



# Evangelischer Regionalverband Frankfurt und Offenbach, Abteilung I - Personal und Recht

## Aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

### Entgeltrunde 2023

Die Vertreter\*innen des VKM und der Kirchenleitung in der Arbeitsrechtlichen Kommission einigten sich auf ein Ergebnis, von dem ca. 19.500 Angestellte in Hessen und Rheinland-Pfalz im kirchlichen Dienst profitieren. Kernelemente des Abschlusses sind eine **gestaffelte Inflationsausgleichzahlung** und eine **Gehaltserhöhung** angelehnt an den TVöD:

- **Juli 2023 bis Februar 2024:** monatliche Sonderzahlungen in Höhe von 187,50 € steuer- und abgabenfrei (restliche 1.500 € von 3.000 € des Inflationsausgleichs) – Anteilige Auszahlung für Teilzeitbeschäftigte
  - ◇ Auszubildende und Praktikant\*innen erhalten in dem Zeitraum 125 € monatlich (restliche 1.000 € von 1.500 € Inflationsausgleich).
  - ◇ **Abweichung in Diakonie und Sozialstationen:** Die Restprämie von 1.500 € wird im Februar 2024 ausgezahlt, der Träger kann die Prämie aber auch ganz oder teilweise vorweggewähren.
- **Ab März 2024:** Erhöhung der Tabellenwerte um 200 € Sockelbetrag plus weitere 5,5 Prozent. Ist diese Erhöhung geringer als 340 €, wird der Tabellenwert stattdessen um 340 € erhöht.

◇ Auszubildende und Praktikant\*innen erhalten jeweils 150 € mehr, Ausnahme sind § 7 Abs. 1 und 2 sowie § 12, hier wird jeweils um 74 € erhöht.

- Die **Mindestlaufzeit** geht bis zum **31. Dezember 2024**.

### Notlagenregelung

Die Notlagenregelung für kirchliche Sozial- und Diakoniestationen wird **verlängert bis 31. März 2025**.

### Reformationstag

Im Dezember 2022 wurde der Reformationstag als freier Tag für Angestellte in § 16 KDO verankert. Aufgrund von Kritik aus dem Beamtenbereich sowie dem hohen Abschluss wurde eine Kompensation gefordert. Da gerade Kitas und Sozialstationen ebenso ein Problem mit dem freien Tag hatten, **fällt dieser wieder weg**. Nach § 70c KDO wird im Jahr 2023 an diesem Tag Arbeitsbefreiung gewährt, sofern betriebliche Verhältnisse es zulassen.



### Themen in dieser Ausgabe:

- Neues aus der AK
- BEM-Termine
- Ohne Taufe kein Job?
- Infos zur Kündigungsfrist
- Neues aus der Personalabteilung

### BEM-Termine

Aufgrund der aktuellen personellen Situation im BEM-Integrationsteam, verbunden mit den erheblichen zeitlichen Aufwendungen / Anreisezeiten zu BEM-Gesprächen in die Gemeinden, können wir leider **ab Juli 2023** für die Kirchengemeinden vorläufig nur **Online-BEM-Gespräche** vereinbaren. Diese werden selbstverständlich genauso diskret und vertraulich stattfinden wir in Präsenz! Sollten die Teilnehmer\*innen die Möglichkeit haben ins Dominikanerkloster zu kommen, sind auch Termine in Präsenz möglich. Wir bitten Sie für diese Maßnahme um Verständnis. Auch für BEM-Gespräche mit Kolleg\*innen des ERV bieten wir nach wie vor gerne Online-Termine an.



## Ohne Taufe kein Job – stimmt diese Annahme noch?

### Information zur Leitlinie zu Mitarbeit und Loyalität im ERV



Die nachfolgende Information wurde im Vorstand des ERV im November 2022 verabschiedet und Ihnen Ende Februar 2023 bereits per Mail zugesandt. Da sie eine wichtige Handlungsempfehlung im **Umgang mit der Frage der Kirchenzugehörigkeit Ihrer Mitarbeitenden** darstellt, möchten wir sie Ihnen hier nochmals zur Verfügung stellen:

„Unser sozial-diakonisches Engagement in Frankfurt und Offenbach hängt entscheidend von unseren Mitarbeitenden ab. Gemeinsam nehmen Sie und wir in der Leitung dafür eine besondere Verantwortung wahr und schaffen wesentliche Grundlagen: Eine gute Einarbeitung und Begleitung der Mitarbeitenden gehört genauso dazu, wie die partizipative und ermutigende Führung der Mitarbeitenden. Sie haben Personalverantwortung, schreiben Stellen aus, führen Vorstellungsgespräche und treffen Einstellungsentscheidungen. Eine gute Auswahl von Mitarbeitenden gehört mit zu Ihren wichtigen Aufgaben.“

„Unser sozial-diakonisches Engagement in Frankfurt und Offenbach hängt entscheidend von unseren Mitarbeitenden ab. Gemeinsam nehmen Sie und wir in der Leitung dafür eine besondere Verantwortung wahr und schaffen wesentliche Grundlagen: Eine gute Einarbeitung und Begleitung der Mitarbeitenden gehört genauso dazu, wie die partizipative und ermutigende Führung der Mitarbeitenden. Sie haben Personalverantwortung, schreiben Stellen aus, führen Vorstellungsgespräche und treffen Einstellungsentscheidungen. Eine gute Auswahl von Mitarbeitenden gehört mit zu Ihren wichtigen Aufgaben.“

Klar ist: Wir wünschen uns motivierte Mitarbeitende, die die Haltungen und Werte des Leitbildes des ERV loyal mittragen. Und: Die große Vielfalt unserer zwei Städte Frankfurt und Offenbach soll sich auch in unserer Mitarbeiterschaft widerspiegeln. Ein Teil der kirchlich-diakonischen Arbeit ist auch weiterhin eng mit einem persönlich gelebten Glauben verknüpft. Das ist natürlich die christliche Verkündigung, die Seelsorge und die Glaubensbildung (Katechese). Für viele Menschen ist gerade auch das sozial-diakonische Engagement ohne Glaubensbezug gut denkbar. Auch die Bibel unterstreicht „Helfen kann jeder“.

Konkret bedeutet das: Wo es mit der Erfüllung des kirchlich-diakonischen Auftrags vereinbar ist, können auch Personen eingestellt werden, die keiner Kirche angehören. In Ausschreibungen soll künftig in vielen Fällen auf einen Hinweis auf eine erwartete oder gewünschte Kirchenmitgliedschaft verzichtet werden. Deswegen wird auch nicht mehr nach einer beendeten Kirchenmitgliedschaft gefragt. Details entnehmen Sie bitte der Übersicht auf der nächsten Seite.



Deswegen wird auch nicht mehr nach einer beendeten Kirchenmitgliedschaft gefragt. Details entnehmen Sie bitte der Übersicht auf der nächsten Seite.

- Die Mitgliedschaft in einer Kirche setzt der ERV weiterhin für Mitarbeitende in leitenden und deswegen prägenden Positionen voraus. Erzieher\*innen sowie pädagogisch tätige Kräfte in den Tageseinrichtungen für Kinder sollen in der Regel einer Kirche angehören. Ausnahmen können vom Theologischen Geschäftsführer des ERV genehmigt werden.
- Alle Mitarbeitenden geben zum Abschluss des Dienstvertrages eine schriftliche Loyalitätserklärung auf Grundlage des Leitbildes des ERV ab.
- Der ERV macht seinen Mitarbeitenden Angebote, um sich vertiefend mit den biblischen Grundlagen von Kirche und Diakonie, sowie den Haltungen und Werten des ERV beschäftigen zu können, damit diese in der eigenen täglichen Arbeit fruchtbar werden.“

Sollten Sie Fragen zur Leitlinie haben, gibt Ihnen die Abteilung 1 Personal und Recht des ERV gerne Auskunft.



## Matrix zur Leitlinie zu Mitarbeit und Loyalität im ERV

Berufsgruppen	Kirchenzugehörigkeit		Stellenannonce: Hinweis auf Kirchenmitgliedschaft erforderlich
	ja	nein	
Hausmeister*in		X	
Reinigungskraft		X	
Hauswirtschaftskraft		X	
Koch / Köchin		X	
Servicekraft		X	
Mitarbeiter*in an der Pforte / Rezeption		X	
Erzieher*in / pädagogische Fachkraft	X(1)		
Pädagogische Mitarbeiter*in	X(1)		
Kinderpfleger*in	X(1)		
Einrichtungsleitung (inkl. Stellvertretung) im Fachbereich Evangelische Tageseinrichtungen für Kinder	X(1)		X
Einrichtungsleitung (inkl. Stellvertretung) im Fachbereich II - Diakonie und Seelsorge	X		X
Einrichtungsleitung (inkl. Stellvertretung) im Fachbereich I - Beratung, Bildung, Jugend	X		X
Mitarbeitenden in der Beratung, Seelsorge, Bildung, etc.	X		X
Sozialpädagoge*in	X(1)		
Sozialarbeiter*in	X(1)		
Gemeindepädagoge*in	X		X
Arbeitsbereichsleitung	X		X
Geschäftsführung (inkl. Stellvertretung)	X		X
Abteilungsleitung (inkl. Stellvertretung)	X		X
Sachgebiets-/Fachstellenleitung (inkl. Stellvertretung)	X(1)		X
Fach- und Projektleitung		X	
Stabsstellenleitung	X(2)		
Arbeitsstellen	X(2)		
Verbandsleitung	X		X
Verwaltungsmitarbeitende		X	
Sekretariat /Assistenz	X(2)		
Kirchenmusiker*in	X		X

Anmerkung zu (1): In besonderen begründeten Einzelfällen können auch Pädagogen\*innen sowie Sozialarbeiter\*innen ohne Kirchenmitgliedschaft durch Genehmigung des Fachbereichsleiters eingestellt werden.

Anmerkung zu (2): In besonderen begründeten Einzelfällen können Bewerber\*innen ohne Kirchenmitgliedschaft durch Genehmigung des/der Dienstvorgesetzten eingestellt werden.



## Die Kündigungsfrist – Bürde oder Sicherheit?

### Um was geht es?

Was meint das Wort Kündigungsfrist im Arbeitsrecht? Es ist die Frist bis zum Wirksamwerden einer ausgesprochenen Kündigung. Gemeint ist damit, dass - bis auf den Ausnahmefall einer außerordentlichen Kündigung - ein Arbeitsverhältnis nicht „von heute auf morgen“ beendet werden kann.

Vielmehr regelt die KDO je nach Dauer des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses, wie lange die Kündigungsfrist ist. Hierbei gilt die Faustregel: Je länger der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin beschäftigt ist, desto länger dauert die Kündigungsfrist. Sie ist gleich lang für Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in. In der allgemeinen Wahrnehmung werden Kündigungsfristen oft als Schutzvorschrift für die Mitarbeitenden wahrgenommen. Das ist auch ihr wesentlicher Zweck: Ein Mensch soll nicht plötzlich seine wirtschaftlichen Lebensgrundlage verlieren, ohne dass er die Zeit hat, sich anderweitig zu orientieren. Oft wird aber vergessen, dass diese Vorschrift auch den Arbeitgeber schützt; zumal in Zeiten des Fachkräftemangels: Er soll ebenfalls die Zeit haben, die Stelle nachzubeseetzen, damit er seine Dienstleistung möglichst ohne Unterbrechung weiterhin erbringen kann.

Regelmäßig ist es deshalb sinnvoll, auf die Einhaltung der Kündigungsfrist zu bestehen und das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß bis zum Beendigungsdatum fortzuführen.

### Geht es auch schneller?

Es gibt jedoch auch Situationen, in denen eine Partei nicht mehr an der Kündigungsfrist festhalten will. Ist dies der Arbeitgeber (z.B. weil er eine/n unliebsame/n Mitarbeiter\*in loswerden will) hat er in der Regel Pech, da der Mitarbeiter kein wirtschaftliches Interesse an einer vorzeitigen Vertragsauflösung hat. Zudem würde ihm eine Sperrzeit bei der Agentur für Arbeit drohen, wenn er ohne Not auf die Einhaltung der Kündigungsfrist verzichtet.

Oft wollen jedoch Mitarbeitende frühzeitig aus dem Vertrag herauskommen, um beispielsweise eine Stelle bei einem anderen Arbeitgeber annehmen zu können. Hier gilt es abzuwägen, ob und wie weit man dem gehenden Mitarbeiter / der gehenden Mitarbeiterin entgegenkommt.

Man sollte als Arbeitgeber wissen, weshalb man die eigene Planungssicherheit aufgeben will. Wir empfehlen Ihnen als Arbeitgeber, einen Aufhebungsvertrag nicht leichtfertig abzuschließen und dabei auch ihre eigenen Interessen bzw. die Interessen des Teams im Blick zu haben. Zudem ist immer dann davon abzuraten, wenn das Gehalt für den laufenden Monat schon ausbezahlt wurde und durch eine vorzeitige Beendigung einer Überzahlung einträte.



### Der Aufhebungsvertrag als Ausnahmelösung

Wenn beide Seiten es wollen, ist es möglich, den Dienstvertrag durch Abschluss eines Aufhebungsvertrags vorzeitig zu beenden. Dies erfordert die Berücksichtigung folgender Kriterien:

- Einigkeit beider Parteien über die vorzeitige Beendigung (es besteht kein Anspruch auf Abschluss des Aufhebungsvertrags)
- Schriftform! Deshalb: genügend Vorlauf, um den Vertrag durch die Personalabteilung ausfertigen zu lassen
- Beendigungsdatum liegt möglichst so, dass der gesamte Resturlaub sowie angesammelte Mehrarbeitsstunden noch vor Beendigung abgebaut werden können (ansonsten muss sie der Arbeitgeber auszahlen und der Mitarbeiter / die Mitarbeiterin muss ggf. Steuern und Abgaben abführen)
- Einigkeit über alle Punkte der Beendigung herbeiführen, z.B. Jobrad, Erstattung von Fortbildungskosten etc.
- Dreitägige Widerrufsfrist nach Abschluss des Vertrags beachten § 54 Abs. 3 KDO – sie gilt nur für den Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin

**Für Fragen zum Thema Kündigungsfrist und Aufhebungsvertrag steht Ihnen gerne die für Sie zuständige Sachbearbeiterin im Bereich Personalmanagement zur Verfügung.**



## Neues aus der Personalabteilung

Die Verbandsleitung hat im Mai 2022 die Personalbereiche im ERV beauftragt, ein Konzept zu erarbeiten, das eine engere Verzahnung des Personalwesens mit der Abteilung I – Personal und Recht gewährleistet. Die daraufhin gebildete Projektgruppe hat im Rahmen der Konzepterarbeitung **folgende Ziele** definiert:

- „One face to the customer“ in der Personalsachbearbeitung
- Nutzung einer elektronischen Personalakte ohne Nebenaktenführung
- Gleiche Datengrundlage für alle Mitarbeitenden im Personalwesen
- Steigerung der Effizienz bei gleichzeitiger Qualitäts- und Prozessoptimierung
- Einheitliche, klare Zuständigkeiten
- Klare Informationsstrukturen plus Verbesserung der Kommunikation
- Gesicherte Vertretung und Erreichbarkeit

Um diese Ziele zu erreichen, wurde durch die Verbandsleitung am 03.04.2023 aufgrund des erarbeiteten Konzeptes beschlossen, das Personalmanagement zukünftig zentral und funktional in der Abteilung I zu verorten. Die Personalreferent\*innen sollen hingegen in den Fachbereichen und der Abteilung I dezentral angesiedelt sein, wobei die Abteilung I die Erarbeitung und Einhaltung der fachlichen Standards gewährleistet.

Für die Umsetzung dieses Konzeptes ist im ersten Schritt die räumliche Zusammenführung der Kolleginnen und Kollegen des Personalmanagements im Dominikanerkloster geplant, an der zurzeit mit Unterstützung der Abteilung V – Zentrale Dienste gearbeitet wird. Daran wird sich eine gemeinsame Gestaltung des Fusionsprozesses mit externer Begleitung durch eine Organisationsberatung anschließen.

Über den Fortgang des Prozesses halten wir Sie auf dem Laufenden.

---

## Neue Kollegin im Sachgebiet Personalmanagement



Seit 1. April verstärkt Frau Elena Dzienuda das Team im Sachgebiet Personalmanagement.

Sie erreichen die Kollegin per Mail an [elena.dzienuda@ek-ffm-of.de](mailto:elena.dzienuda@ek-ffm-of.de) oder

telefonisch unter 069—2165 1357.

---

## Wir sind für Sie da!

**Evangelischer Regionalverband Frankfurt und Offenbach**

Kurt-Schumacher-Straße 23

60311 Frankfurt am Main

**Abteilung I - Personal und Recht**

Tel.: 069-2165-1263

Mail: [Sekretariat-Abteilung1@ek-ffm-of.de](mailto:Sekretariat-Abteilung1@ek-ffm-of.de)

### Impressum

Evangelischer Regionalverband Frankfurt und Offenbach

Abteilung I - Personal und Recht

AutorInnen:

Sabine Jung, Axel Pabst, Christine Zerbst

Verantwortlich:

Leiterin der Abteilung I, Christine Zerbst