

Kirchliches Amtsblatt

der Evangelischen Kirche von Westfalen

Teil I



1

Ausgabe 1

Bielefeld, 29. Januar 2021

Inhalt	Seite
Gesetze / Verordnungen / Andere Normen	
Nr. 1 – Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt Vom 18. November 2020.....	2
Nr. 2 – Bewertung der Personalunterkünfte.....	6
Arbeitsrechtsregelungen	
Kirchliches Arbeitsrecht.....	7
Nr. 3 – Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF – Anlage 4b Vom 16. Dezember 2020.....	7
Nr. 4 – Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF – Nachtarbeit Vom 16. Dezember 2020.....	8
Nr. 5 – Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung der AVR Diakonie Deutschland gemäß § 3 Absatz 4 Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) – Diakonie Klinikum Neunkirchen gemeinnützige GmbH (DKN gGmbH) Vom 16. Dezember 2020.....	8
Nr. 6 – Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF – § 6a Kurzarbeit Vom 16. Dezember 2020.....	9
Satzungen / Verträge	
Nr. 7 – Rahmendienstvereinbarung zum Einsatz von Informations- und Kommunikationssystemen (IT-Systeme) in der Evangelischen Kirche von Westfalen.....	10
Berichtigungen	
Nr. 8 – Verordnung über die kirchenaufsichtliche Genehmigung dienst- und arbeitsrechtlicher Maßnahmen (Genehmigungsverordnung – GenVO).....	15

Gesetze / Verordnungen / Andere Normen

Nr. 1 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt Vom 18. November 2020

Die Landessynode der Evangelischen Kirche von Westfalen hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Präambel

Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die besondere Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis der evangelischen Kirche vor sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre Würde zu bewahren. Dies gilt insbesondere für Kinder, Jugendliche und hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen (Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen). Die Evangelische Kirche von Westfalen setzt sich mit der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und ihren Gliedkirchen für einen wirksamen Schutz vor sexualisierter Gewalt ein; gemeinsam wirken sie auf Aufklärung und Hilfe zur Unterstützung Betroffener hin. Der kirchliche Auftrag verpflichtet alle in der Kirche Mitwirkenden zu einer Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber jedem Mitmenschen.

§ 1

Zweck und Geltungsbereich

- (1) Dieses Gesetz regelt Anforderungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und nennt Maßnahmen zu deren Vermeidung und Hilfen in Fällen, in denen sexualisierte Gewalt erfolgt.
- (2) Die Landeskirche wirkt darauf hin, dass die Regelungen dieses Gesetzes entsprechend im Diakonischen Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. und den zugeordneten Einrichtungen zur Anwendung gebracht werden.
- (3) Weiter gehende staatliche Regelungen bleiben unberührt.

§ 2

Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt

- (1) Nach diesem Gesetz ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn der Täter oder die Täterin für deren Abwendung einzustehen hat. Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a StGB in der jeweils geltenden Fassung gegeben.
- (2) Gegenüber Kindern, das heißt gegenüber Personen unter 14 Jahren, ist sexuell bestimmtes Verhalten stets als unerwünscht im Sinne des Absatzes 1 anzusehen. Gegenüber Minderjährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten insbesondere dann unerwünscht im Sinne des Absatzes 1, wenn gegenüber der Täterin oder dem Täter eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit gegeben ist und damit in diesem Verhältnis die Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung fehlt.
- (3) Gegenüber Volljährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten insbesondere unerwünscht im Sinne des Absatzes 1, wenn die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist.
- (4) Unangemessenen Verhaltensweisen, die die Grenze der sexualisierten Gewalt nicht überschreiten, ist von Vorgesetzten und anleitenden Personen durch geeignete Normen, Regeln und Sensibilisierung, insbesondere im pädagogischen und pfliegerischen Alltag, entgegenzutreten.

§ 3

Mitarbeitende

Mitarbeitende im Sinne dieses Gesetzes sind in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigte sowie ehrenamtlich Tätige.

§ 4

Grundsätze

- (1) Wer kirchliche Angebote wahrnimmt oder als mitarbeitende Person im Geltungsbereich dieses Gesetzes tätig ist, ist vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen.
- (2) Mitarbeitende, in deren Aufgabenbereich typischerweise besondere Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse entstehen, wie z. B. in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen, sind zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz verpflichtet. Sexuelle Kontakte in diesen Verhältnissen sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig (Abstinenzgebot).
- (3) Alle Mitarbeitenden haben bei ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten (Abstandsgebot).

§ 5

Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss

- (1) Für privatrechtliche und öffentlich-rechtliche Beschäftigungsverhältnisse gelten folgende Grundsätze:
 1. Für eine Einstellung im Geltungsbereich dieses Gesetzes kommt nicht in Betracht, wer rechtskräftig wegen einer Straftat nach § 171, den §§ 174 bis 174c, den §§ 176 bis 180a, § 181a, den §§ 182 bis 184g, § 184i, § 184j, § 201a Absatz 3, § 225, den §§ 232 bis 233a, § 234, § 235 oder § 236 StGB in der jeweils geltenden Fassung verurteilt worden ist.
 2. Während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses stellt jede Ausübung von sexualisierter Gewalt im Sinne von § 2 oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot eine Verletzung arbeits- bzw. dienstrechtlicher Pflichten dar. Die Ausübung von sexualisierter Gewalt oder der Verstoß gegen das Abstinenzgebot sowie der Verdacht darauf führen zu den jeweils entsprechenden arbeits- bzw. dienstrechtlichen Maßnahmen.
 3. Kommt es während des Beschäftigungsverhältnisses zu einer rechtskräftigen Verurteilung wegen einer Straftat nach Nr. 1 oder wird eine solche Verurteilung bekannt, ist nach Maßgabe des jeweiligen Rechts die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses anzustreben oder, sofern sie kraft Gesetzes eintritt, festzustellen. Kann das öffentlich-rechtliche oder privatrechtliche Beschäftigungsverhältnis nicht beendet werden, darf die betreffende Person keine Aufgaben wahrnehmen, die insbesondere die Bereiche
 - a) Schule, Bildungs- und Erziehungsarbeit,
 - b) Kinder- und Jugendhilfe,
 - c) Pflege durch Versorgung und Betreuung von Menschen aller Altersgruppen,
 - d) Verkündigung und Liturgie, einschließlich Kirchenmusik,
 - e) Seelsorge und
 - f) Leitungsaufgabenzum Gegenstand haben oder in denen in vergleichbarer Weise die Möglichkeit eines Kontakts zu Minderjährigen und zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen besteht.
- (2) Für ehrenamtlich Tätige gilt Absatz 1 entsprechend.
- (3) Mitarbeitende müssen bei der Anstellung ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) in der jeweils geltenden Fassung und nach der Anstellung in regelmäßigen Abständen von längstens fünf Jahren vorlegen. Soweit sie ehrenamtlich tätig sind, müssen sie das erweiterte Führungszeugnis abhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen in gleicher Weise vorlegen. Für Mitglieder rechtsvertretender Leitungsorgane gilt Satz 2 ungeachtet des Kontakts zu Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen immer. Das rechtsvertretende Leitungsorgan entscheidet in allen anderen Fällen, ob nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts zu den genannten Personengruppen ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist.
- (4) Die Regelungen zu Verwertungsverböten des BZRG sind zu beachten.

§ 6

Maßnahmen im Umgang mit sexualisierter Gewalt

- (1) Leitungsorgane im Geltungsbereich dieses Gesetzes sind jeweils für ihren Bereich verantwortlich,
 1. institutionelle Schutzkonzepte auf Grund einer Risikoanalyse zum Schutz vor sexualisierter Gewalt mit dem Ziel zu erstellen, strukturelle Maßnahmen zur Prävention dauerhaft zu verankern (Präventionsmaßnahmen),
 2. bei begründetem Verdacht auf sexualisierte Gewalt angemessen im Rahmen strukturierter Handlungs- und Notfallpläne zu intervenieren (Interventionsmaßnahmen),

3. Betroffene, denen von Mitarbeitenden Unrecht durch sexualisierte Gewalt angetan wurde, in angemessener Weise zu unterstützen (individuelle Unterstützungsmaßnahmen),
 4. Ursachen, Geschichte und Folgen sexualisierter Gewalt aufzuarbeiten, wenn das Ausmaß des Unrechts durch Mitarbeitende dazu Anlass bietet (institutionelle Aufarbeitungsprozesse).
- (2) Die Landeskirche soll die Leitungsorgane und Einrichtungsleitungen durch Rahmenkonzepte gegen sexualisierte Gewalt unterstützen, die auch einen Überblick über Präventionsangebote und -instrumente und eine Weiterentwicklung bestehender Angebote ermöglichen.
- (3) Leitungsorgane sollen sich bei der Erstellung, Implementierung und Weiterentwicklung institutioneller Schutzkonzepte in ihrem Verantwortungsbereich insbesondere an folgenden Standards orientieren:
1. einrichtungsspezifische Verankerung der Verantwortung zur Prävention,
 2. Erstellung einer Risikoanalyse,
 3. einrichtungs- und arbeitsfeldspezifischer Verhaltenskodex, Selbstverpflichtungserklärung Mitarbeitender, deren Inhalte regelmäßig zum Gesprächsgegenstand gemacht werden,
 4. Fortbildungsverpflichtungen aller Mitarbeitenden zur Prävention vor sexualisierter Gewalt, insbesondere zum Nähe-Distanz-Verhalten und zur grenzachtenden Kommunikation,
 5. Partizipations- und Präventionsangebote sowie sexualpädagogische Konzepte für Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen unter Beteiligung und Einbeziehung der Erziehungsberechtigten, Betreuerinnen, Betreuer oder von Vormündern,
 6. Verpflichtung der Mitarbeitenden zur Wahrnehmung der Meldepflicht nach § 8 Absatz 1,
 7. Einrichtung transparenter Beschwerdeverfahren,
 8. Bereitstellen von Notfall- oder Handlungsplänen, die ein gestuftes Vorgehen bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt vorsehen.
- (4) Mitarbeitende sind in geeigneter Weise auf ihre aus diesem Gesetz folgenden Rechte und Pflichten hinzuweisen. Verpflichtungen nach den Vorschriften des staatlichen Rechts zum Schutz Minderjähriger und Volljähriger in Abhängigkeitsverhältnissen bleiben unberührt.

§ 7

Melde- und Ansprechstelle, Stellung und Aufgaben

- (1) Zur Unterstützung bei der Umsetzung und bei der Koordination der Aufgaben nach § 6 wird eine Stelle oder werden mehrere Stellen als Melde- und Ansprechstelle für Fälle sexualisierter Gewalt eingerichtet. Es können eine Stelle oder mehrere Stellen gliedkirchenübergreifend mit der Aufgabenwahrnehmung betraut werden; ebenso können Kooperationen mit gliedkirchlichen diakonischen Werken eingegangen werden.
- (2) Die Melde- und Ansprechstelle ist eine dem Schutz Betroffener verpflichtete Stelle und nimmt eine betroffenenorientierte Haltung ein. Die Meldestelle ist verpflichtet, Hinweisen auf Strukturen nachzugehen, die geeignet sind, Täter oder Täterinnen zu schützen. Sie nimmt ihre Aufgaben selbstständig und bei der Bearbeitung von Meldungen sexualisierter Gewalt frei von Weisungen wahr. Sie ist mit den erforderlichen Ressourcen auszustatten.
- (3) Der Melde- und Ansprechstelle können unbeschadet der rechtlichen Verantwortung und der Zuständigkeiten des jeweiligen Leitungsorgans oder der jeweiligen Einrichtungsleitung insbesondere folgende Aufgaben übertragen werden: Sie
1. berät bei Bedarf die jeweilige für die Leitung zuständige Stelle in Fragen der Prävention, Intervention, Unterstützung und Aufarbeitung und koordiniert entsprechende Maßnahmen,
 2. unterstützt Leitungsorgane bei der Präventionsarbeit, insbesondere durch die Implementierung und Weiterentwicklung von Schutzkonzepten, und geht Hinweisen auf Strukturen nach, die geeignet sind, Täter oder Täterinnen zu schützen,
 3. entwickelt Standards für die Präventionsarbeit, erarbeitet Informationsmaterial, entwickelt Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote zur Prävention und koordiniert hierzu die Bildungsarbeit,
 4. unterstützt die Leitungsorgane bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt im Rahmen des jeweils geltenden Notfall- und Handlungsplanes,
 5. nimmt Meldungen über sexualisierte Gewalt entgegen und sorgt dafür, dass diese bearbeitet und notwendige Maßnahmen der Intervention und Prävention veranlasst werden,
 6. nimmt Anträge Betroffener auf Leistungen zur Anerkennung erlittener Unrechts entgegen und leitet diese an die Unabhängige Kommission zur Entscheidung weiter,
 7. sorgt dafür, dass die Einwilligung Betroffener vorliegt, wenn personenbezogene Daten verarbeitet werden,

8. koordiniert ihre Aufgaben auf gesamtkirchlicher Ebene, indem sie in der Konferenz für Prävention, Intervention und Hilfe in Fällen der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung auf der Ebene der EKD mitarbeitet,
 9. wirkt mit der Zentralen Anlaufstelle.help der EKD zusammen.
- (4) Arbeits- und dienstrechtliche Zuständigkeiten und Verpflichtungen aus den privat- und öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnissen bleiben von den Maßgaben der Absätze 1 bis 3 unberührt. Unberührt bleiben auch gesetzliche Melde- oder Beteiligungspflichten, die sich insbesondere aus Vorschriften des Kinder- und Jugendschutzes ergeben.

§ 8

Meldepflicht in Fällen sexualisierter Gewalt

- (1) Liegt ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot vor, haben Mitarbeitende diesen unverzüglich der Meldestelle nach § 7 Absatz 3 Nr. 5 zu melden. Sie haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Verdachts von der Ansprech- und Meldestelle beraten zu lassen.
- (2) Arbeits- und dienstrechtliche Pflichten, insbesondere aus dem Seelsorgegeheimnisgesetz, bleiben unberührt. Im Übrigen gilt § 7 Absatz 4 Satz 2.

§ 9

Unabhängige Kommission

- (1) Um Betroffenen, die sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende erfahren haben, Unterstützung anzubieten, richtet die Evangelische Kirche von Westfalen eine Unabhängige Kommission ein, die auf Wunsch Betroffener Gespräche führt, ihre Erfahrungen und Geschichte würdigt und Leistungen für erlittenes Unrecht zuspricht. Die Unabhängige Kommission kann gemeinsam mit anderen Gliedkirchen oder gemeinsam mit gliedkirchlichen diakonischen Werken eingerichtet werden.
- (2) Die Unabhängige Kommission soll mit mindestens drei Personen besetzt sein, die unterschiedliche berufliche und persönliche Erfahrungen in die Kommissionsarbeit einbringen. Die Kommissionsmitglieder sind ehrenamtlich tätig. Sie sind in ihren Entscheidungen frei und nicht an Weisungen gebunden.

§ 10

Unterstützung für als Minderjährige Betroffene

- (1) Die Evangelische Kirche von Westfalen bietet Personen, die als Minderjährige sexualisierte Gewalt erlebt haben, auf Antrag Unterstützung durch immaterielle Hilfen und materielle Leistungen in Anerkennung erlittener Unrechts an, wenn dieses durch organisatorisch-institutionelles Versagen, Verletzung der Aufsichtspflichten oder sonstiger Pflichten zur Sorge durch Mitarbeitende geschah und Schmerzensgeld- oder Schadensersatzansprüche zivilrechtlich nicht mehr durchsetzbar sind. Die Unabhängige Kommission entscheidet über die Anträge.
- (2) Die Unterstützung erfolgt freiwillig ohne Anerkennung einer Rechtspflicht und ohne, dass durch diese Regelung ein Rechtsanspruch begründet wird. Bereits erbrachte Unterstützungsleistungen, insbesondere nach kirchlichen Regelungen, können angerechnet werden.
- (3) Die kirchliche oder diakonische Einrichtung, in der die sexualisierte Gewalt stattgefunden hat, soll sich an der Unterstützungsleistung beteiligen.

§ 11

Verordnungsermächtigung

Die Kirchenleitung kann Einzelheiten zur Durchführung dieses Kirchengesetzes durch Verordnung regeln. Dazu zählen die organisatorische Ausgestaltung der Melde- und Ansprechstelle sowie Übergangsfristen zur Umsetzung der Vorgaben aus diesem Gesetz, insbesondere Fristen zur Entwicklung von Schutzkonzepten und für die Vorlage erweiterter Führungszeugnisse von Mitarbeitenden, die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bereits in dessen Geltungsbereich tätig sind.

§ 12

Berichtspflicht und Evaluation

- (1) Der Landessynode ist regelmäßig über die Entwicklung der Präventions- und Interventionsarbeit innerhalb der Evangelischen Kirche von Westfalen zu berichten.
- (2) Drei Jahre nach Inkrafttreten ist dieses Gesetz zu evaluieren.

§ 13

Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. März 2021 in Kraft.

Bielefeld, 18. November 2020

**Evangelische Kirche von Westfalen
Die Kirchenleitung**

(L. S.)
Az.: 261.3246/01

Schlüter

Dr. Conring

**Nr. 2
Bewertung der Personalunterkünfte**

Landeskirchenamt
Az.: 350.58

Bielefeld, 22. Dezember 2020

**Bewertung der Personalunterkünfte
ab 1. Januar 2021**

Nach § 4 Satz 1 der Ordnung über die Bewertung der Personalunterkünfte für kirchliche Mitarbeiter erhöhen oder vermindern sich die in § 3 Absatz 1 und Absatz 4 Unterabsatz 3 dieser Ordnung genannten Beträge zu demselben Zeitpunkt und um denselben Prozentsatz, um den der aufgrund § 17 Satz 1 Nr. 3 SGB IV in der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) allgemein festgesetzte Wert für Wohnungen mit Heizung und Beleuchtung erhöht oder vermindert wird.

Der maßgebende Bezugswert ist durch § 2 Absatz 3 SvEV vom 1. Januar 2021 an von bisher 235 € auf 237 € monatlich erhöht worden. Auf dieser Grundlage erhöhen sich daher vom 1. Januar 2021 an auch die in § 3 Absatz 1 und Absatz 4 Unterabsatz 3 der oben angegebenen Ordnung genannten Beträge.

§ 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 der Ordnung ist daher vom 1. Januar 2021 an in folgender Fassung anzuwenden:

(1) Der Wert der Personalunterkünfte wird wie folgt festgelegt:

Wertklasse	Personalunterkünfte	€ je m ² Nutzfläche monatlich
1	ohne ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen	7,96
2	mit ausreichenden Gemeinschaftseinrichtungen	8,82
3	mit eigenem Bad oder eigener Dusche	10,09
4	mit eigener Toilette und eigenem Bad oder eigener Dusche	11,21
5	mit einer Kochnische und Toilette sowie eigenem Bad oder eigener Dusche	11,95

An die Stelle des Betrages von „4,73 €“ in § 3 Absatz 4 Unterabsatz 3 der oben angegebenen Ordnung tritt der Betrag von „4,77 €“.

Arbeitsrechtsregelungen

Kirchliches Arbeitsrecht

Landeskirchenamt

Az.: 300.313

Bielefeld, 22. Dezember 2020

Die Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche Kommission hat auf Grund von § 2 Absatz 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) am 16. Dezember 2020 die nachstehenden Arbeitsrechtsregelungen beschlossen, die hiermit gemäß § 15 Absatz 1 Satz 2 ARRG bekannt gemacht werden. Die Arbeitsrechtsregelungen sind gemäß § 3 Absatz 1 ARRG verbindlich.

Nr. 3 Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF – Anlage 4b Vom 16. Dezember 2020

§ 1

Änderung des Bundes-Angestellten-Tarifvertrages in kirchlicher Fassung (BAT-KF)

Der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF), der zuletzt durch die Arbeitsrechtsregelung vom 9. November 2020 geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

Anlage 4b wird wie folgt gefasst:

„Anlage 4b zum BAT-KF

**Tabellenentgelt
für Stammkräfte in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften,
Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten
sowie Integrationsfirmen
– monatlich in Euro –
gültig ab 1. Januar 2021**

Mitarbeitende der Berufsgruppe 1

Entgeltgruppe	Eingangsstufe	Erfahrungsstufe 1	Erfahrungsstufe 2
S 1	2.378,71	2.493,65	2.608,60
S 2	2.593,89	2.720,14	2.846,39
S 3	2.823,40	2.961,73	3.100,07
S 4	3.092,76	3.245,28	3.397,79
S 5	3.374,86	3.542,64	3.714,45
S 6	3.697,18	3.887,25	4.077,36
S 7	4.058,33	4.267,45	4.476,53
S 8	4.455,63	4.685,62	4.915,66
S 9	4.892,31	5.145,32	5.398,30

Mitarbeitende der Berufsgruppe 2

Entgeltgruppe	Entgelt
H 1	1.740,16
H 2	1.897,95

§ 2**Inkrafttreten**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2021 in Kraft.

Dortmund, 16. Dezember 2020

**Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission**

Der Vorsitzende
Kunze

Nr. 4**Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF – Nachtarbeit**

Vom 16. Dezember 2020

§ 1**Änderung des BAT-KF**

Der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF), zuletzt geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 9. November 2020, wird wie folgt geändert:

In § 26 Absatz 3 wird folgender Satz 3 angefügt:

„Bei einer Beschäftigung in Teilzeit gilt für die Mindeststunden der Nachtarbeit § 18 entsprechend.“

§ 2**Inkrafttreten**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2021 in Kraft.

Dortmund, 16. Dezember 2020

**Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission**

Der Vorsitzende
Kunze

Nr. 5

**Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung der AVR Diakonie Deutschland
gemäß § 3 Absatz 4 Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) –
Diakonie Klinikum Neunkirchen gemeinnützige GmbH (DKN gGmbH)**

Vom 16. Dezember 2020

§ 1

Die Arbeitsrechtliche Kommission Rheinland-Westfalen-Lippe bestimmt, dass die Diakonie Klinikum Neunkirchen gemeinnützige GmbH (DKN gGmbH), Brunnenstraße 20, 66538 Neunkirchen, als Mitglied des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche im Rheinland e. V., die von der Arbeitsrechtlichen Kommission der

Diakonie Deutschland beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen befristet anwendet, wie das Mutterunternehmen „Stiftung kreuznacher diakonie“ mindestens 94,9 % der Anteile an der DKN hält.

§ 2

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2021 in Kraft; sie tritt am 31. Dezember 2022 außer Kraft.

Dortmund, 16. Dezember 2020

Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche Kommission

Der Vorsitzende
Kunze

Nr. 6

Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF – § 6a Kurzarbeit

Vom 16. Dezember 2020

§ 1

Änderung des BAT-KF

Der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF), der zuletzt durch die Arbeitsrechtsregelung vom 9. November 2020 geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

§ 6a wird wie folgt geändert:

1. Nach Absatz 6 wird folgender Absatz 6a eingefügt:

„(6a) ¹In der Dienstvereinbarung kann vereinbart werden, dass diejenigen Mitarbeitenden, die von der Kurzarbeit betroffen sind, vom Arbeitgeber neben dem verkürzten Entgelt eine Aufstockung des von der Agentur für Arbeit zu erwartenden Kurzarbeitergeldes um einen prozentualen Anteil der Nettoentgeltdifferenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Sollentgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Istentgelt nach § 106 SGB III erhalten. ²Der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld wird zusammen mit der üblichen Entgeltauszahlung gezahlt. ³Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit. ⁴Bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung werden verdiente Vergütungen, Kurzarbeitergeld und Zuschuss gesondert ausgewiesen.“

2. Absatz 6a wird gestrichen.

§ 2

Inkrafttreten

§ 1 Nr. 1 der Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2021, § 1 Nr. 2 der Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Februar 2021 in Kraft.

Dortmund, 16. Dezember 2020

Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche Kommission

Der Vorsitzende
Kunze

Satzungen / Verträge

Nr. 7
Rahmendienstvereinbarung
zum Einsatz von Informations- und Kommunikationssystemen (IT-Systeme)
in der Evangelischen Kirche von Westfalen

Landeskirchenamt
Az.: 304.1431/07

Bielefeld, 21. Dezember 2020

Nachstehend geben wir die Rahmendienstvereinbarung zum Einsatz von Informations- und Kommunikationssystemen (IT-Systeme) in der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 22. September 2020 bekannt:

Zwischen
der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW),
vertreten durch die Kirchenleitung,
diese vertreten durch das Landeskirchenamt,
(beide nachfolgend als „Dienststellenleitung“ bezeichnet)
und
dem Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen
der Evangelischen Kirche von Westfalen
und der Lippischen Landeskirche
(nachfolgend als „Gesamtausschuss“ bezeichnet),
vertreten durch den Vorsitzenden
wird nach § 36 Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG)
in Verbindung mit § 55 MVG
und § 7a Anwendungsgesetz zum MVG
folgende Rahmendienstvereinbarung zum Einsatz
von Informations- und Kommunikationssystemen (IT-Systeme) getroffen:

§ 1
Zielbestimmungen

(1) Die Nutzung von IT-Systemen soll in der Dienststelle mit der menschengerechten Arbeitsgestaltung harmonisiert werden. Anreicherung und Erweiterung der Arbeitsinhalte im Rahmen der geltenden Arbeitsorganisation sollen weiterhin möglich sein. Ferner sollen die Verbesserung der Zusammenarbeit und der sozialen Kontakte sowie die Qualifizierung durch eine vielseitige Tätigkeit bewirkt werden. Bei der Einführung und Änderung von IT-Systemen werden, soweit dienstlich und technisch möglich, die Wünsche und Belange der Beschäftigten berücksichtigt.

(2) Ziele dieser Vereinbarung sind insbesondere,

- die jeweilige reibungslose Einführung von IT-Systemen, u. a. im Rahmen der Digitalisierungsstrategie „Cumulus“ der EKvW, und deren dauerhaften Einsatz unter Berücksichtigung der Datensicherheit und des Datenschutzes zu gewährleisten,
- die Beteiligung des Gesamtausschusses bei der Systemeinführung, Systemergänzung und Systemveränderung zu konkretisieren,
- die Beschäftigten vor Nachteilen aus der Einführung und Anwendung von IT-Systemen und damit verbundenen möglichen Verhaltens- und Leistungskontrollen grundsätzlich zu schützen,
- die Qualifizierung der Beschäftigten, die von Maßnahmen des Einsatzes von IT-Systemen betroffen sind oder werden, zu sichern.

§ 2

Geltungsbereich

Diese Rahmendienstvereinbarung gilt

- a) räumlich für alle kirchlichen Körperschaften auf dem Gebiet der EKvW, deren Arbeitsorganisationseinheiten, Einrichtungen und Teile (nachfolgend als „Dienststelle“ oder „Dienststellen“ bezeichnet),
- b) persönlich für alle beruflich Beschäftigten der Dienststellen, insbesondere für die Beschäftigten, die im Rahmen ihrer Arbeit IT-Systeme nutzen (nachfolgend als „Beschäftigte“ bezeichnet),
- c) fachlich und sachlich für alle IT-Systeme. Darunter werden in dieser Vereinbarung alle elektronischen Hardware- oder Software-Systeme einschließlich Cloud-basierter Systeme zur Verarbeitung von Daten verstanden, sofern die Dienststellenleitung einen Einfluss auf ihre Auswahl, Gestaltung oder ihren Einsatz hat (nachfolgend als „IT-System“ oder „IT-Systeme“ bezeichnet).

§ 3

Ausschluss privater Nutzung und Zugriff auf dienstliche Daten

(1) Die Nutzung der IT-Systeme dient den Beschäftigten zur Erledigung der dienstlichen Aufgaben; die private Nutzung ist ausgeschlossen. Dazu gehört insbesondere die private Nutzung von Internet, Social Media und E-Mail.

(2) Sollte es notwendig werden, dass wegen einer ungeplanten oder längerfristigen Abwesenheit oder nach Ausscheiden der/des Beschäftigten ausnahmsweise ihre/seine dienstlichen Datenbestände offengelegt werden müssen, so darf das nur geschehen, wenn die/der Vorgesetzte dies schriftlich anordnet und ein Mitglied der Mitarbeitervertretung anwesend ist. Dabei ist vorab anhand eindeutiger Kriterien zu bestimmen, welche Daten für welche Zwecke offengelegt werden dürfen.

(3) Die jeweilige Leitung der Dienststelle ist berechtigt bei Abwesenheit einer/eines Beschäftigten eine automatische Abwesenheitsbenachrichtigung durch eine Administratorin/einen Administrator einrichten zu lassen. Dabei darf auf Daten der/des Beschäftigten nicht zugegriffen werden.

§ 4

Anspruch auf Information, Einarbeitung und Schulung

(1) Beschäftigte, die in ihrem Arbeitsbereich mithilfe von IT-Systemen arbeiten, sind jeweils zeitnah vor Aufnahme der Arbeit mit diesen Systemen über deren Zweck und Einsatz umfassend zu informieren. Sie sind bei Bedarf einzuarbeiten und zu schulen.

(2) Umfassend bedeutet, dass die Information anhand von schriftlichen Unterlagen oder in sonstiger geeigneter Weise vermittelt wird. Die Unterrichtung ist von der Dienststellenleitung in allgemein verständlicher Form zu gestalten.

(3) Den Beschäftigten ist eine angemessene Einarbeitungszeit zu gewähren. Entstehen durch den Einsatz von IT-Systemen für einzelne Beschäftigte andere Tätigkeitsfelder, sind sie über Änderungen ihres Aufgabenbereichs, ihrer Tätigkeit und Einordnung in den Arbeitsablauf sowie über ihre Verantwortung und Rechte zu unterrichten. Ebenso sind dafür bei Bedarf entsprechende Einarbeitungs-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen.

§ 5

Qualifizierung

(1) Die geplante Einarbeitung, Fort- und Weiterbildung ist mit den betroffenen Beschäftigten und der örtlichen Mitarbeitervertretung rechtzeitig zu beraten. Die Schulungen werden jeweils für die eingesetzten Anwendungsprogramme so durchgeführt, dass die betroffenen Beschäftigten vor Inbetriebnahme ein Verständnis für die eingesetzte Hard- und Software erhalten, um eine sichere, stress- und störungsfreie Beherrschung und Anwendung der IT-Systeme zu ermöglichen.

(2) Die entsendende Organisationseinheit der Dienststelle ist verpflichtet, alle Maßnahmen zu ergreifen, um spätestens unmittelbar nach der Schulung die Hard- und Software am Arbeitsplatz funktionsfähig bereitzustellen.

(3) Die Rechte der örtlichen Mitarbeitervertretung gemäß § 39 Buchstaben c und d MVG bleiben von den vorstehenden Bestimmungen unberührt.

§ 6

Schutz der Beschäftigten vor Leistungs- und Verhaltenskontrollen

(1) Die bei der Arbeit mit IT-Systemen anfallenden Daten dürfen grundsätzlich nicht zum Zwecke der Leistungsmessung, des Leistungsvergleichs sowie der Leistungs- und/oder Verhaltenskontrolle verwendet werden. Eine solche Datennutzung ist den Beschäftigten, die Zugang zu diesen Daten haben, grundsätzlich untersagt.

Personelle Maßnahmen, die unter Verletzung der getroffenen Vereinbarung angeordnet bzw. durchgeführt werden, sind unwirksam.

(2) Bei dem begründeten Verdacht auf strafbares Verhalten oder eine Amtspflichtverletzung durch Beschäftigte ist eine Verhaltenskontrolle durch die Dienststellenleitung mittels bei der Arbeit mit IT-Systemen anfallenden Daten auf Grundlage der anwendbaren Gesetze zulässig. Die Mitwirkungsrechte der örtlichen Mitarbeitervertretung bei der Anwendung der Verhaltenskontrolle gemäß § 40 Buchstabe j MVG bleiben unberührt.

(3) Soweit IT-Systeme Benutzerkennungen und/oder Aktivitäten der Benutzer aufzeichnen, dürfen diese neben den Möglichkeiten zur Eigenkontrolle nur

- zur Gewährleistung der Systemsicherheit,
- zur Analyse und Korrektur technischer Fehler in den Systemen,
- zur Steuerung und Optimierung der Systeme und
- zur Abrechnung verbrauchter Systemleistungen

benutzt werden, sofern kein Ausnahmefall der Verhaltenskontrolle nach Absatz 2 Satz 1 und 2 vorliegt.

(4) Die Rechte zum Zugriff auf die entsprechenden Funktionen bleiben auf den Personenkreis beschränkt, der mit der technischen Administration der Systeme betraut ist. Hierüber wird ein aktuelles Verzeichnis im Rahmen des Verzeichnisses der Verarbeitungstätigkeiten nach den Vorgaben des § 31 EKD-Datenschutzgesetz (DSG-EKD) geführt. Die Speicherdauer der entsprechenden Protokolldateien wird nicht länger gehalten, als es zur Erreichung der genannten Ziele erforderlich ist. Ein diesbezüglich zu erstellendes Verzeichnis und etwaige Änderungen werden dem Gesamtausschuss mitgeteilt.

§ 7

Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten

Für die Nutzung der IT-Systeme wird ein Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten nach den Vorgaben des § 31 DSG-EKD geführt, das im jährlichen Turnus oder bei gravierenden qualitativen Veränderungen sofort dem Gesamtausschuss mitgeteilt wird. Dieses Verzeichnis kann bei Bedarf auch zwischenzeitlich bei der verarbeitenden Stelle eingesehen werden. Sollte eine Datenschutzfolgenabschätzung gemäß § 34 DSG-EKD erforderlich sein, gelten die oben genannten Regelungen auch für diese Dokumente.

§ 8

Recht auf Information und Beteiligung bei Einzelvorhaben

(1) Der Gesamtausschuss wird an der Neueinführung und Erweiterung von IT-Systemen gemäß § 9 beteiligt.

(2) Die Dienststellenleitung informiert den Gesamtausschuss rechtzeitig und umfassend über geplante Neueinführungen oder Erweiterungen von IT-Systemen, mindestens zu folgenden Zeitpunkten:

- zum Startzeitpunkt eines Projektes: Ziel, Umfang und zeitliche Planung des neuen oder erweiterten Anwendungssystems, betroffene Mitarbeiter und Mitarbeitergruppen,
- mit der Fertigstellung des Konzeptes: geplante Änderungen der Arbeitsinhalte und -abläufe,
- zum Start der Einführungsphase: Qualifizierungskonzept, Einführungsplanung.

Die Information des Gesamtausschusses soll die Erörterung der Planung und Verwirklichung von eventuellen Gestaltungsalternativen noch ermöglichen.

§ 9

Gemeinsamer IT-Arbeitskreis – Information und Beratung über die Jahresplanung von IT-Systemen

(1) Zur Sicherstellung des notwendigen Informationsaustauschs wird aus IT-Beauftragten der Dienststellenleitung und des Gesamtausschusses ein gemeinsamer IT-Arbeitskreis gebildet. Ziel dieses Arbeitskreises ist es, bestehende Informationsbedürfnisse beim Einsatz von IT-Systemen zu erfüllen und die IT-Strategie der Dienststellenleitung gemeinsam zu beraten. Es werden die mittel- bzw. längerfristige IT-Strategie sowie die wichtigsten Projekte des nächsten halben Jahres behandelt. Weiterhin erfolgt eine Erörterung der Auswirkungen auf die Zahl und die Qualität der Arbeitsplätze und -bedingungen.

(2) Die Treffen des IT-Arbeitskreises finden nach näherer Vereinbarung und unter alternierender Leitung zweimal jährlich oder auf Antrag einer Seite statt. Der oder die örtliche Datenschutzbeauftragte der nach DSG-EKD verantwortlichen Stelle ist berechtigt, über Ort und Termin zu informieren und auf Wunsch einer Seite zu den Treffen des IT-Arbeitskreises rechtzeitig einzuladen.

(3) Dienststellenleitung und Gesamtausschuss können einvernehmlich festlegen, dass anstelle der Beteiligung am IT-Arbeitskreis der Gesamtausschuss bis zu zwei beratende Vertreterinnen oder Vertreter ohne Stimmrecht in ein zukünftiges IT-Steuerungsgremium entsendet.

§ 10

Recht auf Überprüfung der Systeme

- (1) Der Gesamtausschuss hat jederzeit das Recht, die eingesetzten Systeme nach näherer Vereinbarung mit der Dienststellenleitung zu überprüfen.
- (2) Zu diesem Zweck erhält er die Möglichkeit, eine von der Dienststellenleitung vorgegebene geeignete Prüf-Software zu nutzen, ohne damit die Dateninhalte zu sehen und zu nutzen. Die dabei gewonnenen Daten sind ausschließlich zum Zweck der Prüfung zu verwenden. Eine Verpflichtung der Dienststellenleitung zur Bereitstellung einer Prüf-Software besteht nicht.
- (3) Der Gesamtausschuss hat jederzeit das Recht, bei begründetem Verdacht auf Verstoß gegen diese Rahmenvereinbarung eine Überprüfung der eingesetzten Systeme nach näherer Vereinbarung mit dem Dienstgeber durchführen zu lassen.

§ 11

Recht zum Sachverständigeneinsatz

Der Gesamtausschuss kann nach näherer Vereinbarung mit der Dienststellenleitung einen internen oder externen Sachverständigen zur Beratung in allen IT-Fragen und zu Prüfzwecken hinzuziehen.

§ 12

Erprobung neuer IT-Komponenten

- (1) Um den Grundsätzen für die IT-Arbeitsplatztechnik kontinuierlich zu entsprechen, können sinnvolle und arbeitserleichternde Ergänzungen für die jeweiligen Arbeitssysteme in einer sicheren Testumgebung genutzt und erprobt werden. Solche Erprobungen können z. B. Folgendes betreffen:
 - Einsatz neuer Hardware-Komponenten (PCs, Peripheriegeräte usw.),
 - Anwendungsprogramme zur Ergänzung von oder als Alternative zu bereits eingesetzter Software.
- (2) Der Gesamtausschuss stimmt mit dieser Rahmendienvereinbarung Erprobungen umfassend im Sinne der Fälle des § 40 Buchstaben g, h, i und j MVG zu,
 - solange sie im IT-Bereich der Dienststellenleitung stattfinden,
 - der Gesamtausschuss hierüber im Vorfeld unterrichtet wird,
 - die Erprobungsergebnisse, Feststellungen und Bewertungen vorgelegt werden und
 - ihm die tatsächliche Möglichkeit der Kenntnisnahme durch Augenschein bei der Erprobung eingeräumt wird.

§ 13

Pilotversuche und Probeläufe

Soll der Einsatz von IT-Systemen bei einem eingeschränkten Nutzerkreis zunächst nur auf Probe vorgenommen werden, gelten die vorgenannten Vorschriften sinngemäß.

§ 14

Problemmanagement/Fernwartung

- (1) Die Dienststellenleitung stellt sicher, dass Hilfestellung zur Lösung von technischen Fragestellungen und Problemen, die sich aus der Nutzung der zentral bereitgestellten IT-Systeme ergeben, zur Verfügung stehen.
- (2) Soweit ein Zugriff auf die Arbeitsplatzrechner möglich ist (Fernwartung), dürfen nur die Systemadministratoren der IT-Abteilung sowie in Ausnahmefällen externe Dienstleister, mit denen ein vertraglich geregeltes Auftragsverhältnis besteht, zum ausschließlichen Zweck der Wartung Zugriff nehmen. Diese Fernwartung ist verbindlich und anlassbezogen durch die Endbenutzer freizugeben. Die eingesetzte Software wird gemäß folgenden Parametern konfiguriert bzw. eingesetzt:
 - a) die Anwesenheit des betroffenen Nutzers, der die Fernwartung einleitend freizuschalten hat, am Arbeitsplatz wird sichergestellt,
 - b) die Möglichkeit für den Mitarbeitenden, die Fernwartung jederzeit zu unterbrechen, besteht.

§ 15

Benutzerkennung

Die mit den IT-Systemen arbeitenden Beschäftigten erhalten eine persönliche Benutzerkennung. Diese setzt sich aus einem öffentlichen Benutzernamen (User-ID) und einem nur der Benutzerin/dem Benutzer bekannten Passwort zusammen.

§ 16**Konfliktlösung**

- (1) Bei Regelungen, die im Rahmen dieser Dienstvereinbarung erforderlich werden, ebenso wie bei Auslegungsfragen, Einzelfallregelungen außerhalb dieser Dienstvereinbarung oder Streit über die Einhaltung oder Anwendung dieser Dienstvereinbarung entscheidet auf Antrag einer Partei die Einigungsstelle, sofern eine Einigung zwischen den Parteien nicht zustande kommt.
- (2) Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Dienststellenleitung und Gesamtausschuss.

§ 17**Salvatorische Klausel**

- (1) Sofern einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sind oder werden, wird davon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt.
- (2) Sollte den Vertragsparteien dieser Vereinbarung eine eventuelle Unwirksamkeit bekannt werden, verpflichten sie sich, schnellstmöglich eine neue Regelung zu treffen, die dem gewollten Sinn und Zweck der unwirksamen Bestimmung soweit wie möglich entspricht.
- (3) Sollten Tatbestände durch diese Vereinbarung nicht geregelt sein, die den Vertragsparteien dieser Vereinbarung bekannt werden, so verpflichten sie sich, umgehend eine Regelung ergänzend zu vereinbaren, die den Grundsätzen dieser Vereinbarung entspricht.

§ 18**Inkrafttreten, Kündigung**

- (1) Diese Rahmendienstvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.
- (2) Sie ist mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende, frühestens zum 31. Dezember 2022, kündbar. Die Vertragsparteien verpflichten sich, im Falle der Kündigung die Verhandlungen bei Vorliegen eines Änderungsvorschlages unverzüglich aufzunehmen.

Bielefeld, 22. September 2020

**Evangelische Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt**

In Vertretung
Dr. Kupke

(L. S.)

Az.: 304.1431/07

Schwerte, 22. September 2020

**Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen
der Evangelischen Kirche von Westfalen
und der Lippischen Landeskirche**

Der Vorsitzende
Spannel

Berichtigungen

Nr. 8 Verordnung über die kirchenaufsichtliche Genehmigung dienst- und arbeitsrechtlicher Maßnahmen (Genehmigungsverordnung – GenVO)

Die Verordnung über die kirchenaufsichtliche Genehmigung dienst- und arbeitsrechtlicher Maßnahmen (Genehmigungsverordnung – GenVO) vom 19. Dezember 2019 (KABl. 2020 I Nr. 21 S. 35) ist wie folgt zu berichtigen:

In § 5 Absatz 2 ist die Nummerierung wie folgt zu berichtigen:

- a) vor den Buchstaben a und b ist die Nummer 2 einzufügen,
- b) die bisherigen Nummern 2 bis 4 werden zu den Nummern 3 bis 5.

