

Durchführungshinweise zu § 1 Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zur Regelung des Übergangsrechts (ARR-Ü) und § 16 Kirchliche Dienst- und Arbeitsvertragsordnung II (KADO II)

Inhaltsverzeichnis:		Seite
1	Zu § 1 ARR-Ü - Weiterbeschäftigung von befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	2
1.1	Wechsel einer Mitarbeiterin / eines Mitarbeiters zu einem anderen kirchlichen Arbeitgeber	2
2	Zu § 16 KADO II - Anrechnung von Zeiten bei der Stufenzuordnung von Neueinstellungen	3
2.1	Definition des Arbeitgeberbegriffs	3
2.2	Anwendung des § 16 Abs. 2 KADO II	4
2.3	Erstmalige Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die über keine berücksichtigungsfähige einschlägige Berufserfahrung verfügen	4
2.4	Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die bereits beim selben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis standen	5
2.5	Stufenzuordnung in Neueinstellungsfällen - Berücksichtigung von Zeiten bei einem anderen Arbeitgeber	6
2.6	Berücksichtigung förderlicher Zeiten bei der Stufenzuordnung	7
2.7	Tätigkeiten bei kirchlichen oder diakonischen Dienstgebern	8

1. Zu § 1 ARR-Ü - Weiterbeschäftigung von befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Die ARR-Ü gilt für bisherige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber im Geltungsbereich der KADO II über den 31. Dezember 2007 ununterbrochen fortbesteht. Unterbrechungen eines Arbeitsverhältnisses von bis zu einem Monat sind nach der Anmerkung Nr. 1 zu § 1 Abs. 1 Satz 1 ARR-Ü bis zum 31. Dezember 2009 unschädlich, wenn der neue Vertrag bis zum 31. Dezember 2009 geschlossen wird.

Die Besitzstände nach dem Überleitungsrecht (individuelle Zwischen- oder Endstufe sowie ggf. kinderbezogene Anteile im Ortszuschlag) bleiben erhalten, sofern sich während des Überleitungszeitraums die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit identischen Tätigkeiten anschließt. Die Unterbrechung zwischen dem vorherigen und dem neuen Arbeitsverhältnis darf maximal einen Monat betragen.

Ab dem 1. Januar 2010 führt eine Fortsetzung eines befristeten Arbeitsverhältnisses zum Verlust der Anwendbarkeit der ARR-Ü.

Beispiel:

Eine Mitarbeiterin in Ev.-Luth. Kirchgemeinde Polditz wird am 1. Januar 2008 in die KDVO mit Entgeltgruppe 8 übergeleitet. Das bestehende befristete Arbeitsverhältnis endet am 31. Januar 2010. Ab 1 Februar 2010 wird sie mit identischen Tätigkeit bei der Ev.-Luth. Kirchgemeinde Polditz weiterbeschäftigt. Die ARR-Ü finden keine Anwendung.

1.1 Zu § 1 ARR-Ü - Wechsel einer Mitarbeiterin / eines Mitarbeiters zu einem anderen kirchlichen Arbeitgeber

Die Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses zu einem anderen Arbeitgeber des kirchlichen Dienstes bleibt unschädlich, soweit dieser die KADO II oder eine Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

Arbeitsrechtsregelungen wesentlich gleichen Inhalts sind die

- Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Union Evangelischer Kirchen (KAVO 2008)
- Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburg (KAVO 2008)
- Kirchliche Arbeitsvertragsordnung für Angestellte der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Thüringen (KAVO II)
- Kirchliche Dienstvertragsordnung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (KDVO)

Beispiel:

Ein Mitarbeiter der Evangelische Kirchengemeinde Alt Jabel wurde am 1. Januar 2008 in die KAVO 2008 mit der Entgeltgruppe 6 übergeleitet. Das Arbeitsverhältnis endet am 31. August 2008. Im unmittelbaren Anschluss daran beginnt am 1. September 2008 ein Arbeitsverhältnis mit identischen Tätigkeiten bei der Ev.-Luth. Friedensgemeinde Neubrandenburg. Da die Ev.-Luth. Friedensgemeinde Neubrandenburg ebenfalls die KAVO 2008 anwendet, handelt es sich um ein ununterbrochenes fortbestehendes Arbeitsverhältnis im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 ARR-Ü. Das bisherige Vergleichsentgelt gelangt zur Auszahlung. Kinderbezogene Entgeltbestandteile werden weiterhin gewährt.

Beispiel:

Eine Mitarbeiterin in Ev.-Luth. Kirchengemeinde Ablaß wird am 1. Januar 2008 in die KDVO mit Entgeltgruppe 8 übergeleitet. Sie beendet das bestehende Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 29. Februar 2008. Am 3. April 2008 nimmt sie eine identische Tätigkeit bei der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Polditz auf. Der entsprechende Arbeitsvertrag ist am 1. Februar 2008 unterzeichnet worden. Zwischen dem Zeitpunkt des Ausscheidens bei der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Ablaß und der Neueinstellung bei der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Polditz liegt ein Unterbrechungszeitraum mehr als einem Monat, so dass es am Merkmal der unschädlichen Unterbrechung mangelt. Die ARR-Ü findet demnach keine Anwendung.

2 Anrechnung von Zeiten bei der Stufenzuordnung von Neueinstellungen

2.1 Definition des Arbeitgeberbegriffs

Ein selber Arbeitgeber im Sinne dieser Arbeitsrechtsregelung ist auch ein anderer Arbeitgeber des kirchlichen Dienstes, soweit dieser die KAVO II oder eine Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

Arbeitsrechtsregelungen wesentlich gleichen Inhalts sind die

- Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Union Evangelischer Kirchen (KAVO 2008)
- Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburg (KAVO 2008)
- Kirchliche Arbeitsvertragsordnung für Angestellte der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Thüringen (KAVO II)
- Kirchliche Dienstvertragsordnung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (KDVO)

2.2 Anwendung des § 16 Abs. 2 KADO II

Sind die Voraussetzungen des § 1 Absatz 1 Satz 1 ARR-Ü (Unterbrechung bis zum 31. Dezember 2009 maximal ein Monat) erfüllt, behalten die übergeleiteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auch wenn sie formal neu eingestellt werden, die nach Maßgabe der ARR-Ü erworbene Entgeltgruppe und Stufe.

§ 16 Absatz 2 ist aber **wieder anzuwenden**, sofern mit der Neueinstellung ein **Eingruppierungsvorgang** im Sinne des § 12 Absatz 5 ARR-Ü verbunden ist.

Beispiel:

Der Zeitvertrag einer Mitarbeiterin (E 8) endet am 31. Januar 2008. Am 1. Februar 2008 erhält sie einen neuen Arbeitsvertrag mit veränderten Tätigkeiten, die nach der Anlage 2 der Entgeltgruppe 9 zuzuordnen sind. Es handelt sich um eine Neueinstellung. Es erfolgt ein Eingruppierungsvorgang nach § 12 Abs. 5 ARR-Ü, der eine Zuordnung zu einer anderen Entgeltgruppe zur Folge hat. Die Stufenzuordnung erfolgt damit ausschließlich über die Regelungen des § 16 KADO II.

2.3 Erstmalige Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die über keine berücksichtigungsfähige einschlägige Berufserfahrung verfügen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die erstmals ein Arbeitsverhältnis beim jetzigen Arbeitgeber begründen und über keine einschlägige Berufserfahrung verfügen, werden bei der Einstellung grundsätzlich der Stufe 1 ihrer Entgeltgruppe zugeordnet. Lediglich in der Entgeltgruppe 1 ist die Stufe 2 die Eingangsstufe.

Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit. Sie liegt vor, wenn die frühere Tätigkeit unverändert fortgesetzt wird. Ausreichend kann aber auch eine gleiche oder gleichartige Tätigkeit sein, vorausgesetzt, sie entspricht in der Wertigkeit der Eingruppierung. Maßgeblich ist, ob das für die frühere Tätigkeit nötige Wissen und Können und die dort erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen typischerweise konkret auch für die neue Tätigkeit erforderlich sind und diese prägen; beide Tätigkeiten müssen nach Aufgabenzuschnitt und Niveau zumindest gleichartig sein. Maßstab ist die mit der neuen Tätigkeit konkret verbundene Aufgabe. Die einschlägige Berufserfahrung soll im Wesentlichen die Einarbeitungszeit ersetzen.

Frühere Tätigkeiten, die nur eine niedrigere Eingruppierung als die jetzt in Rede stehende rechtfertigt hätten, können keinesfalls das Merkmal der einschlägigen Berufserfahrung erfüllen.

Beispiel:

Eine staatlich anerkannte Erzieherin war vom 1. Januar 2005 - 31. Dezember 2005 beim kommunalen Kindergarten in Weimar als Kinderpflegerin tätig. Am

1. Januar 2008 unterschreibt sie beim Pergamenterkindergarten Erfurt einen Arbeitsvertrag als Erzieherin. Die im Arbeitsverhältnis vom 1. Januar 2005 - 31. Dezember 2005 zurückgelegte Zeit kann nicht als einschlägige Berufserfahrung Anrechnung finden, da die Tätigkeit als Kinderpflegerin aufgrund der maximal zweijährigen Ausbildungsdauer als nicht niveaugleich anzusehen ist.

Für die Beurteilung des Vorliegens einschlägiger Berufserfahrung kommt es auf den Grund für die Beendigung des vorherigen Arbeitsverhältnisses nicht an; es gibt insoweit keine "schädlichen" Beendigungstatbestände.

Ausbildungszeiten sind keine Zeiten beruflicher Tätigkeit und können deshalb nicht angerechnet werden.

2.4 Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die bereits beim selben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis standen

Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die vor ihrer Einstellung bereits in einem Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber standen, werden die früheren Zeiten unter den nachstehend im Einzelnen erläuterten Voraussetzungen des Satzes 2 des § 16 Absatz 2 KADO II bei der Stufenzuordnung berücksichtigt.

Die Berücksichtigung dieser Zeiten kann - bei Vorliegen aller Voraussetzungen und entsprechend langer Vorbeschäftigungszeiten - auch dazu führen, dass eine horizontale Zuordnung sofort in die Endstufe der Entgeltgruppe erfolgt.

Voraussetzung für die Anrechnung der früheren Zeiten ist zunächst, dass zwischen der vorherigen Beschäftigung und der Neueinstellung ein unschädlicher Unterbrechungszeitraum liegt. Die Anmerkung Nr. 2 zu § 16 Absatz 2 KADO II definiert die Dauer des unschädlichen Unterbrechungszeitraums. Danach darf zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen höchstens ein Zeitraum von 6 Monaten liegen. Sofern mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber bestanden, werden diese zusammengerechnet, sofern eine etwaige Unterbrechung zwischen diesen Arbeitsverhältnissen nicht mehr als jeweils 6 Monate beträgt.

Beispiel:

Eine Mitarbeiterin soll zum 1. April 2008 beim Kirchenkreis Bad Liebenwerda eingestellt werden. Sie weist folgende Vordienstzeiten mit einer identischen Tätigkeit beim selben Arbeitgeber auf:

1. Januar 2001 – 30. Juni 2002,

1. Januar 2004 – 30. Juni 2004,

1. August 2004 – 30. November 2007.

Anzurechnen für die Stufenzuordnung ist sowohl der Zeitraum vom 1. August 2004 - 30. November 2007 sowie vom 1. Januar 2004 - 30. Juni 2004. In diesen Fällen betragen die jeweiligen Unterbrechungszeiträume nicht mehr als 6 Monate. Der letzte Zeitraum vom 1. Januar 2001 - 30. Juni 2002 findet hingegen keine Berücksichtigung mehr. Die Unterbrechung mit einer Zeitdauer von mehr als 6 Monaten ist schädlich im Sinne des § 16 Abs. 2 Satz 2.

Beispiel:

Ein Kirchenmusiker soll zum 1. Juli 2008 beim Evangelischen Kirchenkreis Gera eingestellt werden. Er war bereits vom 1. Mai 2002 - 30. April 2008 beim Kirchenkreis Stralsund mit identischen Tätigkeiten beschäftigt. Die sechsjährige Vordienst wird nach § 16 Abs. 2 Satz 2 in Verbindung mit der Anmerkung 3 voll angerechnet und der Mitarbeiter der Stufe 4 seiner Entgeltgruppe zugeordnet. Die Unterbrechung ist mit einer Dauer von 2 Monaten unschädlich. Der Evangelische Kirchenkreis Gera gilt über die Anmerkung 3 zu § 16 Abs. 2 als selber Arbeitgeber, da dort mit der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung für Angestellte der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Thüringen (KAVO II) eine Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts zur Anwendung gelang

2.5 Stufenzuordnung in Neueinstellungsfällen - Berücksichtigung von Zeiten bei einem anderen Arbeitgeber

§ 16 Absatz 2 Satz 3 KADO II regelt die Stufenzuordnung, sofern die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden ist.

Unter den nachstehend beschriebenen Voraussetzungen des Satzes 3 des § 16 Absatz 2 KADO II kann bei Neueinstellungen bis zum 30. November 2011 eine Zuordnung sofort zur Stufe 2 und bei Neueinstellungen nach diesem Stichtag eine Zuordnung sofort zur Stufe 3 erfolgen. Eine noch höhere Einstufung schon bei Einstellung ist nur unter der Heranziehung der "Kann-Regelung" des Satzes 4 des § 16 Absatz 2 bei Vorliegen "förderlicher Zeiten" möglich.

Zeiten beim selben Arbeitgeber, deren Berücksichtigung nach Satz 2 des § 16 Absatz 2 KADO II alleine wegen der Dauer der schädlichen Unterbrechung von mehr als 6 Monaten (Anmerkung Nr. 2 zu § 16 Absatz 2 KADO II) ausgeschlossen ist, sollten nicht schlechter behandelt werden, als Zeiten bei anderen Arbeitgebern, und deshalb ebenfalls der Anrechnungsmöglichkeit nach Satz 3 unterliegen.

Die einschlägige Berufserfahrung muss nicht zwingend im kirchlichen, diakonischen oder öffentlichen Dienst oder gar im Geltungsbereich der KADO II erworben worden sein. Die Anrechnung von Zeiten in der Privatwirtschaft oder im Ausland ist nicht ausgeschlossen.

Bei der Ermittlung des Jahreszeitraumes der einschlägigen Berufserfahrung können auch mehrere Arbeitsverhältnisse zu einem oder zu verschiedenen Arbeitgebern unabhängig von der Dauer der Unterbrechung zusammengerechnet werden.

Beispiel:

Eine Mitarbeiterin wird ab 1. Juni 2008 als Erzieherin von der Petrus-Gemeinde in Dessau als Erzieherin in Entgeltgruppe 6 eingestellt. Sie weist folgende Vordienstzeiten auf:

01.01.2007 - 31.03.2007 Erzieherin bei der Stadt Dessau (E 6)

01.04.2007 - 30.04.2007 Küchenhilfe im Hotel "Ausblick" in Dessau

01.05.2007 - 31.08.2007 Erzieherin bei der Stadt Zerbst / Anhalt (E 6)

01.09.2007 - 14.11.2007 ohne Beschäftigung

15.11.2007 - 30.04.2008 Erzieherin bei der Petrus-Gemeinde Dessau (E 6)

Die Voraussetzungen für die Stufenzuordnung zur Stufe 2 (mindestens einjährige einschlägige Berufserfahrung) waren danach unter Zusammenrechnung der zurückgelegten Zeiten bei den Städten Dessau und Zerbst sowie zur Petrus-Gemeinde Dessau am 15. März 2008 erfüllt.

Behandlung von Restzeiten

Zumeist wird nach Zuordnung zu der Stufe eine "Restzeit" verbleiben. Eine Berücksichtigung dieser Restzeit erfolgt nicht.

Beispiel:

Einstellung einer Mitarbeiterin am 1. Dezember 2008 mit Tätigkeiten als Personalsachbearbeiterin nach Entgeltgruppe 9. Die Beschäftigte war bereits in der Zeit vom 1. Juli 2003 bis 30. Juni 2008 (somit 5 Jahre) als Personalsachbearbeiterin beim selben Arbeitgeber mit den identischen Tätigkeiten beschäftigt. Die einschlägige Vortätigkeit wurde länger als ein Jahr ausgeübt und die Unterbrechungszeit beträgt weniger als 6 Monate. Vorliegend sind deshalb die Voraussetzungen einer Anerkennung der vorherigen Tätigkeit für die Stufenzuordnung erfüllt. Die Mitarbeiterin wird zum Zeitpunkt ihrer Einstellung am 1. Dezember 2008 unter Anerkennung der 5 Jahre Berufserfahrung der Stufe 3 zugeordnet. Es verbleibt eine "Restzeit" von zwei Jahren. Diese "Restzeit" verfällt.

2.6 Berücksichtigung förderlicher Zeiten bei der Stufenzuordnung

Zur Deckung des Personalbedarfs kann der Arbeitgeber bei neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist (§ 16 Absatz 2 Satz 4). Zurückgelegte förderliche Zeiten bei kirchlichen oder diakonischen Dienstgebern werden grundsätzlich angerechnet (siehe 2.7). Im Ergebnis können somit neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf diesem Wege auch der Stufe 3 oder einer höheren Stufe zugeordnet werden. Erfasst sind nur Neueinstellungen.

Voraussetzung für die Berücksichtigung förderlicher Zeiten bei der Stufenzuordnung ist das Erfordernis der Personalgewinnung, d.h. der Personalbedarf kann andernfalls

quantitativ oder qualitativ nicht hinreichend abgedeckt werden. Dadurch soll etwaigen Personalgewinnungsschwierigkeiten flexibel begegnet werden.

Inhaltlich kommen als förderliche Zeiten in erster Linie gleichartige Tätigkeiten, die von der Bewerberin/dem Bewerber bei einem anderen öffentlichen oder privaten Arbeitgeber ausgeübt wurden, in Betracht. Sie können insbesondere vorliegen, wenn die frühere Tätigkeit mit der auszuübenden Tätigkeit in sachlichem Zusammenhang steht und Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen für die Erfüllung der auszuübenden Tätigkeit offenkundig von Nutzen sind. In Verbindung mit dem Merkmal der Deckung des Personalbedarfs müssen diese Zeiten letztlich Voraussetzung für die Entscheidung zur Einstellung der des Beschäftigten gewesen sein.

Beispiel:

Ausschreibung der Tätigkeit einer Gärtnerin / eines Gärtners mit Tätigkeiten nach Entgeltgruppe 6. Der einzig qualifizierte Bewerber ist seit 9 Jahren als Gärtner mit den geforderten Aufgaben bei einem privaten Arbeitgeber beschäftigt. Erst bei einem Tabellenentgelt in Höhe von 2.050,- € ist der Bewerber zu einem Stellenwechsel bereit.

Kenntnisse und Erfahrungen des Bewerbers geben den Ausschlag für seine Einstellung. Wegen der schwierigen Bewerberlage und der dringenden Besetzung des Arbeitsplatzes kann die vorhandene Berufserfahrung nach § 16 Abs.2 Satz 4 als förderliche Zeit angerechnet werden. Werden im Einzelfall 6 Jahre der beruflichen Tätigkeit berücksichtigt, kann er bei einer Einstellung der Stufe 4 zugeordnet werden und erhält ein monatliches Tabellenentgelt i.H.v. 2.070,- €. Nach Vollendung von vier Jahren ununterbrochener Tätigkeit in Entgeltgruppe 6 Stufe 4 würde er dann die Stufe 5 erreichen.

2.7 Tätigkeiten bei kirchlichen oder diakonischen Dienstgeber

Tätigkeiten, die bei kirchlichen oder diakonischen Dienstgebern verbracht worden sind und die nach § 16 Abs.2 Satz 2 keine Anrechnung finden, sollen als förderliche Zeiten grundsätzlich berücksichtigt werden, sofern es sich bei der auszuübenden Tätigkeit um eine **gleichartige** Tätigkeiten handelt.

Beispiel:

Eine Mitarbeiterin war vom 1. Januar 2003 - 31. März 2007 bei einer diakonischen Einrichtung (Hospiz Braunschweig gGmbH) als Verwaltungsangestellte in der Finanzbuchhaltung unter Vergütung nach den Bestimmungen der AVR-modern tätig. Am 15. April 2008 unterschreibt sie beim Regionalkirchenamt Leipzig einen Arbeitsvertrag als Verwaltungsangestellte unter Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8. Sie soll im Fachbereich Haushalt- und Finanzen eingesetzt werden. Nach den Regularien des § 16 Abs. 2 Satz 2 ist eine Anrechnung der Vordienstzeit in Kirchenamt der EKD - Referat für Arbeitsrecht und Organisationsberatung

Braunschweig nicht möglich. Die im dortigen Arbeitsverhältnis vom 1. Januar 2003 - 31. März 2007 zurückgelegte Zeit findet jedoch über § 16 Abs. 2 Satz 5 Anrechnung, da es sich um eine Beschäftigung bei einem diakonischen Arbeitgeber handelt und die Tätigkeit als gleichartig zu werten ist.