



**Durchführungsbestimmungen des Landeskirchenamtes zu § 16 Absatz 2 der
Dienstvertragsordnung (DienstVO) und zu § 15 Absatz 7 Satz 2 der
Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiter und
Mitarbeiterinnen und zur Regelung des
Übergangsrechts (ARR-Ü-Konf)**

Vom 4. November 2009

Inhaltsverzeichnis:

1. Vorbemerkungen:.....	2
2. Stufenzuordnung bei Neueinstellung im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im kirchlichen oder öffentlichen Dienst (§ 16 Absatz 2 DienstVO)	2
2.1 Anspruchsvoraussetzungen.....	4
2.1.1 Unmittelbarer Anschluss.....	4
2.1.2 Vorheriges Arbeitsverhältnis.....	4
a) Vorheriges Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber des kirchlichen Dienstes.....	4
b) Vorheriges Arbeitsverhältnis bei einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber.....	5
2.1.3 Gleichwertige Tätigkeit.....	6
2.2 Rechtsfolge.....	7
2.2.1 Erworbene Stufe.....	7
2.2.2 Ermessensentscheidung.....	7
3. Entgeltgruppe bei Neueinstellung im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im kirchlichen oder öffentlichen Dienst (§ 15 Absatz 7 Satz 2 ARR- Ü-Konf).....	9
3.1 Anspruchsvoraussetzungen.....	9
3.2 Rechtslage.....	11
4. Inkrafttreten.....	13

1. Vorbemerkungen:

Für neu eingestellte Mitarbeiterinnen, auf deren vorhergehendes Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber ebenfalls der TV-L nach Maßgaben der Dienstvertragsordnung, der TV-L oder ein vergleichbarer Tarifvertrag angewandt worden ist, galten bis zum 28. Oktober 2009 keine Sonderregelungen zur Eingruppierung und Stufenzuordnung. Dies hatte zur Folge, dass die Eingruppierung aus einem früheren Arbeitsverhältnis oder eine im Wege eines nachvollzogenen Aufstiegs (§ 8 ARR-Ü-Konf) erworbene Entgeltgruppe bei der Zuordnung der Entgeltgruppe bei dem neuen Arbeitgeber im Geltungsbereich der DienstVO (§ 1 Absatz 1 DienstVO) unberücksichtigt blieben (§ 15 Absatz 5 ARR-Ü-Konf).

Bei Neueinstellungen war eine einschlägige Berufserfahrung in einem bestimmten Umfang zu berücksichtigen. Darüber hinaus konnte die vorherige berufliche Tätigkeit vom Arbeitgeber zur Deckung des Personalbedarfs ganz oder teilweise bei der Stufenzuordnung berücksichtigt werden, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich war (§ 16 Absatz 2 Satz 4 TV-L).

Durch die Neuregelungen haben sich hierzu Änderungen ergeben. Danach kann bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im kirchlichen oder öffentlichen Dienst die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe gemäß § 16 Absatz 2 DienstVO (dazu sogleich unter 2.) ganz oder teilweise berücksichtigt werden. § 15 Absatz 7 Satz 2 ARR-Ü-Konf ermöglicht die Eingruppierung dieser neu eingestellten Mitarbeiterinnen in die vorher erworbene Entgeltgruppe (dazu im Folgenden unter 3.)

Die Neuregelungen sind am 29. Oktober 2009 in Kraft getreten (Kirchl. Amtsblatt 2009 S. 170 ff).

2. Stufenzuordnung bei Neueinstellung im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im kirchlichen oder öffentlichen Dienst (§ 16 Absatz 2 DienstVO)

Bislang war die Stufenzuordnung bei der Einstellung ausschließlich in § 16 Absatz 2 TV-L i. V. m. § 16 Absatz 1 DienstVO i. d. F. der 61. Änderung der Dienstvertragsordnung, zuletzt geändert durch die 65. Änderung der Dienstvertragsordnung, geregelt. Danach war einschlägige Berufserfahrung in bestimmtem Umfang zwingend zu berücksichtigen. Darüber hinaus konnten förderliche Zeiten ganz oder teilweise berücksichtigt werden (siehe hierzu Ziffer 16.2 der Durchführungsbestimmungen des Landeskirchenamtes zur DienstVO und zum TV-L nach Maßgaben der DienstVO vom 10.12.2008).

Mit der Einfügung des neuen Absatzes 2 in § 16 der Dienstvertragsordnung (DienstVO) wird - insbesondere zur Personalgewinnung - die Möglichkeit geschaffen, bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im kirchlichen Dienst (§ 4 DienstVO) oder im öffentlichen Dienst, die in diesem Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise zu berücksichtigen. Die im vorherigen Arbeitsverhältnis erreichte Stufe muss nach den Regelungen des TV-L nach Maßgaben der DienstVO, der ARR-Ü-Konf, des TV-L, des TVÜ-Länder, eines vergleichbaren Tarifvertrages (z.B. TVöD, TVÜ-Bund / VKA) oder einer vergleichbaren Arbeitsrechtsregelung erworben worden sein.

Die Stufe aus dem vorherigen Arbeitsverhältnis kann vollständig oder nur teilweise berücksichtigt werden. Die Entscheidung hierüber trifft der jeweilige Anstellungsträger in eigener Zuständigkeit. Ein Anspruch der neu einzustellenden Mitarbeiterin auf Stufenberücksichtigung besteht nicht.

Die Möglichkeit, weitere Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit für die Stufenzuordnung bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfes gemäß § 16 Absatz 2 Satz 4 TV-L zu berücksichtigen, bleibt hiervon unberührt. Diese bedarf bis auf Weiteres auch weiterhin nach der Rundverfügung G 16/2008 vom 18. Dezember 2008 der Genehmigung des Landeskirchenamtes (s. hierzu auch Ziffer 16.2.6 der o. a. Durchführungsbestimmungen).

Die Kann-Regelung des § 16 Absatz 2 DienstVO schränkt auch die Vorweggewährung von Stufen nach § 16 Absatz 5 TV-L nicht ein. Eine solche Maßnahme bedarf bis auf Weiteres weiterhin der Genehmigung des Landeskirchenamtes nach der Rundverfügung G 16/2008 vom 18. Dezember 2008 (s. hierzu auch Ziffer 16.5 der o. a. Durchführungsbestimmungen).

Für diese sowie auch für die neu vereinbarten Möglichkeiten nach § 16 Absatz 2 DienstVO ist jeweils die Finanzierbarkeit der Maßnahme bzw. die Einhaltung des Budgets zu beachten. Vor dem Hintergrund des Finanzausgleichsgesetzes (Finanzhoheit der Kirchenkreise) empfehlen wir den Kirchengemeinden sich vor einer abschließenden Entscheidung mit dem Kirchenkreis ins Benehmen zu setzen. Bei refinanzierten Stellen (z.B. Tageseinrichtungen für Kinder, Beratungsstellen) sollten die Refinanzierer jeweils vorab um Stellungnahme gebeten werden.

2.1 Anspruchsvoraussetzungen

Voraussetzung für die Berücksichtigung einer im vorherigen Arbeitsverhältnis erworbenen Stufe ist gemäß § 16 Absatz 2 DienstVO, dass

- die Mitarbeiterin im unmittelbaren Anschluss (dazu 2.1.1)
- an ein vorheriges Arbeitsverhältnis im kirchlichen oder öffentlichen Dienst eingestellt wird (dazu 2.1.2) und
- ihr eine gleichwertige Tätigkeit übertragen wird (dazu 2.1.3)

2.1.1 Unmittelbarer Anschluss

Eine Einstellung im "unmittelbaren Anschluss" liegt nur dann vor, wenn zwischen der Beendigung des vorhergehenden Arbeitsverhältnisses und der Begründung des neuen Arbeitsverhältnisses keine Unterbrechung liegt.

Wir haben keine Bedenken, auch dann von einem unmittelbaren Anschluss auszugehen, wenn zwischen dem vorherigen und dem neu begründeten Arbeitsverhältnis ausschließlich allgemein arbeitsfreie Tage an Wochenenden oder gesetzliche Feiertage liegen.

2.1.2 Vorheriges Arbeitsverhältnis

Bei dem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis muss es sich nach der Regelung in § 16 Absatz 2 DienstVO um ein Arbeitsverhältnis handeln, das vereinbart war

- a) mit einem Arbeitgeber des kirchlichen Dienstes (§ 4 DienstVO), oder
- b) mit einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber.

§ 16 Absatz 2 DienstVO findet in der Regel keine Anwendung, wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis ausläuft und im unmittelbaren Anschluss daran ein weiteres - befristetes oder unbefristetes - Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber vereinbart wird, da die Stufe entweder über § 16 Absatz 2 und Absatz 3 TV-L oder § 1 Absatz 1 ARR-Ü-Konf berücksichtigt wird.

a) Vorheriges Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber des kirchlichen Dienstes

Die Voraussetzungen des § 16 Absatz 2 DienstVO i. V. m. § 4 DienstVO sind erfüllt, wenn das dem neu zu begründenden Arbeitsverhältnis zu einem Anstellungsträger im Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung (§ 1 Absatz 1 DienstVO) unmittelbar vorhergehende Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber des kirchlichen Dienstes (z. B. einem Anstellungsträger aus dem Bereich einer Gliedkirche der EKD oder einer diakonischen

Einrichtung, die einem Diakonischen Werk innerhalb der EKD angehört) bestanden hat, der Regelungen des TV-L nach Maßgaben der DienstVO, der ARR-Ü-Konf, des TV-L, des TVÜ-Länder, eines vergleichbaren Tarifvertrages (z. B. TVöD, TVÜ-Bund / VKA) oder einer vergleichbaren Arbeitsrechtsregelung anwendet.

b) Vorheriges Arbeitsverhältnis bei einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber

Andere öffentlich-rechtliche Arbeitgeber im Sinne von § 16 Absatz 2 DienstVO sind insbesondere

1. Arbeitgeber, die Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) oder eines Mitgliedverbandes der TdL sind,
2. der Bund,
3. Arbeitgeber, die Mitglied eines Mitgliedverbandes der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sind, sowie
4. sonstige juristische Personen des öffentlichen Rechts.

Auch bei der unmittelbar vorhergehenden Beschäftigung bei einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber nach Buchstabe b muss das Arbeitsverhältnis vom Geltungsbereich des TV-L, des TVÜ-Länder, eines vergleichbaren Tarifvertrages oder einer vergleichbaren Arbeitsrechtsregelung erfasst sein.

Das ergibt sich aus dem Sachzusammenhang, denn die - ganze oder teilweise - Berücksichtigung der Stufe aus dem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis setzt voraus, dass auf dieses Arbeitsverhältnis der TV-L oder ein vergleichbarer Tarifvertrag oder eine vergleichbare Arbeitsrechtsregelung Anwendung gefunden hat. Anderenfalls mangelt es an einer Stufe, die in das neue, unter den TV-L nach Maßgaben der DienstVO fallende Arbeitsverhältnis übernommen werden kann.

Ein mit dem TV-L vergleichbarer Tarifvertrag oder eine vergleichbare Arbeitsrechtsregelung liegt vor, wenn das Tarifwerk im Wesentlichen annähernd gleiche Inhalte hat. Dazu müssen insbesondere die Entgeltregelungen (Tabellenstruktur, Stufenlaufzeiten, keine Bewährungs-, Tätigkeits- und Zeitaufstiege) und die Eingruppierung (unter Berücksichtigung der Regelungen im TVÜ-Länder oder der ARR-Ü-Konf) im Wesentlichen gleich geregelt sein, was z.B. bei dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst - TVöD - (Bund und VKA) der Fall ist, nicht aber bei dem BAT/BAT-O.

Wir haben keine Bedenken, auch die Arbeitsrechtsregelungen der Diakonie und der Caritas als vergleichbare Arbeitsrechtsregelungen anzusehen. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass in diesen Fällen die Mitarbeiterinnen fiktiv einer Stufe der Entgelttabelle zugeordnet werden müssen.

Hinweis:

Bestehen Zweifel, ob es sich um einen dem TV-L wesentlich gleichen Tarifvertrag oder um eine vergleichbare Regelung handelt, ist die Auskunft des Landeskirchenamtes einzuholen.

2.1.3 Gleichwertige Tätigkeit

Die Regelung in § 16 Absatz 2 DienstVO erfordert nicht, dass die auszuübende Tätigkeit in dem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis mit der im neuen Arbeitsverhältnis vorgesehenen Tätigkeit identisch ist. Gleichwertigkeit im Sinne von § 16 Absatz 2 DienstVO ist im Regelfall bereits dann anzunehmen, wenn die Tätigkeit nach Anlage 3 ARR-Ü-Konf der gleichen Entgeltgruppe zugeordnet ist. Wurde das unmittelbar vorhergehende Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1. Januar 2009 begründet, ist die Wertung von § 15 Absatz 7 Satz 2 ARR-Ü-Konf zu berücksichtigen. Für diese Mitarbeiterinnen ist die Gleichwertigkeit der Tätigkeit daher auch dann anzunehmen, wenn sie nach Anlage 2 ARR-Ü-Konf der gleichen Entgeltgruppe zugeordnet ist.

(Ergänzung vom 10.12.2009 einschl. Beispiel)

Eine Gleichwertigkeit der Tätigkeit im Sinne von § 16 Absatz 2 DienstVO ist auch dann anzunehmen, wenn die in dem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis auszuübende Tätigkeit einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet ist.

Beispiel:

Im Kindergarten der Kirchengemeinde B. wird zum 1.2.2010 eine Erzieherin eingestellt. Die Mitarbeiterin war seit vom 1.2.2008 bis zum befristet 31.1.2010 als Leiterin des Kindergartens der Kirchengemeinde A. angestellt. In diesem vorhergehenden übergeleiteten Arbeitsverhältnis erhielt die Mitarbeiterin ein Entgelt nach Entgeltgruppe 9 aus der individuellen Endstufe 5+.

Die Voraussetzungen des § 16 Abs. 2 DienstVO sind erfüllt:

- *Einstellung in unmittelbarem Anschluss an das vorhergehende Arbeitsverhältnis,*
- *vorheriges Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber des kirchlichen Dienstes,*
- *gleichwertige Tätigkeit im Sinne des § 16 Abs. 2 DienstVO (Tätigkeiten einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet).*

Der Kirchenvorstand der Kirchengemeinde B. kann die im vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe 5+ ganz oder teilweise bei der Stufenzuordnung in der Entgeltgruppe 6 TV-L berücksichtigen.

2.2 Rechtsfolge

Die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe **kann** bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden.

2.2.1 Erworbene Stufe

Eine Stufe ist "erworben", wenn die Stufenlaufzeit im vorhergehenden Arbeitsverhältnis vollendet ist, und die Mitarbeiterin der entsprechenden Stufe zugeordnet war. Vielfach wird in der zuletzt erreichten Stufe bereits eine bestimmte Zeit zurückgelegt sein (Restzeit). Bei diesen Sachverhalten bestehen keine Bedenken, wenn zusätzlich zur bereits erreichten Stufe auch die Restzeit aus dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis in dem neuen Arbeitsverhältnis berücksichtigt wird. Dadurch können die zuvor erworbenen Stufenlaufzeiten beim neuen Arbeitgeber nahtlos fortgesetzt werden. Eine dies ausdrücklich ausschließende Regelung, so wie in § 15 Absatz 7 Satz 2 2. Halbsatz ARR-Ü-Konf für noch nicht vollzogene Bewährungs-, Tätigkeits- oder Zeitaufstiege, sieht § 16 Absatz 2 DienstVO nicht vor.

Diese bereits zurückgelegten Zeiten sind jeweils aktenkundig zu machen und der zuständigen Bezugsstelle bekannt zu geben.

Auch eine individuelle Zwischen- oder Endstufe aus dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis kann als "erworbene Stufe" angesehen werden.

Wann das vorhergehende Arbeitsverhältnis begründet wurde, ist - anders als bei der Berücksichtigung der im vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbenen Entgeltgruppe (vgl. nachfolgend unter Ziffer 3.1.) - unerheblich. Das vorhergehende Arbeitsverhältnis kann also auch erst unter der Geltung des TV-L nach Maßgaben der Dienstvertragsordnung, des TV-L, des TVöD oder einer vergleichbaren Arbeitsrechtsregelung begründet worden sein.

2.2.2 Ermessensentscheidung

Die Entscheidung, ob und gegebenenfalls inwieweit eine in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe berücksichtigt wird, obliegt allein dem Anstellungsträger und steht in dessen freiem Ermessen.

Ein Anspruch der neu einzustellenden Mitarbeiterin auf Berücksichtigung der erworbenen Stufe besteht nicht.

Die Stufenzuordnung unterliegt nicht der Mitbestimmung durch die Mitarbeitervertretung. Hierzu verweisen wir auf die Ausführungen zu Ziffer 16.1.1. der Durchführungsbestimmungen des Landeskirchenamtes zur DienstVO und zum TV-L nach Maßgaben der DienstVO vom 10.12.2008.

Beispiel:

Eine Mitarbeiterin der Stadt B wurde dort am 1. Oktober 2008 in die Entgeltgruppe 9 TVöD unter Zuordnung zur Stufe 3 (Anrechnung förderlicher Zeiten) eingestellt. Am 1. Dezember 2009 wird sie im unmittelbaren Anschluss an dieses Arbeitsverhältnis beim Kirchenkreis A eingestellt; es werden ihr gleichwertige Tätigkeiten in der Entgeltgruppe 9 TV-L übertragen. Eine einschlägige Berufserfahrung im Sinne des § 16 Absatz 2 Satz 2 TV-L liegt nicht vor.

Nach § 16 Absatz 2 DienstVO kann in dem neu begründeten Arbeitsverhältnis zum Kirchenkreis A die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis zur Stadt B erworbene Stufe 3 für die Stufenzuordnung beim Kirchenkreis A ganz oder teilweise berücksichtigt werden. Damit kann die Mitarbeiterin den Stufen 1, 2 oder 3 zugeordnet werden.

Mit der Einstellung beginnt die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächst höheren Stufe grundsätzlich neu.

Wie bereits unter der Ziffer 2.2.1 ausgeführt, können Restzeiten zusätzlich zur bereits erreichten Stufe auch die Restzeit aus dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis in dem neuen Arbeitsverhältnis berücksichtigt werden.

Der Kirchenkreis A kann über die bereits erreichte Stufe hinaus - auch die in dem Arbeitsverhältnis zur Stadt B bereits zurückgelegte Stufenlaufzeit von 14 Monaten in Stufe 3 berücksichtigen, so dass die Stufenlaufzeit in der Stufe 3 beim Kirchenkreis A nahtlos fortgesetzt werden kann.

Die Berücksichtigung dieser Laufzeit in Stufe 3 ist bei Einstellung gesondert aktenkundig zu machen und der zuständigen Bezugsstelle bekannt zu geben (siehe Ziffer 2.2.1).

Im Beispielsfall steigt die Mitarbeiterin bereits zum 1. Oktober 2012 in die Stufe 4 auf. Begänne die Stufenlaufzeit bei Einstellung beim Kirchenkreis A neu zu laufen, könnte die Mitarbeiterin im Beispielsfall erst zum 1. Dezember 2013 in die Stufe 4 aufsteigen.

3. Entgeltgruppe bei Neueinstellung im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im kirchlichen oder öffentlichen Dienst (§ 15 Absatz 7 Satz 2 ARR-Ü-Konf)

Für neu eingestellte Mitarbeiterinnen, auf deren vorhergehendes Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber, der die Regelungen des TV-L nach Maßgaben der DienstVO, der ARR-Ü-Konf, des TV-L, des TVÜ-Länder, eines vergleichbaren Tarifvertrages oder einer vergleichbaren Arbeitsrechtsregelung anwendet, galten bis zum 28. Oktober 2009 keine Sonderregelungen zur Berücksichtigung der vorherigen Eingruppierung. Dies hatte zur Folge, dass die vorherige Eingruppierung, wenn sie im Wege eines Bewährungs-, Tätigkeits- oder Zeitaufstiegs, ggf. auch im Wege eines nachvollzogenen Aufstiegs (§§ 8, 9 ARR-Ü-Konf und vergleichbare Regelungen in anderen Tarifverträgen) erlangt worden war, bei der Zuordnung zu einer Entgeltgruppe im Rahmen der Neueinstellung unberücksichtigt bleiben musste (§ 15 Absatz 5 ARR-Ü-Konf). Die Eingruppierung bestimmte sich damit ausschließlich nach Anlage 3 ARR-Ü-Konf (§ 15 Absatz 7 ARR-Ü-Konf).

Mit der Neuregelung des § 15 Absatz 7 Satz 2 ARR-Ü-Konf, die zum 29. Oktober 2009 in Kraft getreten ist, kann die Mitarbeiterin unter den nachstehenden Voraussetzungen bei der Einstellung im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst in die in diesem Arbeitsverhältnis erworbene Entgeltgruppe eingruppiert werden. Zur Möglichkeit der Berücksichtigung der dort erworbenen Entgeltstufe wird auf die Ausführungen zu § 16 Absatz 2 DienstVO (siehe unter Ziffer 2) verwiesen.

3.1 Anspruchsvoraussetzungen

Die Regelung des § 15 Absatz 7 Satz 2 ARR-Ü-Konf knüpft inhaltlich weitgehend an die Voraussetzungen des § 16 Absatz 2 DienstVO an. Voraussetzungen für die Eingruppierung in eine erworbene Entgeltgruppe sind daher neben der entsprechenden Wertigkeit des Arbeitsplatzes

- das Vorliegen der Voraussetzungen des § 16 Absatz 2 DienstVO sowie zusätzlich
- die Begründung des früheren Arbeitsverhältnisses vor dem 1. Januar 2009.

Wegen der Voraussetzungen des § 16 Absatz 2 DienstVO wird auf die Erläuterungen unter Ziffer 2 verwiesen.

Für die Anwendung von § 15 Absatz 7 Satz 2 ARR-Ü-Konf ist nicht erforderlich, dass auch von der Berücksichtigung der Stufen nach § 16 Absatz 2 DienstVO Gebrauch gemacht

wird. Möglich ist also die Eingruppierung von Mitarbeiterinnen in die Entgeltgruppe, die sie auch im vorhergehenden Arbeitsverhältnis innehatten, ohne dass gleichzeitig die dort erworbene Stufe ganz oder teilweise bei der Stufenzuordnung berücksichtigt wird.

Voraussetzung ist aber, dass die auszuübende Tätigkeit bei Anwendung der Anlage 2 ARR-Ü-Konf auch in die entsprechende Entgeltgruppe führt.

Die Begründung des Arbeitsverhältnisses setzt nicht nur den Abschluss eines Arbeitsvertrages vor dem 1. Januar 2009 voraus, sondern auch, dass die Tätigkeit vor dem 1. Januar 2009 aufgenommen wurde.

Beispiel 1:

Bei einer Kirchengemeinde A soll eine Erzieherin neu eingestellt werden. Nach dem Ergebnis des Auswahlverfahrens kommt eine Bewerberin in Betracht, die seit dem Jahr 2006 bei einer anderen Kirchengemeinde tätig und dort nach Bewährungsaufstieg entsprechend der Anlage 2 ARR-Ü-Konf in Entgeltgruppe 8 eingruppiert ist. Die Erzieherin kann im neuen Arbeitsverhältnis bei der Kirchengemeinde A nach der Anlage 2 ARR-Ü-Konf ebenfalls in Entgeltgruppe 8 eingruppiert werden.

Beispiel 2:

Im Kindergarten der Kirchengemeinde B. wird zum 1.2.2010 eine Erzieherin eingestellt; die auszuübenden Tätigkeiten sind gem. Anlage 3 ARR-Ü-Konf der Entgeltgruppe 6 zugeordnet. Die Mitarbeiterin war seit vom 1.2.2008 bis zum befristet 31.1.2010 als Leiterin des Kindergartens der Kirchengemeinde A. angestellt. In diesem vorhergehenden übergeleiteten Arbeitsverhältnis erhielt die Mitarbeiterin ein Entgelt nach Entgeltgruppe 9 aus der individuellen Endstufe 5+.

Die Voraussetzungen des § 16 Abs. 2 DienstVO sind erfüllt:

- *Einstellung in unmittelbarem Anschluss an das vorhergehende Arbeitsverhältnis,*
- *vorheriges Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber des kirchlichen Dienstes,*
- *gleichwertige Tätigkeit im Sinne des § 16 Abs. 2 DienstVO (Tätigkeiten einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet).*

Ebenso wurde das unmittelbar vorhergehende Arbeitsverhältnis vor dem 1.1.2009 begründet.

Die Eingruppierung im vorhergehenden Arbeitsverhältnis findet bei der Neueinstellung keine Berücksichtigung, weil, die vorhergehenden auszuübenden Tätigkeiten und die neuen auszuübenden Tätigkeiten nicht derselben Ausgangsvergütungsgruppe gem. Anlage 2 der ARR-Ü-Konf zugeordnet sind und somit nicht in die entsprechende Entgeltgruppe führen.

3.2 Rechtslage

Im Interesse der Personalgewinnung **kann** aufgrund der Neuregelung die Eingruppierung mit der Anlage 2 ARR-Ü-Konf vorgenommen werden (Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für am 31.12.2008 / 01.01.2009 vorhandene Mitarbeiterinnen). Anderenfalls wäre die Anlage 3 ARR-Ü-Konf maßgeblich (vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für nach dem 01.01.2009 stattfindende Eingruppierungsvorgänge). Unerheblich ist, ob die Entgeltgruppe im vorhergehenden Arbeitsverhältnis bereits im Rahmen der Überleitung (z. B. in den TV-L nach Maßgaben der DienstVO) bestimmt worden ist, oder ob sie aufgrund eines nachfolgenden Bewährungs- oder Fallgruppenaufstiegs (z. B. nach §§ 8, 9 ARR-Ü-Konf, §§ 8, 9 TVÜ-Länder) erworben worden ist.

Wie bei der Stufenzuordnung steht die Entscheidung über die Berücksichtigung der in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbenen Entgeltgruppe im freien Ermessen des jeweiligen Anstellungsträgers.

Wie auch bei der Berücksichtigung der Stufen ist auch hier jeweils die Finanzierbarkeit der Maßnahme bzw. die Einhaltung des Budgets zu beachten (s. Ausführungen unter der Ziffer 2).

Ein Anspruch der einzustellenden Mitarbeiterinnen auf eine Eingruppierung in die in dem vorherigen Arbeitsverhältnis erworbene Entgeltgruppe besteht nicht. Die Maßnahme unterliegt allerdings nach § 42 Nr. 3 MVG.Konf der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unter dem Mitbestimmungstatbestand der Eingruppierung.

Die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe in Anlehnung an Anlage 2 ARR-Ü-Konf führt nicht dazu, dass neu eingestellte Mitarbeiterinnen den in die Dienstvertragsordnung nach Maßgabe des TV-L übergeleiteten vorhandenen ehemaligen Angestellten bzw. Arbeiterinnen im Sinne des § 1 Absatz 1 Satz 1 ARR-Ü-Konf gleichgestellt werden.

Diese Mitarbeiterinnen fallen unter § 1 Absatz 2 ARR-Ü-Konf, deshalb gelten z. B. die Besitzstandsregelungen nach dem 3. Abschnitt der ARR-Ü-Konf (z. B. kinderbezogene Entgeltbestandteile nach § 11 ARR-Ü-Konf) für diese Mitarbeiterinnen nicht.

Ferner werden Bewährungs-, Tätigkeits- oder Zeitaufstiege, die im vorhergehenden Arbeitsverhältnis noch nicht vollzogen worden sind, im neuen Arbeitsverhältnis nicht weitergeführt (§ 15 Absatz 7 Satz 2 ARR-Ü-Konf).

Die Regelung kann jedoch auch zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe 13 Ü führen, die ansonsten für Neueinstellungen verschlossen ist.

4. Inkrafttreten

Die Regelungen des § 16 Absatz 2 DienstVO und des § 15 Absatz 7 Satz 2 ARR-Ü-Konf sind mit Bekanntmachung am 29. Oktober 2009 in Kraft getreten. Sie gelten ab diesem Zeitpunkt für alle neu auftretenden Fälle infolge von Arbeitgeberwechseln. Vollzogene Wechsel vor dem Inkrafttreten fallen nicht unter die Neuregelung. Es ist daher nicht möglich, nachträglich Entgeltgruppen oder Stufen anzuerkennen.