rechtskenntnisse im Sozialrecht im Umfang der Module, die nach Abschluss eines Studiums in der Sozialen Arbeit oder der Sozialpädagogik zu einer staatlichen Anerkennung führen würden.

##### Nr. 2

Ein Bachelor-Abschluss verleiht dieselbe Berechtigung wie ein Diplomabschluss der Fachhochschulen. Ein Masterabschluss verleiht dieselbe Berechtigung wie ein Diplom- und Magisterabschluss der Universität (§ 29 Absatz 2 LHG BW). In Baden-Württemberg führen diese Abschlüsse gemäß § 36 Abs. 6 LHG BW stets zu einer staatlichen Anerkennung.

Abschlüsse an Beruflichen Akademien sind Diplomabschlüssen seit 1986 gleichgestellt.

Erforderlich ist eine abgeschlossene qualifizierende Zusatzausbildung dann, wenn diese für die ausgeübte Tätigkeit gesetzlich verbindlich vorgegeben ist und einen Zeitumfang von mindestens 540 Stunden umfasst.

##### Nr. 3

Mit Personalverantwortung für mindestens 10 beruflich Mitarbeitende in diakonischen Aufgabenfeldern.

Für Mitarbeitende in Verwaltungsbereichen gilt der Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund Anlage 1 Teil I Allgemeine Tätigkeitsmerkmale) für den Verwaltungsdienst.

##### Nr. 4

Mit Personalverantwortung für mindestens 16 beruflich Mitarbeitende in diakonischen Aufgabenfeldern. Nr. 3 Satz 2 gilt entsprechend.

Nr. 5

Es handelt sich nicht um Urlaubs- und Krankheitsvertretungen.

Nr. 6

Kategorie I: Bis 30 Mitarbeitende  
Kategorie II: 31 – 90 Mitarbeitende  
Kategorie III: Mindestens 91 Mitarbeitende

Bei Geschäftsführungskräften der Kategorien I und II erfolgt die Eingruppierung in die nächst höhere Kategorie, wenn das Diakonische Werk mehr Einwohner zu versorgen hat als der Durchschnitt der Einwohnerzahlen, die sich aus der Zuweisung nach dem Kirchlichen Gesetz über den innerkirchlichen Finanzausgleich der Evangelischen Landeskirche in Baden (Finanzausgleichsgesetz – FAG) ergibt.

Nr. 7

Mit Personalverantwortung für mindestens 11 beruflich Mitarbeitende in diakonischen Aufgabenfeldern. Nr. 3 Satz 2 gilt entsprechend.

Nr. 8

Mit Personalverantwortung für mindestens 25 beruflich Mitarbeitende in diakonischen Aufgabenfeldern. Nr. 3 Satz 2 gilt entsprechend.

## **2. Änderungen im Überblick**

### **1. Überschrift**

Der Abschnitt 21 erfasst alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Tätigkeitsfeldern der kirchlichen sozialen Arbeit in den Diakonischen Werken der Kirchenbezirke und in Diakonieverbänden aus Kirchenbezirken.

### **2. Fallgruppe 1: Eingruppierung ohne staatliche Anerkennung**

Bisher erfasste Abschnitt 21 nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Diplomabschlüssen in den Fächern Soziale Arbeit und Sozialpädagogik. Bereits 1999 wurde in Bologna eine Vereinheitlichung der Studienabschlüsse in Europa auf Bachelor und Master beschlossen, deren Umsetzung nahezu komplett erfolgt ist. In einer ersten Überarbeitung von Abschnitt 21 wurde der Bachelor-Abschluss in der jeweiligen Fachrichtung den genannten Diplomabschlüssen über die bisherige Protokollerklärung Nr. 1 gleichgestellt. Im Vergleich zu den Abschlüssen Magister und Diplom stufen Bachelor und Master die universitäre Ausbildung. Mit einem Bachelor erreichen Studierende schon nach sechs Semestern einen Abschluss, der den Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht. Nur wer sein Fachwissen noch ausbauen möchte, studiert weitere Semester mit dem Ziel, einen Masterabschluss zu erwerben. Die ausschließlich im Bachelor-Studium erworbenen Kenntnisse entsprechen nicht dem Niveau abgeschlossener Magister- und Diplomstudiengänge. Die neue Fallgruppe 1 ermöglicht nun eine Unterscheidung und erlaubt für Bachelor-Absolventen mit entsprechender Tätigkeit, aber ohne staatliche Anerkennung somit eine niedrigere Eingruppierung in sachgerechter Abhängigkeit von dem Umfang des Erwerbs theoretischer und praktischer Kenntnisse in Sozialarbeit und Sozialpädagogik.

### **3. Fallgruppe 2: Sonstige Beschäftigte mit Abschluss**

Die bisherige Fassung des Abschnitts 21 erfasste keine Mitarbeitende, die zwar in sozialer Arbeit tätig sind, aber nicht über einen Hochschulabschluss in dieser Fachrichtung verfügen. Mit Fallgruppe 2 ist daher für alle Beschäftigten in der sozialen Arbeit mit einem

Hochschulabschluss künftig eine einheitliche Eingruppierung im Vergütungssystem des TVöD (Bund) i. V. m. AR-M möglich.

#### 4. Fallgruppe 3: Staatliche Anerkennung

Die staatliche Anerkennung ist die offizielle Bescheinigung für den Erwerb von Kenntnissen in der sozialen Arbeit in qualifizierenden Modulen und begründet damit eine höhere Eingruppierung. Auf der Basis des Landeshochschulrechts beschreibt die Protokollerklärung Nr. 2 das Gefüge und die Vergleichbarkeit der verschiedenen Hochschulabschlüsse und stellt deklaratorisch fest, dass die staatliche Anerkennung bei sämtlichen Abschlüssen in Baden-Württemberg einem Automatismus folgt.

#### 5. Fallgruppen 4 und 5: Zusätzliche Merkmale

Beide Fallgruppen verweisen im Tatbestand auf Mitarbeitende anderer Fallgruppen. Bei der Prüfung der Zuordnung eines Mitarbeitenden zu Fallgruppe 4 oder 5 müssen daher stets sämtliche Tatbestandsmerkmale der in Bezug genommenen Fallgruppe vorliegen.

Für Beschäftigte in der sozialen Arbeit, die über einen fachfremden Hochschulabschluss verfügen, ist eine Gleichstellung in der Eingruppierung mit Hochschulabsolventen in der Fachrichtung Soziale Arbeit gerechtfertigt, wenn sie mindestens zwei Jahre beschäftigt sind und zusätzlich erworbene Fachkenntnisse nachweisen. Diese werden über die Protokollerklärung Nr. 1a näher definiert. Abgeleitet aus dem praktischen Bedarf gehören dazu zusätzlich erworbene Beratungskompetenzen und Rechtskenntnisse im Sozialrecht im Umfang der Module, die nach Abschluss eines Studiums in der Sozialen Arbeit oder der Sozialpädagogik zu einer staatlichen Anerkennung führen würden.

Eine weitere Vergütungssteigerung ist für die Hochschulabsolventen vorgesehen, die eine qualifizierende Zusatzausbildung ableisten, die für die Ausübung der konkreten Tätigkeit in der sozialen Arbeit erforderlich ist. Auch hier übernimmt die Protokollerklärung Nr. 2 eine klarstellende Funktion und definiert das Merkmal der Erforderlichkeit. Erforderlich ist eine abgeschlossene qualifizierende Zusatzausbildung dann, wenn diese für die ausgeübte Tätigkeit durch eine Rechtsregelung verbindlich vorgegeben, mithin Zulassungs- bzw. Ausübungsvoraussetzung ist und einen Zeitumfang von mindestens 540 Stunden umfasst. Nur qualifizierende fachliche Weiterbildungen rechtfertigen eine höhere Eingruppierung.

#### 6. Fallgruppen 7 und 12 i. V. m. Protokollerklärungen Nr. 1 u. 7: Dienststellenleitung

Diese Fallgruppen regeln die Eingruppierung von Dienststellenleitungen in Diakonieverbänden. Anders als die Diakonischen Werke der Evangelischen Kirchenbezirke verfügen diese Körperschaften neben der Geschäftsführungsebene über die Ebene der Dienststellenleitung. Die selbstständigen Diakonieverbände sind frei in der Wahl ihrer institutionellen personellen Struktur. Eingruppierung und Vergütung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die einzelne Dienststellen der Verbände leiten, folgen den in Abschnitt 21 normierten Fallgruppen 7 und 12 daher nur dann, wenn sie ausdrücklich zu Dienststellenleiterinnen und -leitern ernannt sind.

#### 7. Fallgruppen 6, 8 und 13 i. V. m. Protokollerklärungen Nr. 3, 4 u. 8: Abteilungsleitung

Das Tätigkeitsmerkmal der Abteilungsleitung setzt Personalverantwortung für eine in den jeweiligen Fallgruppen ausgewiesene Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diakonischen Aufgabenfeldern voraus. Letzteres Tatbestandsmerkmal dient der Abgrenzung. Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter, die in Diakonischen Werken Verantwortung für

Personal tragen, das im rein verwaltungstechnischen Bereich tätig ist, werden nicht von Anlage 2 zur AR-M Buchstabe A KEntgO Abschnitt 21, sondern dem insoweit benannten Allgemeinen Teil des TV EntgO erfasst.

### 8. Protokollerklärung Nr. 6: Geschäftsführung und ständige Stellvertretung

Kriterium für die Eingruppierung der Geschäftsführung und der ständigen Stellvertretung bleibt die Kategorisierung der Diakonischen Werke. Für deren Einteilung in Kategorie I bis III ist die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das maßgebliche Kriterium. Entscheidend ist ausschließlich die Zahl der abhängig Beschäftigten, unabhängig von deren Eingruppierung und Deputat. Die Kategorisierung und Bewertung der leitenden Tätigkeit nach den Faktoren, die in der bisherigen Protokollerklärung Nr. 4 zu Abschnitt 21 ausgewiesen sind, greifen somit nicht mehr. Eine kategorische Zuordnung der Diakonischen Werke ausschließlich nach der Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führt allerdings bei der Eingruppierung der Geschäftsführungskräfte in den Diakonischen Werken zu einem Missverhältnis, in denen wenig Personal eine hohe Einwohnerzahl zu versorgen hat. Ergänzend wird daher für diese Diakonischen Werke die Einwohnerzahl faktorisiert. Kriterium für die Kategorisierung der Diakonischen Werke ist der standardisierte Durchschnitt der Zahl der Einwohnerinnen und Einwohner, die der FAG-Zuweisung zugrunde liegt. Soweit Diakonische Werke mehr Einwohner als den so ermittelten Durchschnitt versorgen, erfolgt deren Zuordnung in die nächsthöhere Kategorie.

### 3. Beschluss zum Bestandsschutz

Begleitend zur Neufassung des Abschnitts 21 hat die ARK folgende Regeln zum Bestandsschutz beschlossen:

- 1. Mitarbeitende, für die sich bei unverändert fortgeführter Tätigkeit in der Sozialen Arbeit nach Anlage 2 zur AR-M Buchstabe A Kirchliche Entgeltordnung aufgrund veränderter Tätigkeitsmerkmale in der Kirchlichen Entgeltordnung nach der Tarifautomatik des § 12 Abs. 2 Satz 1 TVöD eine niedrigere Eingruppierung ergeben würde, verbleiben in ihrer bisherigen Entgeltgruppe.*
- 2. Mitarbeitende, für die sich bei unverändert fortgeführter Tätigkeit nach Anlage 2 zur AR-M Buchstabe A Kirchliche Entgeltordnung eine höhere Entgeltgruppe ergibt, werden in diese ohne Antrag stufengleich und unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit eingruppiert. Den Mitarbeitenden ist jederzeit eine Rückkehr in den Besitzstand vor der Höhergruppierung im Rahmen der Ausschlussfrist des § 4 Nr. 37 AR-M möglich.*

#### Erläuterung zu Punkt 1 des Bestandsschutzes:

Alle kirchlichen Mitarbeitenden in der Sozialen Arbeit sollen Bestandsschutz in Bezug auf die aktuelle Eingruppierung genießen und keine Nachteile durch die geänderten Tätigkeitsmerkmale des Abschnitts 21 der Kirchlichen Entgeltordnung erfahren.

Grundsätzlich ist der Bestandsschutz dann gegeben, wenn sich am rechtlichen Bestand des bestehenden Arbeitsverhältnisses und damit an der wahrzunehmenden Tätigkeit nichts ändert. Dies ist auch dann der Fall, wenn das Ende eines befristeten Arbeitsverhältnisses während der Laufzeit hinausgeschoben wird.

Wird dagegen ein Arbeitsverhältnis beendet oder läuft ein befristetes Arbeitsverhältnis aus und wird ein neues Arbeitsverhältnis zum gleichen oder einem anderen kirchlichen Arbeitgeber begründet, ist die Voraussetzung an den Bestandsschutz nicht mehr erfüllt und die Eingruppierung ist nach dem ab 1. Januar 2021 geltenden Abschnitt 21 der Kirchlichen Entgeltordnung neu vorzunehmen. Dies gilt auch für befristete Arbeitsverhältnisse, die nach einer Rahmenvereinbarung auf Grundlage der AR-Einzelentgelt geschlossen werden. Die Rahmenvereinbarung selbst führt nicht zum Bestandsschutz.

Wird ein bestehendes Arbeitsverhältnis durch einen Änderungsarbeitsvertrag geändert, ist Folgendes zu beachten:

- a) Erfolgt allein eine Änderung des Beschäftigungsumfangs, ohne dass sich die wahrzunehmende Tätigkeit ändert, greift der Bestandsschutz.
- b) Wird durch einen Änderungsarbeitsvertrag die wahrzunehmende Tätigkeit verändert, besteht kein Bestandsschutz. Die Eingruppierung ist dann nach dem ab 1. Januar 2021 geltenden Abschnitt 21 der Kirchlichen Entgeltordnung vorzunehmen.
- c) Wird durch einen Änderungsarbeitsvertrag ein bisher befristetes Arbeitsverhältnis verlängert oder entfristet besteht kein Bestandsschutz. Die Eingruppierung ist dann ebenfalls nach dem ab 1. Januar 2021 geltenden Abschnitt 21 der Kirchlichen Entgeltordnung vorzunehmen.

Wenn sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des ab 1. Januar 2021 geltenden Abschnitts 21 der Kirchlichen Entgeltordnung eine niedrigere Eingruppierung ergeben würde und kein Bestandsschutz vorliegt, kann die bisher höhere Eingruppierung nur im Wege einer genehmigungspflichtigen Individualabrede anlässlich des Vertragsabschlusses herbeigeführt werden, da es sich dann um eine übertarifliche Leistung handelt (§ 4 Abs. 1 Nr. 3 KVHG).

#### Erläuterung zu Punkt 2 des Bestandsschutzes:

Die Einrichtungen überprüfen von Amts wegen, ob die bestehenden Personalfälle in eine höhere Entgeltgruppe einzugruppieren bzw. aus dem SuE-Tarif in den Abschnitt 21 umzugruppieren sind. Die Neueingruppierungen unterliegen der eingeschränkten Mitbestimmung der zuständigen Mitarbeitendenvertretung (§ 42 lit. c MVG). Das Recht zur Rückkehr in die alte Eingruppierung innerhalb der Ausschlussfrist wurde eingeräumt, falls der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter durch die Höhergruppierung/Umgruppierung Nachteile entstehen sollten. Aus der stufengleichen Höhergruppierung/Umgruppierung unter Beibehaltung der Stufenlaufzeit ergeben sich für das laufende Monatsentgelt grundsätzlich keine Nachteile, es sei denn, die Höhergruppierung/Umgruppierung erfolgt aus einer individuellen Endstufe, die betragsmäßig höher ist, als die reguläre Endstufe der höheren Entgeltgruppe. Nachteile können sich auch aus einem geringeren Anspruch auf die Jahressonderzahlung ergeben.

Ein Musterschreiben steht auf der Service-Seite zur Verfügung.