

Kirchliches Amtsblatt

der Evangelischen Kirche von Westfalen

Teil I



89

Ausgabe 5

Bielefeld, 31. Mai 2021

Inhalt	Seite
Gesetze / Verordnungen / Andere Normen	
Nr. 42 – Verordnung zur Änderung der Ordnung für die Erste Theologische Prüfung Vom 18. März 2021.....	89
Nr. 43 – Verwaltungsvorschrift gemäß § 11 IT-Gesetz EKvW des Landeskirchenamtes der Evangelischen Kirche von Westfalen Vom 19. April 2021.....	90
Arbeitsrechtsregelungen	
Kirchliches Arbeitsrecht.....	92
Nr. 44 – Arbeitsrechtsregelung über die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung zur Pflegeassistenz (AzubiO-Pflegeassistenz) Vom 21. April 2021.....	92
Satzungen / Verträge	
Nr. 45 – Erste Satzung zur Änderung der Satzung der Evangelischen Kirchengemeinde Sundern Vom 19. November 2018.....	99
Bekanntmachungen	
Nr. 46 – Siegel der Evangelisch-Reformierten Kirchengemeinde Dreieinigkeit, Evangelischer Kirchen- kreis Siegen.....	100

Gesetze / Verordnungen / Andere Normen

Nr. 42 Verordnung zur Änderung der Ordnung für die Erste Theologische Prüfung

Vom 18. März 2021

Auf Grund von § 13 der gesetzesvertretenden Verordnung zur Ausführung des Pfarrausbildungsgesetzes der Evangelischen Kirche der Union vom 20. Februar 2003 (KABl. 2003 S. 102) hat die Kirchenleitung folgende Verordnung erlassen:

Artikel 1**Änderung der Ordnung für die Erste Theologische Prüfung**

Die Ordnung für die Erste Theologische Prüfung vom 15. März 2012 (KABl. 2012 S. 54), zuletzt geändert durch Verordnung vom 21. September 2017 (KABl. 2017 S. 135, 212), wird wie folgt geändert:

Nach § 28 wird folgender § 28a eingefügt:

„§ 28a**Abweichungen bei epidemischer Lage**

(1) ¹Das Landeskirchenamt kann bestimmen, dass die Form der in der Prüfungsordnung geregelten Prüfung durch eine andere Form ersetzt werden kann. ²Desgleichen kann die in der Prüfungsordnung geregelte Dauer der Prüfungsleistung geändert werden. ³Es kann geregelt werden, dass einzelne Prüfungsleistungen nicht erbracht werden müssen. ⁴Soweit sich aus abweichenden Regelungen Verschiebungen in der Gewichtung der Prüfungsleistungen ergeben, kann das Landeskirchenamt diesbezügliche Regelungen treffen. ⁵Abweichende Bestimmungen des Landeskirchenamtes setzen voraus, dass

- a) der Deutsche Bundestag eine epidemische Lage von nationaler Tragweite im Sinne von § 5 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz oder der Landtag des Landes Nordrhein-Westfalen eine epidemische Lage von landesweiter Tragweite im Sinne von § 11 Infektionsschutz- und Befugnisgesetz NRW festgestellt hat und
- b) die betroffenen Prüfungsleistungen auf Grund der Auswirkungen der Epidemie nicht erbracht oder geprüft werden können oder erhebliche, begründete Unsicherheit darüber besteht, ob Prüfungsleistungen in der vorgeschriebenen Form erbracht oder geprüft werden können.

(2) Unter den Voraussetzungen des Absatz 1 Satz 5 kann die Kirchenleitung beschließen, dass erstmals unternommene Versuche in einem bestimmten Prüfungsdurchgang auf Antrag auch dann als Freiversuch gewertet werden können, wenn sie nicht in der Regelstudienzeit unternommen wurden.

(3) Beschlüsse nach Absatz 1 und 2 sind den Betroffenen unverzüglich mitzuteilen.“

Artikel 2**Inkrafttreten**

Die Verordnung tritt rückwirkend zum 1. März 2021 in Kraft.

Bielefeld, 18. März 2021

Evangelische Kirche von Westfalen

Die Kirchenleitung

(L. S.)

Schlüter

Dr. Kupke

Az.: 311.12/311.13

Nr. 43**Verwaltungsvorschrift gemäß § 11 IT-Gesetz EKvW
des Landeskirchenamtes der Evangelischen Kirche von Westfalen**

Vom 19. April 2021

Diese Verwaltungsvorschrift regelt das Verfahren der Einführung der gemäß IT-Gesetz EKvW einheitlich festgelegten IT-Lösungen in den kirchlichen Körperschaften und ihren Ämtern und Einrichtungen.

I. Allgemeine Vorschriften

1. Die jeweilige kirchliche Körperschaft ist auf Grund des IT-Gesetzes EKvW verpflichtet, den Einsatz von einheitlichen IT-Lösungen unverzüglich nach Festlegung durch das Landeskirchenamt zu beschließen und die einheitliche IT-Lösung innerhalb eines Einführungszeitraums von längstens zwölf Monaten tatsächlich einzusetzen. Diese Regelung gilt auch rückwirkend für einheitliche IT-Lösungen (z. B. ARCHIKART, MACH und Outlook), die vor dem Inkrafttreten dieser Verwaltungsvorschrift vom Landeskirchenamt festgelegt wurden. Fristbeginn für den Einführungszeitraum ist in diesen Fällen das Datum der Festlegung.
2. Von Nr. 1 ausgenommen sind solche kirchlichen Körperschaften, die in den letzten fünf Jahren vor Beschluss des Landeskirchenamtes eine vergleichbare IT-Lösung mit Genehmigung des Landeskirchenamtes eingesetzt haben (Investitionsschutz) oder unter Ausnahmen nach Abschnitt II fallen.

3. Das Leitungsorgan fasst den Beschluss über den Einsatz der einheitlichen IT-Lösung oder delegiert den Beschluss auf eine andere Stelle (z. B. Dienststellenleitung).
 4. Im Beschluss sind der geplante Zeitpunkt des Einsatzes sowie die Voraussetzungen für den Einsatz der einheitlichen IT-Lösung zu nennen. Den Zeitpunkt des Einsatzes müssen Kirchengemeinden sowie deren Verbände, Ämter und Einrichtungen über das Kreiskirchenamt ihres Kirchenkreises mit dem Landeskirchenamt, Kirchenkreise und ihre Verbände, Ämter und Einrichtungen mit dem Landeskirchenamt im Einvernehmen festlegen. Das Landeskirchenamt kann den Zeitpunkt des Einsatzes für einzelne einheitliche IT-Lösungen gegenüber einer einzelnen kirchlichen Körperschaft oder mehreren kirchlichen Körperschaften einseitig auf einen späteren Zeitpunkt durch schriftliche Erklärung verschieben. In der Erklärung ist die Verschiebung zu begründen.
 5. Die Voraussetzungen für den Einsatz sind:
 - a) Beteiligung der/des Betriebsbeauftragten bzw. örtlich Beauftragten für den Datenschutz im Sinne des § 9 ITG sowie des örtlichen IT-Sicherheitsbeauftragten,
 - b) Beachtung der Bestimmungen des DSGVO-EKD, insbesondere Einführung der erforderlichen technischen und organisatorischen Maßnahmen des Datenschutzes sowie der IT-Sicherheit gemäß § 27 DSGVO-EKD,
 - c) Information der örtlichen MAV über den geplanten Einsatz der IT-Lösung.
 6. Nach Erfüllung aller Voraussetzungen stellt das Leitungsorgan die Erfüllung der Voraussetzungen fest und gibt den tatsächlichen Zeitpunkt des Einsatzes bekannt.
 7. Das Leitungsorgan kann im Beschluss einzelne Ämter und Einrichtungen der Körperschaft vom Einsatz ausnehmen, wenn in diesen die Voraussetzungen der Nr. 2 vorliegen.
 8. Die IT-Sicherheit für den Einsatz wird seitens der Landeskirche gewährleistet, soweit die IT-Lösung (Betrieb und Hosting) durch die Landeskirche oder in deren Auftrag von Dritten bereitgestellt werden. Für die IT-Sicherheit bei der Nutzung der IT-Lösung ist die jeweilige Körperschaft selbst verantwortlich.
 9. Die Aufwendungen und/oder Investitionen des Einsatzes und der Nutzung der einheitlichen IT-Lösung trägt die jeweilige Körperschaft selbst, sofern nicht durch Gesetz oder Beschluss der Landessynode bzw. Kreissynode eine andere Kostenträgerschaft bestimmt wurde.
- II. Besondere Vorschriften für einzelne IT-Lösungen
1. Videokonferenzen, Textverarbeitung, Tabellenkalkulation, Präsentation, Kollaboration sowie die dafür erforderliche Dateiablage und das dafür erforderlich Hosting der IT-Lösung Microsoft 365
 - a) Von Abschnitt I Nr. 1 ausgenommen sind solche kirchlichen Körperschaften, die die Betriebsverantwortung für ihre IT nicht auf die Landeskirche – das Landeskirchenamt – übertragen haben. Mit Übertragung der Betriebsverantwortung auf die Landeskirche endet die Ausnahme mit sofortiger Wirkung und beginnt die Frist des Einführungszeitraums.
 - b) Für die IT-Lösungen sind von der verantwortlichen Stelle folgende Maßnahmen des Datenschutzes zu ergreifen:
 - aa) Sie beschließt entsprechend dem von der Landeskirche vorgegebenen Muster (Anhang 1 zur Verwaltungsvorschrift) ein Schema zur Klassifizierung von zu verarbeitenden Daten und ordnet an, dass alle in Microsoft 365 genutzten Daten nach dem beschlossenen Schema klassifiziert werden müssen,
 - bb) sie beschränkt die Verarbeitung von personenbezogenen Daten in der neuen IT auf die Klassen „öffentlich“ und „vertraulich“, bis bei den Mitarbeitenden ein Kenntnisstand im Umgang mit der neuen IT-Lösung erreicht ist, der eine Erweiterung auf weitere Klassen rechtfertigt,
 - cc) sie entscheidet über die Freischaltung der Funktionen „Rechtschreibprüfung“, „Grammatikprüfung“ und „Übersetzungsservice“ in den Klassen „öffentlich“, „vertraulich“, „streng vertraulich“ und aktiviert/deaktiviert die entsprechende Funktion,
 - dd) sie deaktiviert die in Buchstabe cc genannten Funktionen bei Verarbeitung von Daten der Kategorie „streng geheim“,
 - ee) sie beschränkt die Nutzung der Microsoft-365-Online-Tools (zunächst) auf das Gebiet (Region) sicherer Drittländer (= Geltungsbereich der DSGVO bzw. entsprechender Angemessenheitsbeschlüsse) und weist die Mitarbeitenden auf die technische Zugangsbeschränkung durch „Conditional Access“ hin,
 - ff) sie befähigt ihre Mitarbeitenden darin
 - einzuordnen, welche Anwendung für welche Verarbeitung die geeignete ist (dies gilt insbesondere für die neuen Kooperationstools),
 - sämtliche im täglichen Betrieb verarbeiteten Daten entsprechend dem vorgegebenen Schema zu klassifizieren.

2. Videokonferenzen der IT-Lösung Microsoft Teams

Von Abschnitt I Nr. 1 ausgenommen sind solche kirchlichen Körperschaften, die das Produkt Zoom über einen Anbieter einsetzen, der die Voraussetzungen einer Datenverarbeitung im Auftrag gemäß § 30 Absatz 5 DSGVO erfüllt (z. B. Connect4Video).

3. Firewall-Technik Fortinet

Von Abschnitt I Nr. 3 ausgenommen sind in Bezug auf die einheitliche IT-Lösung für den Bereich Firewall der Firma Fortinet solche kirchlichen Körperschaften, die in den letzten fünf Jahren vor Beschluss des Landeskirchenamtes eine vergleichbare IT-Lösung eingesetzt haben (Investitionsschutz). Mit Ablauf der Fünfjahresfrist beginnt die Frist des Einführungszeitraums.

III. Inkrafttreten

Diese Verwaltungsvorschrift und ihre Änderungen treten mit Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

Bielefeld, 19. April 2021

**Evangelische Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt**

In Vertretung
Bock

(L. S.)

Az.: 610.113

Arbeitsrechtsregelungen

Kirchliches Arbeitsrecht

Landeskirchenamt

Az.: 300.313

Bielefeld, 26. April 2021

Die Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche Kommission hat auf Grund von § 2 Absatz 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) am 21. April 2021 die nachstehende Arbeitsrechtsregelung beschlossen, die hiermit gemäß § 15 Absatz 1 Satz 2 ARRG bekannt gemacht wird. Die Arbeitsrechtsregelung ist gemäß § 3 Absatz 1 ARRG verbindlich.

Nr. 44

Arbeitsrechtsregelung

über die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung zur Pflegeassistenz (AzubiO-Pflegeassistenz)

Vom 21. April 2021

§ 1

Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung zur Pflegeassistenz (AzubiO-Pflegeassistenz)

Die Arbeitsrechtliche Kommission Rheinland-Westfalen-Lippe beschließt folgende Arbeitsrechtsregelung:

**„Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse
der Auszubildenden in der Ausbildung
zur Pflegeassistenz (AzubiO-Pflegeassistenz)“**

§ 1

Geltungsbereich

Diese Ordnung gilt für Personen, die sich in einer nach landesrechtlichen Vorschriften geregelten Ausbildung zur Pflegeassistenz befinden.

§ 2

Ausbildungsvertrag

(1) Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der mindestens Angaben erhält über

- a) die Bezeichnung des Berufs,
- b) Beginn und Dauer der Ausbildung,
- c) die der Ausbildung zugrunde liegenden landesrechtlichen Ausbildungs- und Prüfungsvorschriften,
- d) die inhaltliche und zeitliche Gliederung der praktischen Ausbildung (Ausbildungsplan),
- e) die Verpflichtung zum Besuch der Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule,
- f) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit,
- g) Dauer der Probezeit,
- h) Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts einschließlich des Umfangs etwaiger Sachbezüge,
- i) Dauer des Urlaubs,
- j) Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
- k) die Geltung der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung zur Pflegeassistenz (AzubiO-Pflegeassistenz) sowie in allgemeiner Form gehaltenen Hinweise auf die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwendenden Dienstvereinbarungen und das für den Träger der Ausbildung geltende Mitarbeitervertretungsgesetz,
- l) Festlegung der Ausbildungsform (Teilzeit/Vollzeit).

Protokollnotiz zu Absatz 1 Buchstabe l:

Nachträgliche Änderungen sind nur nach vorheriger Genehmigung durch die zuständige Behörde möglich.

(2) Der Ausbildungsvertrag bedarf zu seiner Wirksamkeit der Zustimmung der Pflegeschule. Liegt die Zustimmung bei Vertragsabschluss nicht vor, ist sie unverzüglich durch den Träger der praktischen Ausbildung einzuholen. Hierauf ist die oder der Auszubildende und sind bei minderjährigen Auszubildenden auch deren zur gesetzlichen Vertretung berechtigten Personen hinzuweisen.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1:

Im Anwendungsbereich des saarländischen Pflegeassistenzgesetzes bedarf es einer schriftlichen Zustimmung durch die Pflegeschule. Dies gilt nur dann, wenn eine Kooperationsvereinbarung mit einer Pflegeschule eines Dritten vorliegt.

(3) Der Ausbildungsvertrag ist von einer vertretungsberechtigten Person des Trägers der praktischen Ausbildung und der oder dem Auszubildenden, bei Minderjährigen auch von deren zur gesetzlichen Vertretung berechtigten Person, zu unterzeichnen.

(4) Eine Ausfertigung des unterzeichneten Ausbildungsvertrages ist der oder dem Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern auszuhändigen.

(5) Änderungen des Ausbildungsvertrages bedürfen der Schriftform.

§ 2a

Erweitertes Führungszeugnis

Der Ausbildungsträger, der auf Grund gesetzlicher Vorschriften verpflichtet ist, nur solche Personen zu beschäftigen, die durch Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz ihre Eignung nachweisen, ist berechtigt, von Auszubildenden bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen ein solches Führungszeugnis zur Einsichtnahme zu verlangen.

Die dafür entstehenden Kosten trägt der Träger der Ausbildung.

Zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz ist, soweit diese Beantragung nur während der geschuldeten Arbeitszeit möglich ist, Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

§ 3

Weitere Pflichten der Auszubildenden/des Auszubildenden und des Trägers der praktischen Ausbildung

Die weiteren Pflichten der Auszubildenden sowie des Trägers der praktischen Ausbildung ergeben sich

- a) bei einer Ausbildung nach § 1 Buchstabe a aus §§ 13 und 14 PflfachassAPrV,
- b) bei einer Ausbildung nach § 1 Buchstabe b aus §§ 18 und 19 SaarlPflAssG.

§ 4

Probezeit

Das Ausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Sie beträgt drei Monate.

§ 5

Ärztliche Untersuchung

(1) Auszubildende haben auf Verlangen vor Einstellung die körperliche Eignung (Gesundheits- und Entwicklungsstand, körperliche Beschaffenheit und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Träger der Ausbildung bestimmten Arztes nachzuweisen.

Für Auszubildende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, ist ergänzend § 32 Absatz 1 JArbSchG zu beachten.

(2) Der Träger der Ausbildung ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Auszubildende zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

(3) Der Träger der Ausbildung kann bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses eine ärztliche Untersuchung veranlassen. Auf Verlangen der Auszubildenden oder des Auszubildenden ist er hierzu verpflichtet.

(4) Die Kosten der Untersuchung trägt der Träger der Ausbildung. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der Auszubildenden oder dem Auszubildenden auf Antrag bekannt zu geben.

§ 6

Schweigepflicht

Auszubildende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die beim Träger der Ausbildung beschäftigten Mitarbeitenden.

§ 7

Personalakten

(1) Die Auszubildenden haben das Recht auf Einsicht in die vollständige Personalakte. Das Recht kann auch durch eine gesetzlich berechnigte oder durch eine schriftlich bevollmächtigte Person ausgeübt werden. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. Der Träger der Ausbildung kann die bevollmächtigte Person zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist. Das Recht der Akteneinsicht schließt das Recht ein, Auszüge und Kopien aus der Personalakten zu fertigen.

(2) Bevor Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die ungünstig oder nachteilig werden können, in die Personalakte aufgenommen werden, hat eine Anhörung der Auszubildenden zu erfolgen. Die Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

(3) Beurteilungen sind Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

§ 8

Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit, die beim Träger der Ausbildung für die beschäftigten Mitarbeitenden gelten.

(2) Die Ausbildung kann im Rahmen der landesrechtlichen Vorgaben in Teilzeit geleistet werden.

(3) Auszubildende dürfen im Rahmen des Ausbildungszwecks auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.

(4) Eine über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig.

(5) Soweit die Auszubildenden im Pflicht-, Vertiefungs- oder weiteren Einsatz Teile der praktischen Ausbildung nicht bei dem Träger der Ausbildung selbst, sondern in einer weiteren an der praktischen Ausbildung beteiligten Einrichtung absolvieren, sind die dort geleisteten Stunden auf die wöchentliche Arbeitszeit anzurechnen. Die über die wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehenden Stunden sind in dieser Einsatzstelle auszugleichen.

§ 9

Fernbleiben von der Ausbildung

Ein Fernbleiben von der Ausbildung darf nur mit vorheriger Zustimmung des Trägers der Ausbildung erfolgen. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Für die Zeit eines nicht genehmigten Fernbleibens besteht kein Anspruch auf Ausbildungsentgelt.

§ 10

Ausbildungsentgelt

(1) Die Auszubildenden erhalten ein monatliches Ausbildungsentgelt. Die Höhe des Ausbildungsentgelts ist in Anlage 1 geregelt.

(2) Für die Berechnung und Auszahlung des Ausbildungsentgelts und der Zeitzuschläge gilt § 20 BAT-KF entsprechend.

(3) Bei einer Ausbildung in Teilzeit gilt § 18 BAT-KF entsprechend.

§ 11

Sonstige Ausbildungsbedingungen

(1) Für Belohnungen und Geschenke, für Nebentätigkeiten, für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die Vorschriften sinngemäß, die jeweils für die beim Träger der Ausbildung in dem künftigen Beruf beschäftigten Mitarbeitenden maßgebend sind.

Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils ist das jeweilige Ausbildungsentgelt durch das 4,348-Fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit (§ 8 Absatz 1) zu teilen.

(2) Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhalten die Auszubildenden

- a) die Zulagen, die für Mitarbeitende gemäß § 16 BAT-KF jeweils vereinbart sind, und die Zulagen nach der Anmerkung 1 zu Abschnitt A des Pflegepersonal-Entgeltgruppenplans zum BAT-KF zur Hälfte,
- b) die Wechselschicht- und Schichtzulage nach § 8 Absatz 3a BAT-KF zu drei Vierteln.

(3) Falls im Rahmen des Ausbildungsvertrages eine Vereinbarung über die Gewährung einer Personalunterkunft getroffen wird, ist dies in einer gesondert kündbaren Nebenabrede festzulegen.

Der Wert der Personalunterkunft wird nach der Ordnung über die Bewertung der Personalunterkünfte für kirchliche Mitarbeiter in der jeweils geltenden Fassung auf das Ausbildungsentgelt mit der Maßgabe angerechnet, dass der nach § 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 der genannten Ordnung maßgebende Quadratmetersatz um 15 vom Hundert zu kürzen ist.

Sachbezüge können in der Höhe der Werte, die durch Rechtsverordnung nach § 17 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch bestimmt sind, angerechnet werden; sie dürfen jedoch 75 vom Hundert der Bruttovergütung nicht überschreiten.

Können die Sachbezüge aus berechtigtem Grund nicht angenommen werden, so sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten.

§ 12

Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen, Ausbildungsfahrten

(1) Bei Dienstreisen gilt § 35 BAT-KF entsprechend.

(2) Für den Besuch der regulären auswärtigen Berufsschule im Blockunterricht erhalten Auszubildende die notwendigen Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand.

Erstattet werden die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht.

Dazu wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der Sozialversicherungsentgeltverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt.

Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten.

Bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme werden die dadurch entstandenen Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand in gleicher Weise erstattet.

Leistungen Dritter sind anzurechnen.

§ 13

Entgeltfortzahlung

Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit wird bis zur Dauer von sechs Wochen Entgeltfortzahlung in Höhe des Ausbildungsentgelts gewährt.

Im Übrigen gilt § 21 BAT-KF entsprechend.

§ 14

Fortzahlung des Ausbildungsentgelts in besonderen Fällen

Für die Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule sowie an Prüfungen erfolgt eine Freistellung.

Im Übrigen gilt § 28 BAT-KF.

§ 15

Erholungsurlaub

Der Urlaubsanspruch beträgt in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche; im Übrigen finden die entsprechenden Bestimmungen für die Mitarbeitenden Anwendung, die unter den BAT-KF fallen.

§ 16

Familienheimfahrten

Für Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungsanstalt zum Wohnort der Eltern, der Erziehungsberechtigten, der Ehegattin oder des Ehegatten oder der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners werden monatlich einmal die notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte für die Hin- und Rückfahrt der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) – für Familienheimfahrten in das Ausland höchstens die entsprechenden Kosten für die Fahrt bis zum inländischen Grenzort – erstattet, wenn der Wohnort der in Satz 1 genannten Personen so weit vom Ort der Ausbildungsanstalt entfernt ist, dass eine Rückkehr zu diesem Wohnort nicht täglich erfolgen kann und eine Wohnung außerhalb zu beziehen ist.

Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreismäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

§ 17

Freistellung vor der staatlichen Prüfung

(1) Für die Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule und an Prüfungen erfolgt eine Freistellung.

(2) Bei der Gestaltung der Ausbildung ist auf die erforderlichen Lern- und Vorbereitungszeiten Rücksicht zu nehmen.

Insbesondere ist an fünf Ausbildungstagen, bei der Sechstageswoche an sechs Ausbildungstagen, Gelegenheit zur Prüfungsvorbereitung zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten.

Der Anspruch nach Satz 2 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die staatliche Prüfung besonders zusammengefasst werden. Es sind jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage zu gewähren.

§ 18

Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung, Abschlussprämie

Auszubildende erhalten nach Anlage 1 vermögenswirksame Leistungen, eine Jahressonderzahlung und eine Abschlussprämie.

§ 19

Zusatzversorgung

Für die betriebliche Altersversorgung (Zusatzversorgung) sowie für die zusätzliche kapitalgedeckte Altersversorgung (freiwillige Versicherung) und die Entgeltumwandlung gelten die entsprechenden Bestimmungen für die Mitarbeitenden, die unter den Geltungsbereich des BAT-KF fallen, sinngemäß.

§ 20

Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

(1) Für die Gewährung von Schutzkleidung gelten die für die in dem Beruf beim Träger der Ausbildung tätigen Mitarbeitenden jeweils maßgebenden Bestimmungen, in dem die Auszubildenden ausgebildet werden.

(2) Der Träger der Ausbildung hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Ausbildung und zum Ablegen der staatlichen Prüfung erforderlich sind.

§ 21

Übernahme der Auszubildenden/des Auszubildenden

Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf in unmittelbarem Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen.

Der dienstliche bzw. betriebliche Bedarf muss zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nach Satz 1 vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle bzw. einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz voraus, die bzw. der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht.

Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen.

Besondere Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

§ 22

Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) Das Ausbildungsverhältnis endet unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Abschlussprüfung mit Ablauf der Ausbildungszeit.

(2) Wird die staatliche Prüfung nicht oder kann sie ohne eigenes Verschulden nicht vor Ablauf der Ausbildung abgelegt werden, so verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf schriftliches Verlangen gegenüber dem Träger der praktischen Ausbildung bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens entsprechend der landesrechtlichen Regelung.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

NRW: höchstens um sechs Monate.

Saarland: höchstens um ein Jahr.

§ 23

Kündigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von jedem Vertragspartner jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

(2) Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

- a) von jedem Vertragspartner ohne Einhalten einer Kündigungsfrist bei Vorliegen eines wichtigen Grundes,
- b) von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(3) Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Bei einer Kündigung durch den Träger der praktischen Ausbildung ist unverzüglich das Benehmen mit der Pflegeschule herzustellen. In den Fällen des Absatzes 2 Nummer 1 sind die Kündigungsgründe anzugeben.

(4) Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen der kündigungsberechtigten Person länger als 14 Tage bekannt sind.

Ist ein vorgesehene Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

§ 24**Ausschlussfrist**

Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Auszubildenden oder dem Auszubildenden oder vom Träger der Ausbildung in Textform geltend gemacht werden.

Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare Ansprüche, insbesondere solche auf Mindestentgelte gleich welcher Rechtsgrundlage.

Unberührt bleiben auch Ansprüche, die auf vorsätzlichen Handlungen beruhen, oder Ansprüche wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

§ 25**Inkrafttreten**

Diese Ordnung tritt am 1. April 2021 in Kraft.

Anlage 1 Entgeltordnung**§ 1****Ausbildungsentgelt**

Das Ausbildungsentgelt gemäß § 10 Absatz 1 der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung zur Pflegeassistenz (AzubiO-Pflegeassistenz) beträgt monatlich:

vom 1. April 2021 bis 31. März 2022 monatlich in Euro	ab 1. April 2022 monatlich in Euro
1.097,14	1.122,14

§ 2**Vermögenswirksame Leistungen**

(1) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Auszubildende eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,30 Euro monatlich.

Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem dem Träger der Ausbildung die erforderlichen Angaben mitteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.

(2) Die Ansprüche werden erstmals am Letzten des zweiten auf die Mitteilung folgenden Kalendermonats fällig.

(3) Der Anspruch entsteht nicht für einen Kalendermonat, für den die Auszubildenden von dem Träger der Ausbildung oder von einem anderen Träger der Ausbildung, Arbeitgeber oder Dienstherrn eine vermögenswirksame Leistung aus einem früher begründeten Ausbildungs- oder sonstigen Rechtsverhältnis erbracht wird.

(4) Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die Ausbildungsentgelt, Entgelt im Urlaubs- oder im Krankheitsfall zusteht.

Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses.

(5) Die vermögenswirksamen Leistungen sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 3**Jahressonderzahlung**

(1) Auszubildende, die am 1. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

Diese beträgt 90 vom Hundert des in den Kalendermonaten August, September und Oktober durchschnittlich gezahlten Ausbildungsentgelts (§ 1).

Bei Auszubildenden, deren Ausbildungsverhältnis nach dem 31. Oktober begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat.

(2) Der Anspruch vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem die Auszubildenden keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt, Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs oder im Krankheitsfall haben.

Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 1 und 2 sowie § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes kein Ausbildungsentgelt erhalten haben.

Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

(3) Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Ausbildungsentgelt ausgezahlt.

Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(4) Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung von dem Ausbildungsträger in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis.

Erfolgt die Übernahme im Laufe eines Kalendermonats, wird für diesen Monat nur die anteilige Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis gezahlt.

§ 4

Abschlussprämie

(1) Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses auf Grund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro. Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig.

(2) Absatz 2 gilt nicht für Auszubildende, die ihre Ausbildung nach erfolgloser Prüfung auf Grund einer Wiederholungsprüfung abschließen. Im Einzelfall kann der Ausbildungsträger von Satz 1 abweichen.“

§ 2

Inkrafttreten

Die Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. April 2021 in Kraft.

Dortmund, 21. April 2021

**Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission**

Der Vorsitzende
Koopmann

Satzungen / Verträge

Nr. 45

Erste Satzung zur Änderung der Satzung der Evangelischen Kirchengemeinde Sundern

Vom 19. November 2018

Das Presbyterium der Evangelischen Kirchengemeinde Sundern hat die folgende Satzung beschlossen:

§ 1

Änderung

Die Satzung der Evangelischen Kirchengemeinde Sundern vom 20. August 2015 (KABl. 2015 S. 261) wird wie folgt geändert:

In § 2 Absatz 5 Satz 1 Buchstabe b werden die Wörter „die Finanzkirchmeisterin oder der Finanzkirchmeister sowie die Baukirchmeisterin oder der Baukirchmeister“ durch die Wörter „die Kirchmeisterin oder der Kirchmeister“ ersetzt.

§ 2

Inkrafttreten

Diese Änderungssatzung tritt nach Genehmigung des Landeskirchenamtes und Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt der Evangelischen Kirche von Westfalen in Kraft.

Sundern, 19. November 2018

**Evangelische Kirchengemeinde Sundern
Das Presbyterium**

(L. S.)

Gröne

Markwald

Schmalenbach

Genehmigung

Die Erste Satzung zur Änderung der Satzung der Evangelischen Kirchengemeinde Sundern vom 19. November 2018 wird

kirchenaufsichtlich genehmigt.

Bielefeld, 6. Mai 2021

**Evangelische Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt**

(L. S.)

In Vertretung
Dr. Conring

Az.: 010.21-5525

Bekanntmachungen

Nr. 46

Siegel

der Evangelisch-Reformierten Kirchengemeinde Dreieinigkei, Evangelischer Kirchenkreis Siegen

Landeskirchenamt

Az.: 010.12-4834

Bielefeld, 20. April 2021

Die Evangelisch-Reformierte Kirchengemeinde Dreieinigkei, Evangelischer Kirchenkreis Siegen, führt nunmehr folgendes Siegel:



Die Bekanntmachung des Siegels erfolgt auf Grund von § 26 der Richtlinien für das Siegelwesen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Siegelordnung) vom 31. August 1965 (KABl. 1966 S. 137).

Die bisher geführten Siegel der Evangelisch-Reformierten Kirchengemeinde Deuz, der Evangelisch-Reformierten Kirchengemeinde Dreis-Tiefenbach und der Evangelisch-Reformierten Kirchengemeinde Netphen sind außer Kraft gesetzt und eingezogen.

