

## **Richtlinien für die Bewirtschaftung des Personalausgleichsfonds**

**Vom 14. Mai 1985**

(KABL. S. 91)

geändert durch die Bekanntmachungen vom 30. September 1986 (KABL. S. 231), 8. August 1988 (KABL. S. 203), 19. Dezember 1997 (KABL. 1998 S. 28), 2. März 2001 (KABL. S. 108) und 17. September 2004 (KABL. S. 423)

Für die Bewirtschaftung des Personalausgleichsfonds hat die Kirchenleitung folgende Richtlinien erlassen:

### **A<sup>1</sup>**

Die Evangelische Kirche im Rheinland fördert nach Maßgabe dieser Richtlinien aus Mitteln des Personalausgleichsfonds die Sicherung gefährdeter Stellen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Kirchengemeinden, Verbänden und Kirchenkreisen. Andere Anstellungsträger können gefördert werden, wenn es sich bei der zu sichernden Stelle tatsächlich um eine Tätigkeit im gemeindlichen oder übergemeindlichen Bereich handelt (z. B. durch Abstellungsvertrag) oder die zu sichernde Stelle in erheblichem Umfang refinanziert wird (z. B. durch Förderverein) und an ihrer Erhaltung ein besonderes kirchliches Interesse besteht.

### **Abschnitt I**

#### **1. Gegenstand und Voraussetzungen der Förderung**

Gegenstand der Förderung ist die Vermeidung sonst unabweisbar notwendiger betriebsbedingter Kündigungen. Eine betriebsbedingte Kündigung ist dann unabweisbar notwendig, wenn der Haushaltsausgleich wegen eines nachhaltigen Rückgangs der Kirchensteuermittel oder wegen des Wegfalls von Drittmitteln auch nach Inanspruchnahme der Personalsicherungsrücklage und der Ausgleichsrücklage nur noch durch die Aufgabe einzelner Stellen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder die Schließung ganzer Einrichtungen hergestellt werden kann.

Andere Rücklagen sind insoweit in Anspruch zu nehmen, als sie nicht in der vorhandenen Höhe erforderlich sind oder ihre Zweckbestimmung weggefallen oder weniger dringlich ist.

Die Förderung setzt voraus, dass eine begründete Aussicht besteht, dass auch nach Ablauf der Förderungsdauer die betriebsbedingten Kündigungen vermieden werden können.

Die Förderung setzt weiter voraus, dass sich bei Kirchengemeinden der Kirchenkreis oder ein Verband, auf den das Recht zur Erhebung von Kirchensteuern übergegangen ist, mit 10 % der Personalkosten der sonst von einer betriebsbedingten Kündigung betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligt.

---

<sup>1</sup> Abschnitt A neugefasst durch Bekanntmachung vom 2. März 2001 (KABL. S. 108) mit Wirkung ab 1. April 2001.

## 2. Umfang der Förderung

Dem Anstellungsträger wird ein Zuschuss zu den Personalkosten der sonst von einer betriebsbedingten Kündigung betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewährt.

Er beträgt

- |   |             |
|---|-------------|
| a) bei Kirchengemeinden   | bis zu 50 % |
| b) bei Kirchenkreisen und Verbänden, auf die das Recht zur Erhebung von Kirchensteuern übergegangen ist | bis zu 40 % |
| c) bei sonstigen Anstellungsträgern   | bis zu 50 % |

## 3. Dauer der Förderung

Der Zuschuss wird höchstens bis zur Dauer von drei Jahren gewährt. Der Förderungszeitraum vermindert sich entsprechend, wenn eine Personalsicherungsrücklage nicht in ausreichender Höhe der Personalkosten eines Jahres gebildet worden ist.

## 4. Antragsverfahren

- 4.1 Anträge auf Förderung können schriftlich an das Landeskirchenamt gerichtet werden, wenn die Voraussetzungen der Nr. 1 für das nächste und die folgenden Rechnungsjahre vorliegen. Das Vorliegen der Voraussetzungen ist im Einzelnen darzulegen und zu belegen.
- 4.2 Anträgen von Kirchengemeinden und Gemeindeverbänden ist eine Stellungnahme des Kreissynodalvorstandes beizufügen.

## 5. Bewilligungsverfahren

- 5.1 Bewilligungsstelle ist das Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche im Rheinland.
- 5.2 Zur Beratung des Landeskirchenamtes beruft die Kirchenleitung einen Ausschuss, dem eine Superintendentin oder ein Superintendent, ein Mitglied des Ständigen Finanzausschusses und eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter einer Kirchengemeinde, eines Verbandes oder eines Kirchenkreises angehören. Der Ausschuss kann in Einzelfällen sachverständige Personen zur Beratung heranziehen.
- 5.3 Die antragstellende Körperschaft oder Einrichtung erhält einen schriftlichen Bescheid über die Bewilligung oder die Ablehnung der Förderung. Die Bewilligung kann an Bedingungen oder Auflagen geknüpft werden.
- 5.4 Der Bewilligung werden die im Haushaltsplan ausgewiesenen Personalkosten nach Nr. 2 zu Grunde gelegt. Die Zahlung des Zuschusses erfolgt jährlich nach den tatsächlichen nachgewiesenen Personalkosten. Auf Antrag können Abschlagszahlungen gezahlt werden.

Der Abrechnung ist ein Bericht über die tatsächliche finanzielle Entwicklung im abgelaufenen Rechnungsjahr beizufügen. Ergibt sich daraus, dass die Voraussetzungen der Nr. 1 nicht oder nicht in dem angenommenen Umfang vorgelegen haben, wird die Förderung angepasst oder eingestellt. Entsprechendes gilt wenn sich die Voraussetzungen bereits im Laufe des Rechnungsjahres ändern. Hierüber ist dem Landeskirchenamt zu berichten.

- 5.5 Wird die Abrechnung nach Nr. 5.4 nicht bis zum 31. März des Folgejahres vorgelegt, sind gezahlte Abschlagszahlungen zurückzuzahlen.

- 5.6 Das Landeskirchenamt ist berechtigt, die Verwendung der Förderung durch die zuständigen Prüfungsorgane prüfen zu lassen.

## **Abschnitt II**

### **1. Gegenstand der Förderung**

Ausnahmsweise können die Kosten der Abwicklung der Arbeitsverhältnisse Gegenstand der Förderung sein, wenn keine begründete Aussicht besteht, dass auch nach Ablauf der Förderungsdauer die betriebsbedingten Kündigungen vermieden werden können (Abschnitt I Nr. 1 Satz 4).

### **2. Umfang der Förderung**

Der Zuschuss beträgt höchstens zwei Drittel der sonst nach Abschnitt I möglichen Förderung.

### **3. Antrags- und Bewilligungsverfahren**

- 3.1 Für das Antrags- und Bewilligungsverfahren gilt Abschnitt I entsprechend.
- 3.2 Abweichend von Abschnitt I Nr. 5.4 Absatz 1 werden der Bewilligung die voraussichtlichen Kosten der Abwicklung der Arbeitsverhältnisse zu Grunde gelegt. Die Zahlung erfolgt nach den tatsächlich nachgewiesenen Kosten.

## **B<sup>1</sup>**

In Verfolg des Beschlusses Nr. 69.2 der Landessynode 1996 fördert die Evangelische Kirche im Rheinland aus Mitteln des Personalausgleichsfonds die Unterstützung von kirchlich Mitarbeitenden, die nur in der Kirche einen ihrer Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz finden können. Sie fördert auch die Schaffung breiterer Tätigkeitsmöglichkeiten im kirchlichen Dienst durch die Erlangung einer theologisch-religionspädagogischen Qualifikation.

Gefördert werden Maßnahmen zum Erwerb zusätzlicher oder neuer Qualifikationen.

### **1. Zuständigkeiten<sup>2</sup>**

- 1.1 Bewilligungsstelle im Sinne der Richtlinien ist das Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche im Rheinland.
- 1.2 Das Landeskirchenamt beteiligt vor der Bewilligung die Beauftragte oder den Beauftragten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge, Diakonie und Bildungsarbeit. Der Ausschuss für die Aus- und Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird in regelmäßigen Abständen über den Sachstand der Anträge auf Förderung aus dem Personalausgleichsfonds informiert.

---

1 Abschnitt B neugefaßt durch Veröffentlichung vom 19. Dezember 1997 (KABl. 1998 S. 28) mit Wirkung ab 1. Januar 1998.

2 Nr. 1.2 geändert durch die Bekanntmachung vom 17. September 2004 (KABl. S. 423) mit Wirkung ab 1. Oktober 2004.

## 2. Förderungsvoraussetzungen<sup>1</sup>

2.1 Förderungsempfänger sind die Kirchengemeinden, die Verbände, die Kirchenkreise, die kirchlichen Werke und Vereine (Anstellungsträger) und die Mitarbeitenden.

2.2 Die Förderung setzt eine mindestens dreijährige Berufstätigkeit bei Anstellungsträgern im Sinne der Ziffer 2.1 voraus. Davon ist mindestens ein Jahr bei dem letzten Anstellungsträger zurückzulegen.

Gefördert werden Maßnahmen nach Ziffer 2.2.1, wenn zum Zeitpunkt der Antragstellung ein Arbeitsverhältnis zu einem Anstellungsträger besteht, das mindestens für die Dauer der Förderung fortbesteht.

Auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses kann verzichtet werden, wenn in besonderen Fällen die Maßnahme nicht berufsbegleitend durchgeführt werden kann.

### 2.2.1 Gefördert werden

- Die berufsbegleitende Nachqualifizierung von Mitarbeitenden mit einem nur kirchlich anerkannten Abschluß zum Erwerb eines staatlich anerkannten Abschlusses (Doppelqualifikation), der ihnen über den kirchlichen Dienst hinaus Arbeitsmöglichkeiten verschafft.
- Die berufsbegleitende Nachqualifizierung von Mitarbeitenden mit einer staatlich anerkannten Ausbildung zur Erlangung einer theologisch-religionspädagogischen Qualifikation, die ihnen im kirchlichen Dienst breitere Tätigkeitsmöglichkeiten eröffnet.
- Die berufsbegleitende Umschulung von Mitarbeitenden, die nur durch eine neue Qualifikation eine berufliche Perspektive gewinnen können.

2.3 Andere Förderungsmöglichkeiten sind auszuschöpfen.

2.4 Ein Rechtsanspruch auf Förderung besteht nicht.

## 3. Umfang und Dauer der Förderung

3.1 Die Förderung wird in der Regel gewährt

- für die Anstellungsträger als Personalkostenzuschüsse,
- für die Mitarbeitenden als Zuschüsse und Darlehen zu den notwendigen Fahrtkosten, Unterbringungskosten, Lernmitteln und anderen durch die Maßnahme entstehenden notwendigen Aufwendungen.

3.2 Personalkostenzuschüsse werden Anstellungsträgern gewährt, die Mitarbeitende für die Nachqualifizierung oder Umschulung vom Dienst freistellen und für diese Zeit eine Ersatzkraft einstellen, weil dies für die Aufrechterhaltung des Dienstes erforderlich ist.

Der Zuschuß wird in Höhe der durch die Ersatzkraft entstehenden Personalkosten gewährt. Er darf 25 % der Personalkosten der oder des freigestellten Mitarbeitenden nicht überschreiten.

---

1 Nr. 2.2 geändert durch die Bekanntmachung vom 17. September 2004 (KABl. S. 423) mit Wirkung ab 1. Oktober 2004.

- 3.3 Zuschüsse werden Mitarbeitenden bis zu 50 % der durch die Nachqualifizierung oder Umschulung notwendigen nachgewiesenen Kosten gewährt.
- 3.4 Darlehen können Mitarbeitenden gewährt werden für den 50 % der notwendigen nachgewiesenen Kosten übersteigenden Anteil, wenn die oder der Mitarbeitende dadurch unzumutbar belastet ist und hierfür keine andere Förderung erhalten kann.
- 3.5 Die Förderung wird für die notwendige Dauer der Nachqualifizierung oder Umschulung gewährt. Zeitliche Verzögerungen, die von Anstellungsträgern oder Mitarbeitenden zu vertreten sind, bleiben unberücksichtigt. Soweit die Förderung an das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses gebunden ist, endet sie mit der Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses.
- 3.6 Die bewilligten Mittel dürfen nur dem Zweck entsprechend verwendet werden.

#### **4. Verfahren**

- 4.1 Anträge auf Förderung sind schriftlich auf dem Dienstwege unter Verwendung eines entsprechenden Vordruckes an das Landeskirchenamt zu richten. Dabei sind alle Unterlagen beizufügen, die die Angaben des Antrages belegen und erläutern.  
Antragsberechtigt sind für Personalkostenzuschüsse die Anstellungsträger, im übrigen die Mitarbeitenden.
- 4.2 Die Bewilligung erfolgt grundsätzlich für die gesamte vorgesehene Maßnahme. Die voraussichtlich notwendige Dauer ist dabei anzugeben. Über die Förderung erteilt das Landeskirchenamt einen schriftlichen Bewilligungsbescheid.
- 4.3 Die Auszahlung der Förderungsmittel erfolgt jeweils nach Ende des Kalenderjahres auf Anforderung. Die der Bewilligung zugrunde liegenden Aufwendungen sind dabei nachzuweisen. Auf Antrag können Abschläge gezahlt werden.
- 4.4 Die Bewilligung kann ganz oder teilweise widerrufen werden, wenn der Empfänger die Förderung zu Unrecht erlangt hat oder die Mittel nicht zweckentsprechend verwandt hat. Die so erlangten Mittel sind zurückzahlen.
- 4.5 Über die zweckentsprechende Verwendung der Mittel ist ein Verwendungsnachweis vorzulegen. Wird der Verwendungsnachweis nicht rechtzeitig oder unvollständig vorgelegt, kann die Bewilligung ganz oder teilweise widerrufen werden.

**C<sup>1</sup>**

Die Evangelische Kirche im Rheinland fördert nach Maßgabe dieser Richtlinien aus Mitteln des Personalausgleichsfonds Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsstruktur in gemeindepädagogischen Diensten (Kinder- und Jugendarbeit) in den Kirchengemeinden, Verbänden und Kirchenkreisen.

**1. Umwandlung von Teilzeitstellen in Vollzeitstellen****1.1 Gegenstand der Förderung**

Gegenstand der Förderung ist die Umwandlung von Teilzeitstellen in gemeindepädagogischen Diensten (Kinder- und Jugendarbeit) in Vollzeitstellen, auch durch Kooperation mehrerer Anstellungsträger. Umgewandelte Stellen müssen nach Ablauf der Förderung mindestens drei Jahre als Vollzeitstellen bestehen bleiben.

**1.2 Höhe der Förderung**

Der Anstellungsträger bzw. die an der Kooperation beteiligten Anstellungsträger erhalten einen Zuschuss in Höhe von 50 % der durch die Umwandlung in eine Vollzeitstelle entstehenden Personalkosten.

**1.3 Dauer der Förderung**

Der Zuschuss wird höchstens bis zur Dauer von fünf Jahren gewährt.

Wird während der zugesagten Förderungsdauer oder vor Ablauf von weiteren drei Jahren der Umfang der umgewandelten Stelle wieder reduziert oder wird die Stelle aufgehoben, ist die Förderung zu widerrufen. Bereits gezahlte Zuschüsse sind zurückzuzahlen.

**1.4 Antragsverfahren****1.4.1 Anträge können vom Anstellungsträger bzw. den beteiligten Anstellungsträgern schriftlich an das Landeskirchenamt gerichtet werden. Bei mehreren Beteiligten kann auch ein Anstellungsträger mit der Antragstellung beauftragt werden.**

Dem Antrag ist eine Darstellung der derzeitigen Stellsituation und der ggf. geplanten Kooperation sowie eine Berechnung der Personalkosten der Teilzeitstelle und der vorgesehenen Vollzeitstelle beizufügen.

**1.4.2 Anträgen von Kirchengemeinden und Gemeindeverbänden ist eine Stellungnahme des Kreissynodalvorstandes beizufügen.****1.5 Bewilligungsverfahren****1.5.1 Bewilligungsstelle ist das Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche im Rheinland.****1.5.2 Der oder die antragstellenden Anstellungsträger erhalten einen schriftlichen Bescheid über die Bewilligung oder die Ablehnung der Förderung. Die Bewilligung kann an Bedingungen oder Auflagen geknüpft werden.**

---

1 Abschnitt C angefügt durch Bekanntmachung vom 2. März 2001 (KABl. S. 108) mit Wirkung ab 1. April 2001.

- 1.5.3 Der Bewilligung werden die im Haushaltsplan ausgewiesenen Personalkosten nach Nr. 1.2 zu Grunde gelegt. Bei mehreren Beteiligten wird der Zuschuss in dem von den antragstellenden Körperschaften vereinbarten Anteilsverhältnis gewährt. Die Zahlung des Zuschusses erfolgt jährlich nach den tatsächlichen nachgewiesenen Personalkosten. Auf Antrag können Abschlagszahlungen gezahlt werden.
- 1.5.4 Wird die Abrechnung nach Nr. 1.5.3 nicht bis zum 31. März des Folgejahres vorgelegt, sind gezahlte Abschlagszahlungen zurückzuzahlen.
- 1.5.5 Das Landeskirchenamt ist berechtigt, die Verwendung der Förderung durch die zuständigen Prüfungsorgane prüfen zu lassen.

## **2. Förderung von Altersteilzeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Jugendarbeit**

### **2.1 Gegenstand der Förderung**

Gegenstand der Förderung ist die Inanspruchnahme von Altersteilzeit von vollbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Jugendarbeit, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, wenn gleichzeitig eine vollbeschäftigte Mitarbeiterin oder ein vollbeschäftigter Mitarbeiter eingestellt wird, die oder der das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

### **2.2 Umfang der Förderung**

Dem Anstellungsträger werden die Personalkosten des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses einschließlich der Aufstockungsleistungen nach der Ordnung zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand (Altersteilzeitordnung) und die Personalkosten der Neueinstellung erstattet. Die durch das Altersteilzeitarbeitsverhältnis und die Neueinstellung ersparten Personalkosten werden hierauf angerechnet.

### **2.3 Dauer der Förderung**

Die Förderung wird für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gewährt, höchstens für fünf Jahre.

### **2.4 Antragsverfahren**

Anträge können schriftlich an das Landeskirchenamt gerichtet werden.

Dem Antrag ist beizufügen:

- die Altersteilzeitvereinbarung (ggf. als Entwurf),
- eine evtl. Dienstvereinbarung nach § 5 Abs. 3 der Altersteilzeitordnung (ggf. als Entwurf),
- eine vorläufige Berechnung der Aufstockungsleistungen,
- ein Beschluss des Leitungsorgans über die Einstellung und Eingruppierung einer neuen Mitarbeiterin oder eines neuen Mitarbeiters mit den üblichen Unterlagen,
- eine vorläufige Berechnung der Personalkosten der neuen Mitarbeiterin oder des neuen Mitarbeiters.

Ist vorgesehen, die während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit so zu verteilen, dass sie in der ersten Hälfte geleistet wird und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt wird (Blockmodell), ist zunächst nur der Beschluss über die beabsichtigte Einstellung vorzulegen. Die übrigen Unterlagen sind zum Zeitpunkt der Einstellung der neuen Mitarbeiterin oder des neuen Mitarbeiters nachzureichen.

## 2.5 Bewilligungsverfahren

2.5.1 Bewilligungsstelle ist das Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche im Rheinland.

2.5.2 Die antragstellenden Anstellungsträger erhalten einen schriftlichen Bescheid über die Bewilligung oder die Ablehnung der Förderung. Die Bewilligung kann an Bedingungen oder Auflagen geknüpft werden.

2.5.3 Der Bewilligung wird die vorläufige Berechnung der Personalkosten des Altersteilzeitverhältnisses einschließlich der Aufstockungsleistungen und die vorläufige Berechnung der Personalkosten der neuen Mitarbeiterin oder des neuen Mitarbeiters zu Grunde gelegt. Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit nach dem Altersteilzeitgesetz werden auf die Aufstockungsleistungen angerechnet. Ist für das Altersteilzeitarbeitsverhältnis das Blockmodell vorgesehen, wird die Bewilligung bis zur Einstellung der neuen Mitarbeiterin oder des neuen Mitarbeiters vorläufig erteilt.

Die Zahlung des Zuschusses erfolgt jährlich nach den tatsächlich gezahlten Personalkosten einschließlich der Aufstockungsleistungen. Auf Antrag können Abschlagszahlungen gezahlt werden.

2.5.4 Wird die Abrechnung nach Nr. 2.5.3 nicht bis zum 31. März des Folgejahres vorgelegt, sind gezahlte Abschlagszahlungen zurückzuzahlen.

2.5.5 Das Landeskirchenamt ist berechtigt, die Verwendung der Förderung durch die zuständigen Prüfungsorgane prüfen zu lassen.