



---

## Handreichung für Anstellungsträger zur Entgeltgruppenzuordnung und Stufenzuordnung bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ab dem 29. Oktober 2009 neu eingestellt werden

---

### Inhaltsverzeichnis:

1. Vorbemerkungen .....	1
2. Stufenzuordnung bei Neueinstellung im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen oder kirchlichen Dienst (§ 16 Absatz 2 DienstVO) .....	2
3. Entgeltgruppe bei Neueinstellung im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen oder kirchlichen Dienst (§ 15 Absatz 7 Satz 2 ARR-Ü-Konf) .....	4
4. Wichtige Hinweise .....	6

---

### 1. Vorbemerkungen

Die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission (ADK) hat Ausnahmeregelungen für die Eingruppierung und die Stufenzuordnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschlossen, die ab dem 29. Oktober 2009 neu eingestellt werden, wenn für das vorhergehende Arbeitsverhältnis der TV-L nach Maßgaben der Dienstvertragsordnung oder der TV-L oder ein vergleichbarer Tarifvertrag galt.

Bis zum 28. Oktober 2009 mussten die Eingruppierung und die Entgeltstufe aus dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis oder eine durch die Überleitung erworbene Entgeltgruppe (z.B. nachvollzogener Bewährungsaufstieg) bei der Einstellung beim neuen Anstellungsträger unberücksichtigt bleiben.

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



---

Die Regelungen sind 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.

Weiterhin ist eine einschlägige Berufserfahrung in einem bestimmten Umfang bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen. Darüber hinaus kann die vorherige berufliche Tätigkeit vom Anstellungsträger zur Deckung des Personalbedarfs ganz oder teilweise bei der Stufenzuordnung berücksichtigt werden (§ 16 Absatz 2 Satz 4 TV-L), wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist (Rundverordnung G 16/2008).

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

Mit der Aufnahme des neuen Absatzes 2 in § 16 der Dienstvertragsordnung (DienstVO) wird - insbesondere zur Personalgewinnung - die Möglichkeit geschaffen, bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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.

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

- im unmittelbaren Anschluss
- an ein vorheriges Arbeitsverhältnis im kirchlichen oder öffentlichen Dienst eingestellt und
- eine gleichwertige Tätigkeit übertragen wird.

*Die Gleichwertigkeit einer Tätigkeit im Sinne von § 16 Absatz 2 DienstVO Regelung erfordert nicht, dass die im unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis auszuübende Tätigkeit mit der im neuen Arbeitsverhältnis vorgesehenen Tätigkeit identisch ist. Gleichwertigkeit ist im Regelfall bereits dann anzunehmen, wenn die Tätigkeit der gleichen Entgeltgruppe oder einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet war.*

*War die im unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis auszuübende Tätigkeit einer niedrigeren Entgeltgruppe zugeordnet als die vorgesehene Tätigkeit, liegt keinesfalls eine Gleichwertigkeit im Sinne dieser Regelung vor.*

Bei dem unmittelbar vorangehenden Arbeitsverhältnis muss es sich um ein Arbeitsverhältnis handeln, das

- mit 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, die Bestimmungen 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 oder

- mit dem Bund, einem Land oder einer Gemeinde bestanden hat oder
- mit einem sonstigen Arbeitgeber vereinbart war und auf dieses Arbeitsverhältnis der TV-L, der TVÜ-Länder, ein vergleichbarer Tarifvertrag oder eine vergleichbare Arbeitsrechtsregelung Anwendung gefunden hat. Die Arbeitsrechtsregelungen der Diakonie und der Caritas können als vergleichbare Arbeitsrechtsregelungen angesehen werden.

Wenn die vorstehenden Voraussetzungen vorliegen, besteht nach § 16 Absatz 2 DienstVO sowohl die Möglichkeit,

- die erreichte Stufe im neuen Arbeitsverhältnis wieder zu gewähren und die in dieser Stufe bereits verbrachte Stufenlaufzeit anzuerkennen als auch
- nur die erreichte Stufe im neuen Arbeitsverhältnis wieder zu gewähren, aber die Stufenlaufzeit von vorne beginnen zu lassen als auch
- die Stufenlaufzeit nur teilweise anzuerkennen und den Mitarbeiter oder Mitarbeiterin einer niedrigeren Stufe zuzuordnen.

Bei der erworbenen Stufe kann es sich auch um eine individuelle Endstufe oder Zwischenstufe aus dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis handeln.

Die Entscheidung, ob und gegebenenfalls inwieweit eine in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe berücksichtigt wird, **obliegt allein dem Anstellungsträger** und steht in **dessen Ermessen**. Ein Anspruch der neu einzustellenden Mitarbeiterin oder des neu einzustellenden Mitarbeiters auf Stufenberücksichtigung besteht nicht. Die Entscheidung über die Anerkennung bedarf eines Beschlusses des für die Anstellung zuständigen Gremiums. Dieser Beschluss ist zu den Personalakten zu nehmen.

#### Beispiel 1:

*Am 1. Dezember 2009 wird eine Pfarramtssekretärin eingestellt; die Stelle ist nach der Entgeltgruppe 3 TV-L bewertet. Die Mitarbeiterin war bis zum 30. November 2009 im Kirchenkreisamt als Verwaltungsangestellte beschäftigt; sie erhielt dort ein Entgelt der Entgeltgruppe 3 Stufe 6 TV-L.*

*Weil die Mitarbeiterin die einzige geeignete Bewerberin war und sie beim Wechsel vom Kirchenkreis Entgelteinbußen hinnehmen muss (Wegfall von Besitzständen aus der Überleitung in den TV-L), beschließt der Kirchenvorstand (der Kirchengemeinde stehen die erforderlichen zusätzlichen Mittel zur Verfügung), die im vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Entgeltstufe zu berücksichtigen. Die Mitarbeiterin erhält daher ein Entgelt der Entgeltgruppe 3 Stufe 6 TV-L.*

#### Beispiel 2:

*Sachverhalt wie Beispiel 1, jedoch stehen dem Anstellungsträger die erforderlichen zusätzlichen Mittel nicht in vollem Umfang zur Verfügung.*

*Der Kirchenvorstand beschließt, die im vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Entgeltstufe teilweise zu berücksichtigen und zwar in dem Umfang, dass die Mitarbeiterin ein Entgelt der Entgeltgruppe 3 Stufe 4 TV-L erhält.*



---

Beispiel 3:

Am 1. Dezember 2009 wird eine Leiterin für den Kindergarten eingestellt; die Stelle ist nach der Entgeltgruppe 10 TV-L bewertet. Die Mitarbeiterin war bis zum 30. November 2009 bei der Stadt Hannover als Kindergartenleiterin beschäftigt; sie erhielt dort ein Entgelt der Entgeltgruppe 10 Stufe 4 TVöD.

Die Mitarbeiterin war die geeignetste Bewerberin. Sie hatte aber erklärt, die Stelle nicht anzutreten, wenn sie nur das tarifliche Entgelt der Entgeltgruppe 10 Stufe 2 TV-L erhalten würde. Der Kirchenvorstand beschließt daher (die erforderlichen zusätzlichen Mittel können refinanziert werden), die im vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Entgeltstufe zu berücksichtigen. Die Mitarbeiterin erhält daher ein Entgelt der Entgeltgruppe 10 Stufe 4 TV-L.

Die Möglichkeit, weitere Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit für die Stufenzuordnung bei Neueinstellungen gemäß § 16 Absatz 2 Satz 4 TV-L zu berücksichtigen oder auch Stufen gemäß § 16 Abs. 5 TV-L vorweg zu gewähren, bleibt hiervon unberührt. Dieses bedarf bis auf Weiteres der Genehmigung des Landeskirchenamtes (Rundverfügung G 16/2008).

Die Stufenzuordnung unterliegt nach der derzeitigen Rechtslage nicht der Mitbestimmung durch die Mitarbeitervertretung.

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

Aufgrund dieser Ergänzung in § 15 Abs. 7 ARR-Ü-Konf ist es möglich, dass im Interesse der Personalgewinnung bei der Einstellung nach einem vorangegangenen und vor dem 01.01.2009 begründeten Arbeitsverhältnis auch die Entgeltgruppe weiter gewährt werden kann, die der neue Mitarbeiter oder die neue Mitarbeiterin nur erlangt hätte, wenn für ihn oder sie die Überleitungsbestimmungen gelten würden. Damit kann nicht nur die bisherige Stufe, sondern auch die bisherige Entgeltgruppe trotz Neueinstellung gewährt werden. Beim bisherigen Arbeitgeber noch nicht vollzogene Bewährungs-, Tätigkeits- oder Zeitaufstiege werden in dem neuen Arbeitsverhältnis jedoch nicht weitergeführt.

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

- die entsprechende tarifliche Wertigkeit der auf dem neuen Arbeitsplatz auszuübenden Tätigkeiten,
- das Vorliegen der Voraussetzungen des § 16 Absatz 2 DienstVO sowie zusätzlich
- die Begründung des früheren Arbeitsverhältnisses vor dem 1. Januar 2009.

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 gemacht wird. Möglich ist also die Eingruppierung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters in die Entgeltgruppe, die sie oder er auch im vorhergehenden Arbeitsverhältnis innehatte, ohne dass gleichzei-



---

tig die dort erworbene Stufe ganz oder teilweise bei der Stufenzuordnung berücksichtigt wird.

Für die neu eingestellte Mitarbeiterin oder den neu eingestellten Mitarbeiter gelten aber z. B. die Besitzstandsregelungen nach dem 3. Abschnitt der ARR-Ü-Konf (z. B. kinderbezogene Entgeltbestandteile nach § 11 ARR-Ü-Konf) nicht.

Wie bei der Stufenzuordnung steht die Entscheidung über die Berücksichtigung der in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbenen Entgeltgruppe im **Ermessen des jeweiligen Anstellungsträgers**. Ein Anspruch der einzustellenden Mitarbeiterinnen auf eine Eingruppierung in die in dem vorherigen Arbeitsverhältnis erworbene Entgeltgruppe besteht nicht.

Diese Maßnahme unterliegt allerdings der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unter dem Mitbestimmungstatbestand der Eingruppierung (§ 42 Nr. 3 MVG.Konf).

Die Entscheidung über die Anerkennung bedarf eines Beschlusses des für die Anstellung zuständigen Gremiums. Dieser Beschluss ist zu den Personalakten zu nehmen.

Beispiel 1:

*Am 1. Dezember 2009 wird eine Erzieherin eingestellt; die Stelle ist nach der Entgeltgruppe 6 TV-L bewertet. Die Mitarbeiterin war bis zum 30. November 2009 bei der Stadt Hannover als Erzieherin beschäftigt; sie erhielt dort ein Entgelt der Entgeltgruppe 8 Stufe 5 TVöD.*

*Die in Frage kommenden Bewerberinnen erhalten alle in ihren derzeitigen Dienstverhältnissen ein Entgelt der Entgeltgruppe 8 TV-L bzw. TVöD. Keine der Bewerberinnen ist bereit, die Stelle für ein Entgelt der Entgeltgruppe 6 TV-L anzutreten.*

*Um eine geeignete Bewerberin einstellen zu können, beschließt der Kirchenvorstand, bei der Einstellung die betreffende Mitarbeiterin in die im bisherigen Arbeitsverhältnis erworbene Entgeltgruppe einzugruppieren.*

*Die eingestellte Mitarbeiterin erhält daher ein Entgelt der Entgeltgruppe 8 TV-L.*

Beispiel 2:

*Sachverhalt wie Beispiel 1, die geeignetste Mitarbeiterin erklärt jedoch, die Stelle nur dann anzutreten, wenn auch ihre im bisherigen Arbeitsverhältnis erworbene Entgeltstufe 5 berücksichtigt wird.*

*Der Anstellungsträger kann die erforderlichen zusätzlichen Mittel aufgrund des Betriebsführungsvertrages mit der Kommune refinanzieren. Der Kirchenvorstand beschließt, neben der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 auch die im vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Entgeltstufe 5 zu berücksichtigen.*

Beispiel 3:

*Sachverhalt wie Beispiel 2, aber der Anstellungsträger kann die erforderlichen zusätzlichen Mittel im Rahmen des Betriebsführungsvertrages mit der Kommune nur teilweise refinanzieren.*



---

*Der Kirchenvorstand beschließt, neben der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 auch die im vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Entgeltstufe 5 zu berücksichtigen, allerdings nur teilweise und zwar in dem Umfang, dass die Mitarbeiterin ein Entgelt der Entgeltgruppe 8 Stufe 4 TV-L erhält.*

#### **4. Wichtige Hinweise**

Wir empfehlen den Anstellungsträgern, sich vor der Abgabe von bindenden Zusagen im Rahmen von Vorstellungsgesprächen an Bewerberinnen und Bewerber von der Personalabteilung des zuständigen Kirchenamtes bzw. Kirchenkreisamtes rechtlich beraten zu lassen.

Für die neu vereinbarten Möglichkeiten nach § 16 Absatz 2 DienstVO und § 15 Absatz 7 Satz 2 ARR-Ü-Konf 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 refinanzierenden Stellen jeweils vorab um (schriftliche) Stellungnahme gebeten werden.



## 5. Prüfschema (Checkliste)

### Checkliste: Berücksichtigung einer in einem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Entgeltstufe und Entgeltgruppe bei der Einstellung

1. Notwendigkeit zur Personalgewinnung ?

z.B.: Die geeignetste Bewerberin erklärt, dass sie die Stelle nicht antreten wird, weil sie einen zu hohen Entgeltverlust beim Wechsel hat; eine andere geeignete Bewerberin, die bereit ist, zu den tariflichen Bedingungen die Stelle anzutreten, steht nicht zur Verfügung

nein	keine Berücksichtigung der bisherigen Entgeltstufe
ja	

2. unmittelbarer Anschluss an das vorhergehende Arbeitsverhältnis?

nein	keine Berücksichtigung der bisherigen Entgeltstufe
ja	

3. vorhergehendes Arbeitsverhältnis im kirchlichen oder öffentlichen Dienst?

nein	keine Berücksichtigung der bisherigen Entgeltstufe
ja	

4. bisherige Tätigkeit gleichwertig?

nein	keine Berücksichtigung der bisherigen Entgeltstufe <i>Hinweis: Die Zeiten aus dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis sind ggf. Zeiten einer einschlägigen Berufserfahrung im Sinne des § 16 DienstVO i.V.m. § 16 Abs. 2 TV-L und sind danach bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen</i>
ja	

Anstellungsträger **kann** die im bisherigen Arbeitsverhältnis erreichte Entgeltstufe **ganz oder teilweise** bei der Stufenzuordnung berücksichtigen (*Ermessensentscheidung*)



---

5. entsprechende tarifliche Wertigkeit der auf dem neuen Arbeitsplatz auszuübenden Tätigkeit?

nein	keine Berücksichtigung der bisherigen Entgeltgruppe
ja	

6. Begründung des vorhergehenden Arbeitsverhältnisses vor dem 1. Januar 2009?

nein	keine Berücksichtigung der bisherigen Entgeltgruppe
ja	

Der Anstellungsträger **kann** (*Ermessensentscheidung*) neben der

- im bisherigen Arbeitsverhältnis erreichten Entgeltstufe (*s. Ziffer 4*) auch
- die im vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Entgeltgruppe bei der Einstellung berücksichtigen.