



Handreichung

des Landeskirchenamtes
der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers

vom 4. Juni 2010

zur

besonderen Zuordnung zu den Stufen der
Entgelttabelle des Tarifvertrages für den
öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)

und zur

Eingruppierung in eine
erworbene Entgeltgruppe

Stand der **Fortschreibung**: 6. Jan. 2016

Inhaltsverzeichnis:

Vorbemerkungen	4
1. Berücksichtigung förderlicher Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit bei der Stufenzuordnung (§ 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L)	5
1.1 Voraussetzungen	5
1.1.1 Neueinstellung.....	5
1.1.2 Notwendigkeit zur Deckung des Personalbedarfs	5
1.1.3 Berufliche Tätigkeit	7
1.1.4 Förderliche Tätigkeit.....	8
1.2 Rechtsfolgen.....	10
1.2.1 Ermessensentscheidung.....	10
1.2.2 Zustimmung des Kirchenkreisvorstandes	11
1.2.4 Beteiligung der Mitarbeitervertretung	11
2. Vorweggewährung von Entgeltstufen (§ 16 Abs. 5 TV-L)	12
2.1 Notwendigkeit als Voraussetzung der Vorweggewährung.....	12
2.1.1 Deckung des Personalbedarfs	12
2.1.2 Bindung von bereits beschäftigten qualifizierten Fachkräften	12
2.2 Rechtsfolgen	13
2.2.1 Ermessensentscheidung.....	13
2.2.2 Zulage.....	13
2.2.3 Zustimmung des Kirchenkreisvorstandes	14
2.2.4 Beteiligung der Mitarbeitervertretung	15
3. Stufenzuordnung bei Neueinstellung im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im kirchlichen oder öffentlichen Dienst (§ 16 Abs. 2 DienstVO)	15
3.1 Voraussetzungen	16
3.1.1 (Neu-)Einstellung.....	16
3.1.2 Notwendigkeit zur Deckung des Personalbedarfs.....	16
3.1.3 Unmittelbarer Anschluss	17
3.1.4 Vorheriges Arbeitsverhältnis.....	17
3.1.5 Gleichwertige Tätigkeit	20
3.2 Rechtsfolgen.....	21
3.2.1 Erworbene Stufe	21
3.2.2 Ermessensentscheidung.....	22
3.2.3 Zustimmung des Kirchenkreisvorstandes	22
3.2.4 Beteiligung der Mitarbeitervertretung	22
4. Entgeltgruppe bei Neueinstellung im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im kirchlichen oder öffentlichen Dienst (§ 15 Abs. 7 Satz 2 ARR-Ü-Konf)	23
4.1 Voraussetzungen	23
4.1.1 Voraussetzungen des § 16 Abs. 2 DienstVO.....	23
4.1.2 Begründung des vorherigen Arbeitsverhältnisses vor dem 1.1.2009	24
4.1.3 Zuordnung nach Anlage 2 ARR-Ü-Konf.....	24
4.2 Rechtsfolgen.....	25

4.2.1	Erreichte Entgeltgruppe	25
4.2.2	Ermessensentscheidung.....	25
4.2.3	Zustimmung des Kirchenkreisvorstandes	26
4.2.4	Beteiligung der Mitarbeitervertretung	26
5.	Schlussbemerkung.....	26
A n h a n g	27
A.	Checkliste: Berücksichtigung vorhergehender beruflicher Tätigkeiten als förderliche Zeit bei der Stufenzuordnung bei der Einstellung.....	27
B.	Checkliste: Berücksichtigung einer in einem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Entgeltstufe und Entgeltgruppe bei der Einstellung	28

Vorbemerkungen

Auf die Dienstverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Bereich der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers findet der TV-L¹ nach den Maßgaben der DienstVO² und die Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung und zur Regelung des Übergangsrechts (ARR-Ü-Konf)³ Anwendung.

Die Zuordnung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu den Stufen der betreffenden Entgeltgruppe richtet sich grundsätzlich nach der erworbenen einschlägigen Berufserfahrung (vgl. hierzu Ziff. 16.2.1 bis 16.2.5 unserer Durchführungsbestimmungen zur DienstVO und zum TV-L vom 10.12.2008). Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung sind in bestimmtem Umfang zwingend zu berücksichtigen; ein Ermessensspielraum steht dem Anstellungsträger insoweit nicht zu.

Darüber hinaus lässt das Tarifrecht allerdings verschiedene Möglichkeiten zu, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abweichend von der tariflichen Einstufung ein höheres Entgelt zu zahlen, wenn für ein solches Abweichen eine **Notwendigkeit** besteht.

Bei der Neueinstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern **können**

- förderliche Zeiten einer bisherigen Berufstätigkeit ganz oder teilweise bei der Stufenzuordnung berücksichtigt werden – § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L (vgl. hierzu Ziff. 1),
- ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden – § 16 Abs. 5 TV-L (vgl. hierzu Ziff. 2),
- die im unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Entgeltstufe ganz oder teilweise berücksichtigt werden – § 16 Abs. 2 DienstVO (vgl. hierzu Ziff. 3),
- die im unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Entgeltgruppe berücksichtigt werden – § 15 Abs. 7 Satz 2 ARR-Ü-Konf (vgl. hierzu Ziff. 4),

wenn dies **zur Deckung des Personalbedarfs erforderlich** ist, die übrigen Voraussetzungen vorliegen und die Mittel für die entstehenden Mehrkosten zur Verfügung stehen. Die abweichenden Entgeltregelungen können nebeneinander angewendet werden.

Die Vorweggewährung von Entgeltstufen ist auch möglich, wenn dies **zur Bindung von bereits beschäftigten qualifizierten Fachkräften erforderlich** ist.

¹ Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)

² Dienstvertragsordnung (DienstVO)

³ Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Bereich der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen und der beteiligten Kirchen aufgrund der 61. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 10. Juni 2008 und zur Regelung des Übergangsrechts (ARR-Ü-Konf)

1. Berücksichtigung förderlicher Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit bei der Stufenzuordnung (§ 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L)

Über die tarifliche Stufenzuordnung aufgrund der einschlägigen Berufserfahrung hinaus **kann** der Anstellungsträger bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit **ganz oder teilweise** für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorhergesehene Tätigkeit förderlich ist (§ 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L).

1.1 Voraussetzungen

Voraussetzung für die Berücksichtigung förderlicher Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit bei der Entgeltstufe ist, dass

- es sich um eine (Neu)-Einstellung handelt (*Ziffer 1.1.1*),
- die Berücksichtigung zur Deckung des Personalbedarfs notwendig ist (*Ziffer 1.1.2*),
- es sich um eine vorherige berufliche Tätigkeit handelt (*Ziffer 1.1.3*)
- und diese vorherige berufliche Tätigkeit für die neue Tätigkeit förderlich ist (*Ziffer 1.1.4*).

Als Arbeitshilfe zur Prüfung des Vorliegens der Voraussetzungen für die Berücksichtigung förderlicher Zeiten ist im Anhang eine Checkliste beigefügt (*Anhang A*).

1.1.1 Neueinstellung

Es muss sich um eine Neueinstellung handeln. Der Begriff „bei Neueinstellungen“ stellt klar, dass die Berücksichtigung von förderlichen Zeiten nicht mehr möglich ist, wenn der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin bereits eingestellt worden ist.

Hinweis:

Hat der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin die neue Tätigkeit zu den tariflichen Bedingungen aufgenommen, liegt die Voraussetzung der „Notwendigkeit zur Deckung des Personalbedarfs“ nicht vor (*vgl. Ziff. 1.1.2*).

1.1.2 Notwendigkeit zur Deckung des Personalbedarfs

Die Berücksichtigung von förderlichen Zeiten einer beruflichen Tätigkeit bei der Stufenzuordnung muss zur Deckung des Personalbedarfs notwendig sein; d.h. der Personalbedarf muss andernfalls quantitativ oder qualitativ nicht hinreichend abgedeckt werden können. Dadurch soll etwaigen Personalgewinnungsschwierigkeiten flexibel begegnet werden.

Das Erfordernis der zur Deckung des Personalbedarfs motivierten Neueinstellung ist nicht bereits schon dann erfüllt, wenn es lediglich um die Besetzung freier im Stellenplan aus-

gewiesener Stellen geht. Vielmehr setzt dieses Tatbestandsmerkmal **Schwierigkeiten** bei der Personalgewinnung voraus (vgl. Urteil des LArbG Baden-Württemberg⁴).

Diese Notwendigkeit liegt in der Regel **nicht** vor, wenn

- a) ein anderer geeigneter Bewerber oder eine andere geeignete Bewerberin die Stelle zu den tariflichen Bedingungen angetreten hätte,
- b) die neue Tätigkeit für den Bewerber oder die Bewerberin auch ohne Berücksichtigung der förderlichen Zeiten eine erhebliche Verbesserung seiner oder ihrer bisherigen Beschäftigungssituation zur Folge hätte,
- c) der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin die Tätigkeit zu den tariflichen Bedingungen aufgenommen hat und nachträglich die Berücksichtigung von förderlichen Zeiten geltend macht.

Zu a):

Hätte ein anderer geeigneter Bewerber oder eine andere geeignete Bewerberin die Stelle zu den tariflichen Bedingungen angetreten, würde die Berücksichtigung von förderlichen Zeiten bei der Stufenzuordnung der ausgewählten Bewerberin oder des ausgewählten Bewerbers gegen die Haushaltsgrundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit verstoßen und der Körperschaft ein finanzieller Schaden entstehen. Hierzu verweisen wir auf unsere Ausführungen zu Ziffer 3.1.2.

Zu b):

Die bisherige Beschäftigungssituation (wie Entgelt, unbefristete Anstellung, Beschäftigungsumfang) muss erkennen lassen, dass eine Berücksichtigung von förderlichen Zeiten bei der Stufenzuordnung notwendig ist, um den Bewerber oder die Bewerberin zu gewinnen.

Das Erfordernis der Notwendigkeit zur Deckung des Personalbedarfes setzt Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung voraus (vgl. Urteil des LArbG Baden-Württemberg⁴). Der Personalbedarf muss andernfalls quantitativ oder qualitativ nicht hinreichend abgedeckt werden können.

Hätte die neue Tätigkeit für den Bewerber oder die Bewerberin auch ohne Berücksichtigung der förderlichen Zeiten eine erhebliche Verbesserung der bisherigen Beschäftigungssituation zur Folge, ist in der Regel keine Notwendigkeit zur Deckung des Personalbedarfs erkennbar.

Beispiele:

- *derzeitige Beschäftigung befristet, nach Ablauf der Befristung droht ohne die neue Anstellung Erwerbslosigkeit*
- *derzeitige Beschäftigung als Kinderpflegerin, neue Beschäftigung als Kindergartenleiterin*
- *derzeit teilzeitbeschäftigt, Neueinstellung bei Vollbeschäftigung*
- *derzeitiges Monatsentgelt erheblich geringer als das Entgelt bei Neueinstellung*

⁴ Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 17.9.2009 - Az.: 3 Sa 15/09 -

Zu c):

Hat der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin die neue Tätigkeit zu den tariflichen Bedingungen bereits aufgenommen und macht nachträglich die Berücksichtigung von förderlichen Zeiten geltend, liegt keine Notwendigkeit zur Deckung des Personalbedarfs vor. Denn der Personalbedarf konnte objektiv ohne die Berücksichtigung förderlicher Zeiten abgedeckt werden. Einer (Ermessens-)Entscheidung über die Berücksichtigung förderlicher Zeiten hätte es nur bedurft, wenn der am besten qualifizierte Bewerber oder die am besten qualifizierte Bewerberin nicht bereit gewesen wäre, ohne die höhere Entgeltzahlung die zu besetzende Stelle zu übernehmen. Nur in diesem Falle hätte abgewogen werden müssen, ob die Besetzung der Stelle gefährdet oder nur unter nicht hinnehmbaren Qualitätseinbußen möglich gewesen wäre.

Beispiel:

Einstellung der am besten qualifizierten Bewerberin zum 1.5.2010. Die Mitarbeiterin hat den Dienstvertrag unterschrieben; sie ist in der Entgeltgruppe 6 TV-L eingruppiert und erhält nach den Tarifbestimmungen ein Entgelt der Stufe 2.

Nach einiger Zeit der Beschäftigung erfährt die Mitarbeiterin, dass die Möglichkeit bestanden hätte, aufgrund ihrer langjährigen Berufserfahrung in der früheren Tätigkeit ein höheres Entgelt zu bekommen. Sie beantragt, ihre frühere Tätigkeit als förderliche Zeit bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen.

Die Voraussetzung der Notwendigkeit zur Deckung des Personalbedarfs ist nicht erfüllt. Die Mitarbeiterin war bereit, die Tätigkeit zu den tariflichen Bedingungen (Entgelt nach der tariflichen Stufe) anzutreten. Der Personalbedarf konnte qualitativ und quantitativ ohne Schwierigkeiten abgedeckt werden.

Mit der Berücksichtigung förderlicher Zeiten bei der Stufenzuordnung soll erreicht werden, etwaigen Personalgewinnungsschwierigkeiten flexibel zu begegnen. Die Regelung soll dem Anstellungsträger bei Verhandlungen mit Bewerberinnen und Bewerbern einen größeren Spielraum gewähren; sie begründet aber keinen eigenständigen tariflichen Rechtsanspruch.

1.1.3 Berufliche Tätigkeit

Als förderlich können nur Zeiten einer beruflichen Tätigkeit berücksichtigt werden. Ausbildungszeiten fallen nicht hierunter; außer es hat sich um ein Berufspraktikum nach dem TV-Weitergeltung TV Prakt⁵ gehandelt. Das Anerkennungsjahr und die Aufbauausbildung für Diakone und Diakoninnen erfüllen ebenfalls die Voraussetzung der beruflichen Tätigkeit.

⁵ Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten vom 12.10.2006 nach den Maßgaben der Arbeitsrechtsregelung für Auszubildende und Praktikantinnen (ARR-Azubi/Prakt)

1.1.4 Förderliche Tätigkeit

Die vorherige berufliche Tätigkeit muss für die neue Tätigkeit förderlich sein; d.h. sie muss für die neue Tätigkeit von Nutzen sein. Die durch die vorherige Tätigkeit erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen müssen zu einer Qualitätssteigerung bei der Ausübung der Tätigkeit durch den neuen Mitarbeiter oder die neue Mitarbeiterin führen.

Die vorherigen beruflichen Tätigkeiten müssen in sachlichem und zeitlichem Zusammenhang mit der neuen Tätigkeit stehen. Es muss sich um gleichartige und mindestens gleichwertige Tätigkeiten gehandelt haben. Das Vorliegen der Anstellungsvoraussetzungen allein genügt nicht (z.B. staatliche Anerkennung als Erzieherin).

Ein unmittelbarer Anschluss an die vorherige berufliche Tätigkeit ist nicht erforderlich, aber zeitlich dürfen die Tätigkeiten auch nicht so weit zurückliegen, dass nicht oder nur schwerlich von einem Nutzen für die neue Tätigkeit ausgegangen werden kann.

Gleichwertigkeit von Tätigkeiten:

Beispiel 1:

vorherige Tätigkeit:

Verwaltungsmitarbeiter, Entgeltgruppe 8 (= Vergütungsgruppe V c BAT)

neue Tätigkeit:

Verwaltungsmitarbeiter, Entgeltgruppe 9 (= Vergütungsgruppe IV b BAT)

Die vorherige Tätigkeit und die neue Tätigkeit sind nicht gleichwertig. Die vorherige Tätigkeit kann nicht als förderliche Zeit angesehen werden.

Beispiel 2:

vorherige Tätigkeit:

Pfarramtssekretärin, übergeleitet in Entgeltgruppe 5 (= Vergütungsgruppe VIII BAT)

neue Tätigkeit:

Pfarramtssekretärin, Entgeltgruppe 3 (= Vergütungsgruppe VIII BAT)

Die vorherige Tätigkeit und die neue Tätigkeit sind gleichwertig. Die vorherige Tätigkeit kann als förderliche Zeit angesehen werden.

Beispiel 3:

vorherige Tätigkeit:

Kindergartenleiterin, Entgeltgruppe 9 (= Vergütungsgruppe IV b BAT)

neue Tätigkeit:

Erzieherin, Entgeltgruppe 6 (= Vergütungsgruppe VI b BAT)

Die vorherige Tätigkeit und die neue Tätigkeit sind zwar nicht gleichwertig, aber die bisherige Tätigkeit ist höherwertig. Die vorherige Tätigkeit kann als förderliche Tätigkeit angesehen werden, da sie mindestens gleichwertig ist.

Hinweise zur Gleichwertigkeit der beruflichen Tätigkeit:

1. Berufliche Tätigkeit der Führungskräfte von Kindertageseinrichtungen:

Auch bei der Einstellung einer Führungskraft für eine Kindertageseinrichtung können vorherige Zeiten der beruflichen Tätigkeit als Leitung einer Kindertageseinrichtung grundsätzlich nicht berücksichtigt werden, wenn die Tätigkeit aufgrund einer geringeren Durchschnittsbelegung niedriger bewertet war.

Da sich die Tätigkeitsmerkmale für Leiter und Leiterinnen von Kindertageseinrichtungen lediglich durch die Durchschnittsbelegung unterscheiden, haben wir keine Bedenken, wenn ein Anstellungsträger die vorherige berufliche Tätigkeit auf einer niedriger bewerteten Stelle teilweise als förderlich berücksichtigt.

Eine Abstufung im folgenden Umfang sehen wir als sachgerecht an:

Leiter/Leiterin einer Kindertageseinrichtung mit einer Durchschnittsbelegung von

unter 40 Plätzen

↓ - 25 v.H.

mindestens 40 Plätzen

↓ - 25 v.H.

mindestens 70 Plätzen

↓ - 25 v.H.

mindestens 100 Plätzen

↓ - 25 v.H.

mindestens 130 Plätzen

↓ - 25 v.H.

mindestens 180 Plätzen

Beispiel 4:

vorherige Tätigkeit:

Kita-Leitung, Durchschnittsbelegung mind. 70 Plätze

neue Tätigkeit:

Kita-Leitung, Durchschnittsbelegung mind. 100 Plätze

Die vorherige Tätigkeit kann bei der neuen Tätigkeit mit einem Umfang von 75 v.H. als förderlich angesehen werden.

Beispiel 5:

vorherige Tätigkeit:

Kita-Leitung, Durchschnittsbelegung mind. 70 Plätze

neue Tätigkeit:

Kita-Leitung, Durchschnittsbelegung mind. 130 Plätze

Die vorherige Tätigkeit kann bei der neuen Tätigkeit mit einem Umfang von 50 v.H. als förderlich angesehen werden.

2. Berufliche Tätigkeit von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern:

Bei der Einstellung einer Kirchenmusikerin oder eines Kirchenmusikers mit A-Kirchenmusikprüfung auf einer A-Kirchenmusikerstelle, kann die bisherige berufliche Tätigkeit mit A-Kirchenmusikprüfung auf einer B-Kirchenmusikerstelle als förderliche Tätigkeit angesehen werden.

Beispiel:

Neueinstellung eines A-Kirchenmusikers auf einer A-Kirchenmusikerstelle zum 01.08.2010. Der Bewerber war vom 01.08.2000 bis zum 31.07.2010 als B-Kirchenmusiker auf einer B-Kirchenmusikerstelle angestellt und entsprechend eingruppiert.

Die vorherige berufliche Tätigkeit des Bewerbers auf der B-Kirchenmusikerstelle kann im Umfang von 10 Jahren kann als förderliche Tätigkeit angesehen werden.

Zeitlicher Zusammenhang:

Die vorherige berufliche Tätigkeit muss in einem zeitlichen Zusammenhang mit der neuen Tätigkeit stehen, um für diese Tätigkeit förderlich sein zu können. Ein unmittelbarer Anschluss ist nicht erforderlich. Auch ist es – anders als bei der Berücksichtigung der einschlägigen Berufserfahrung - möglich, Zeiten zu berücksichtigen, die länger als 3 Jahre zurück liegen. Die vorherige Tätigkeit darf aber zeitlich nicht so weit zurückliegen, dass nicht oder nur schwerlich von einem Nutzen für die neue Tätigkeit ausgegangen werden kann (vgl. Kommentar, Sponer/Steinherr, zu § 16 TV-L Rn 27, 28).

Beispiel:

vorherige Tätigkeit:

Kita-Leitung, ausgeschieden aus familiären Gründen mit Ablauf des 30.4.1996

neue Tätigkeit:

Kita-Leitung ab 1.8.2010

Die vorherige Tätigkeit kann aufgrund der Unterbrechung von mehr als 14 Jahren nicht als förderlich für die neue Tätigkeit angesehen werden.

1.2 Rechtsfolgen

Sind die Voraussetzungen für die Berücksichtigung förderlicher Zeiten bei der Stufenzuordnung erfüllt, **kann** der Anstellungsträger diese vorherigen beruflichen Zeiten **ganz oder teilweise** bei der Stufenzuordnung berücksichtigen.

1.2.1 Ermessensentscheidung

Die Entscheidung, ob und gegebenenfalls inwieweit eine vorherige berufliche Tätigkeit als förderliche Zeit bei der Entgeltstufe berücksichtigt wird, obliegt dem Anstellungsträger und steht in dessen freiem Ermessen. Unter Beachtung der Haushaltsgrundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit sind jedoch objektiv nachvollziehbare Gründe für eine

Anwendung der Tarifregelung notwendig. Ein wirtschaftliches Handeln im Zusammenhang mit der Anrechnung förderlicher Zeiten und einer dadurch bedingten höheren Stufenzuordnung muss erkennbar sein.

Vor einer Entscheidung über die Berücksichtigung von förderlichen Zeiten ist die Finanzierbarkeit der Maßnahme bzw. die Einhaltung des Budgets zu beachten. Bei refinanzierten Stellen (z.B. Tageseinrichtungen für Kinder, Beratungsstellen) raten wir dringend, von den Refinanzierern jeweils vorab eine schriftliche Zusage einzuholen.

Die Entscheidung über die Berücksichtigung einer förderlichen Zeit bedarf des **Beschlusses** des Anstellungsträgers. Der Beschluss ist zur Personalakte zu nehmen.

Ein Anspruch der neu einzustellenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf Berücksichtigung von förderlichen Zeiten bei der Stufenzuordnung besteht nicht.

1.2.2 Zustimmung des Kirchenkreisvorstandes

Die Berücksichtigung von förderlichen Zeiten einer beruflichen Tätigkeit bei der Stufenzuordnung durch einen Anstellungsträger, der der Aufsicht eines Kirchenkreisvorstandes untersteht, bedarf der Zustimmung des Kirchenkreisvorstandes. Der Kirchenkreisvorstand hat die Möglichkeit festzulegen, in welchen Fällen seine Zustimmung als erteilt gilt (vgl. hierzu Rundverfügung G 8/2010 vom 15.06.2010).

Wir regen an, bei einem Antrag auf Zustimmung zur Berücksichtigung von förderlichen Zeiten insbesondere zu folgenden Punkten Stellung zu nehmen:

- Welche vorherigen beruflichen Tätigkeiten sollen als förderlich berücksichtigt werden? (Art und Dauer der Tätigkeit, Eingruppierung)
- Begründung der Notwendigkeit zur Deckung des Personalbedarfs
- Ist die Finanzierung der erhöhten Personalkosten bei einer höheren Stufenzuordnung sichergestellt?

Vor bindenden Zusagen an die Bewerber und Bewerberinnen über die Höhe des Entgelts sollte unbedingt die Entscheidung des Kirchenkreisvorstandes abgewartet werden. Des Weiteren empfehlen wir, **frühzeitig** die **Verwaltungshilfe** des Kirchenkreisamtes/Kirchenamtes in Anspruch zu nehmen.

1.2.4 Beteiligung der Mitarbeitervertretung

Die Stufenzuordnung aufgrund der Berücksichtigung förderlicher Zeiten nach § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L unterliegt nicht der Mitbestimmung durch die Mitarbeitervertretung.

2. Vorweggewährung von Entgeltstufen (§ 16 Abs. 5 TV-L)

Die Regelung des § 16 Abs. 5 TV-L **ermöglicht** es dem Anstellungsträger, – abweichend von der Einstufung – ein höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg zu gewähren. Voraussetzung hierfür ist, dass dies

- bei der (Neu-)Einstellung zur Deckung des Personalbedarfs (*Ziffer 2.1.1*) oder
- zur Bindung von bereits beschäftigten qualifizierten Fachkräften (*Ziffer 2.1.2*) **notwendig** ist.

2.1 Notwendigkeit als Voraussetzung der Vorweggewährung

2.1.1 Deckung des Personalbedarfs

– vgl. hierzu *Ziff. 1.1.2* –

2.1.2 Bindung von bereits beschäftigten qualifizierten Fachkräften

Zur Bindung von qualifizierten Fachkräften liegt die Notwendigkeit nur dann vor, wenn durch eine höhere Entgeltzahlung eine **konkret bevorstehende Abwanderung** der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zu einem anderen Arbeitgeber zu besseren Bedingungen verhindert werden kann.

Demnach ist das Erfordernis der Personalbindung nur gegeben, wenn dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin nachweislich ein besseres Angebot eines anderen Arbeitgebers vorliegt und der Anstellungsträger nur durch die Zahlung einer Zulage zum Entgelt verhindern könnte, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin das bestehende Dienstverhältnis beendet.

Solange es keine konkreten Abwanderungsangebote gibt, ist auch nicht erkennbar, ob eine Vorweggewährung von bis zu zwei Entgeltstufen überhaupt notwendig wäre, um den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin zu halten.

Liegt dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin nachweislich ein besseres Angebot eines anderen Arbeitgebers vor, muss geprüft werden, ob und in welchem Umfang durch die Zahlung einer Zulage zum Entgelt verhindert werden könnte, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin den bestehenden Arbeitsplatz aufgibt; d.h. die Höhe der Zulage wäre mit dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin auszuhandeln.

Beispiel:

Die Mitarbeiterin ist ausgebildete A-Kirchenmusikerin und seit vielen Jahren auf der B-Kirchenmusikerstelle der Kirchengemeinde beschäftigt. Die Mitarbeiterin hat ihre Absicht geäußert, auf eine A-Kirchenmusikerstelle zu wechseln und die Kirchengemeinde zu verlassen; ein konkretes Stellenangebot liegt ihr aber noch nicht vor. Damit die Kirchenmusikerin von ihren Bestrebungen Abstand nimmt, möchte der Kirchenvorstand ihr eine Zulage in Höhe von 300.-€ monatlich gewähren. Er möchte die Mitarbeiterin als qualifizierte Fachkraft an die Kirchengemeinde binden.

Das Erfordernis der Personalbindung ist nicht gegeben, da der Mitarbeiterin nachweislich kein besseres Angebot eines anderen Anstellungsträgers vorliegt.

2.2 Rechtsfolgen

Sind die Voraussetzungen des § 16 Abs. 5 TV-L erfüllt, **kann** der Anstellungsträger dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin **gemäß § 16 Abs. 3 DienstVO^{*)}** ein **bis zu drei Stufen** höheres Entgelt **ganz oder teilweise** vorweg gewähren. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Endstufe können zusätzlich **bis zu 20 v.H.** der Entgeltstufe 2 erhalten.

.....
***) § 1 Nr. 4 der 75. Änderung der DienstVO (KABl. 2012 S. 123)**

2.2.1 Ermessensentscheidung

Die Entscheidung, ob und gegebenenfalls inwieweit eine Zulage gemäß § 16 Abs. 5 TV-L gezahlt wird, obliegt dem Anstellungsträger und steht in dessen freiem Ermessen.

Vor einer Entscheidung über die Vorweggewährung von Entgelt ist jeweils die Finanzierbarkeit der Maßnahme bzw. die Einhaltung des Budgets zu beachten. Bei refinanzierten Stellen (z.B. Tageseinrichtungen für Kinder, Beratungsstellen) raten wir dringend, von den Refinanzierern jeweils vorab eine schriftliche Zusage einzuholen.

Die Entscheidung über die Berücksichtigung einer förderlichen Zeit bedarf des **Beschlusses** des Anstellungsträgers. Der Beschluss ist zur Personalakte zu nehmen. Wir empfehlen, die Zulagenregelung nach § 16 Abs. 5 TV-L im Dienstvertrag zu vereinbaren.

Ein Anspruch der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf Zahlung einer Zulage besteht nicht.

2.2.2 Zulage

Die Höhe der Zulage ist begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zur übernächsten Stufe beziehungsweise für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der vorletzten Stufe auf den Unterschiedsbetrag zur letzten Stufe (Höchstbetrag).

Der **Unterschiedsbetrag** kann auch **teilweise** zur Auszahlung gelangen; der Anstellungsträger kann die Differenz zur nächst höheren Stufe, die Differenz zur übernächsten Stufe, aber auch jeden anderen beliebigen Betrag bis zum Höchstbetrag als Zulage vorsehen. Er ist nicht an die Höhe der Stufensprünge gebunden.

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ihr Entgelt aus der Endstufe erhalten, kann **bis zu 20 v.H.** des Tabellenentgelts der Entgeltstufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe als Zulage gezahlt werden.

Die Zulage nach § 16 Abs. 5 TV-L geht nicht in die Berechnung des individuellen Stundenentgelts (zum Beispiel für die Berechnung des Überstundenentgelts) ein. Es handelt sich bei der Zulage aber um einen „in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteil“

im Sinne des § 21 Satz 1 TV-L, der z.B. auch in die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung (§ 20 Abs. 3 TV-L) eingeht.

Durch die Zahlung der Zulage ändert sich die Stufenzuordnung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nicht. Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin ist bei der Einstellung der tariflichen Entgeltstufe zuzuordnen. Der Aufstieg in die nächst höhere reguläre Stufe vollzieht sich unabhängig von der Zulagenzahlung.

Die Zulage (auch in Form der vollen oder teilweisen Vorweggewährung einer Stufe) kann befristet werden. Sie ist als befristete Zulage auch widerruflich. Sowohl für die Befristung als auch für den Widerruf müssen sachliche Gründe vorliegen.

In der Fachliteratur wird auch die Auffassung vertreten, dass nur die Zulage für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die bereits ein Entgelt aus der Endstufe ihrer Entgeltgruppe beziehen, befristet werden kann und als befristete Zulage widerruflich ausgestaltet werden kann. Bisher ist uns noch keine Rechtsprechung zu dieser tariflichen Regelung bekannt.

Wir empfehlen den Anstellungsträgern, da es sich um die Vorweggewährung von Stufen handelt, in der Regel die Zulage befristet für den Zeitraum zu zahlen, bis durch die tarifliche geregelte Stufenlaufzeit das vorweg gewährte Entgelt erreicht ist.

Die Zulage wird in diesem Fall durch das Aufsteigen in Entgeltstufen aufgezehrt. Die Zulage ist begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen der tariflichen Stufe, der der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin zugeordnet ist und der Stufe, die ganz oder teilweise vorweg gewährt wird. Erst nach Ablauf der erforderlichen tariflichen Stufenlaufzeiten ist der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin der dann zutreffenden Stufe zugeordnet; die Zahlung der Zulage vermindert sich bzw. sie entfällt.

Beispiel:

Neueinstellung eines Mitarbeiters ab dem 01.08.2010. Er ist tariflich der Stufe 1 zugeordnet, weil er über keine einschlägige Berufserfahrung verfügt. Zur Deckung des Personalbedarfes werden ihm zwei Stufen vorweg gewährt.

Dem Mitarbeiter wird eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen der Stufe 1 und der Stufe 3 gezahlt. Nach Ablauf der tariflichen Stufenlaufzeit von einem Jahr in der Stufe 1 (ab dem 01.08.2011) reduziert sich die Zulage auf die Differenz zwischen der Stufe 2 und der Stufe 3. Ab dem 01.08.2013 entfällt die Zulage, da der Mitarbeiter nach Ablauf der Stufenlaufzeit von 2 Jahren in der Stufe 2 ab diesem Zeitpunkt tariflich der Stufe 3 zugeordnet ist.

2.2.3 Zustimmung des Kirchenkreisvorstandes

Die Vorweggewährung von Stufen durch einen Anstellungsträger, der der Aufsicht eines Kirchenkreisvorstandes untersteht, bedarf der Zustimmung des Kirchenkreisvorstandes. Der Kirchenkreisvorstand hat die Möglichkeit festzulegen, in welchen Fällen seine Zustimmung als erteilt gilt (vgl. hierzu Rundverfügung G 8/2010 vom 15.06.2010).

Wir regen an, bei einem Antrag auf Vorweggewährung von Stufen insbesondere zu folgenden Punkten Stellung zu nehmen:

- In welcher Höhe soll die Zulage gewährt werden? Soll die Zulage befristet gezahlt werden?
- Begründung der Vorweggewährung zur Personalbindung (bei vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern)
- Begründung der Vorweggewährung zur Deckung des Personalbedarfs (bei neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern)
- Ist die Finanzierung der erhöhten Personalkosten bei einer Vorweggewährung in dem beantragten Umfang sichergestellt?

Vor bindenden Zusagen an die Bewerberinnen und Bewerber über die Höhe des Entgelts sollte unbedingt die Entscheidung des Kirchenkreisvorstandes abgewartet werden. Des Weiteren empfehlen wir, **frühzeitig** die **Verwaltungshilfe** des Kirchenkreisamtes/Kirchenamtes in Anspruch zu nehmen.

2.2.4 Beteiligung der Mitarbeitervertretung

Die Vorweggewährung von Stufen und die Zahlung einer Zulage von bis zu 20 v.H. nach § 16 Abs. 5 TV-L unterliegt nicht der Mitbestimmung durch die Mitarbeitervertretung.

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

Mit der 66. Änderung der DienstVO⁶ wurde **die Möglichkeit** eingeführt, zur Personalgewinnung 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. Diese Regelung ist am 29. Oktober 2009 in Kraft getreten.

Bis zu dieser Änderung war die Stufenzuordnung bei der Einstellung ausschließlich in § 16 Abs. 2 TV-L i.V.m. § 16 Abs. 1 DienstVO geregelt. Danach ist die einschlägige Berufserfahrung in bestimmtem Umfang zwingend zu berücksichtigen. Darüber hinaus können förderliche Zeiten ganz oder teilweise berücksichtigt werden (*vgl. hierzu Ziffer 1 dieser Handreichung*).

Eine im vorherigen Arbeitsverhältnis erreichte Entgeltstufe **kann** – wenn die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind – ganz oder teilweise berücksichtigt werden. Die Entscheidung hierüber trifft der jeweilige Anstellungsträger in eigener Zuständigkeit. Die Berücksichti-

⁶ 66. Änderung der DienstVO vom 26.8.2009 (Kirchliches Amtsblatt Hannover Nr. 6/2009 S. 170)

gung der erworbenen Entgeltstufe durch einen Anstellungsträger, der der Aufsicht eines Kirchenkreisvorstandes untersteht, bedarf der Zustimmung des Kirchenkreisvorstandes.

Vor einer Entscheidung über die Berücksichtigung einer erworbenen Entgeltstufe ist jeweils die Finanzierbarkeit der Maßnahme bzw. die Einhaltung des Budgets zu beachten. Bei refinanzierten Stellen (z.B. Tageseinrichtungen für Kinder, Beratungsstellen) raten wir dringend, von den Refinanzierern jeweils vorab eine schriftliche Zusage einzuholen.

3.1 Voraussetzungen

Voraussetzung für die Berücksichtigung einer im vorherigen Arbeitsverhältnis erworbenen Entgeltstufe ist, dass

- es sich um eine (Neu-)Einstellung handelt (*Ziffer 3.1.1*),
- die Berücksichtigung zur Personalgewinnung notwendig ist (*Ziffer 3.1.2*),
- der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin in unmittelbarem Anschluss (*Ziffer 3.1.3*)
- an ein vorheriges Arbeitsverhältnis im kirchlichen oder öffentlichen Dienst eingestellt wird (*Ziffer 3.1.4*),
- ihm oder ihr eine gleichwertige Tätigkeit übertragen wird (*Ziffer 3.1.5*) und
- die Finanzierung der entstehenden Mehrkosten gewährleistet ist.

Als Arbeitshilfe zur Prüfung des Vorliegens der Voraussetzungen für die Berücksichtigung der erworbenen Entgeltstufe ist im Anhang eine Checkliste beigefügt (*Anhang B*).

3.1.1 (Neu-)Einstellung

Es muss sich um eine Einstellung handeln. Die Stufenzuordnung bei einer Höher- oder Herabgruppierung im selben Arbeitsverhältnis richtet sich nach den Regelungen des § 17 TV-L und des § 6 ARR-Ü-Konf.

Nach dem Wortlaut des § 16 Abs. 2 DienstVO „bei der Einstellung“ ist die Berücksichtigung der Entgeltstufe aus dem vorherigen Arbeitsverhältnis nach der Einstellung – also nach der Arbeitsaufnahme – nicht möglich.

3.1.2 Notwendigkeit zur Deckung des Personalbedarfs

Auch wenn es in § 16 Abs. 2 DienstVO nicht ausdrücklich bestimmt ist, muss für die Berücksichtigung der im vorherigen Arbeitsverhältnis erworbenen Entgeltstufe eine Notwendigkeit vorliegen.

Nach § 4 HhG⁷ und § 5 KonfHO⁸ sind bei der Ausführung des Haushaltplanes die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit einzuhalten. Die Grundsätze der Wirtschaft-

⁷ Kirchengesetz über das Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen (Haushaltsgesetz – HhG)

⁸ Ausführungsverordnung des Rates der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über das Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen (KonfHO)

lichkeit und Sparsamkeit sind dann eingehalten, wenn die notwendigen Ausgaben möglichst niedrig gehalten werden, ohne dass die geplanten Ziele dabei vernachlässigt werden. Damit umfasst der Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit das Minimalprinzip und das Ergiebigkeitsprinzip, indem einerseits möglichst geringe Mittel eingesetzt werden sollen, um andererseits damit die bestmöglichen Ergebnisse zu erzielen.

Dies bedeutet, dass zu prüfen ist, ob es überhaupt notwendig ist, bei der Einstellung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters eine erworbene Stufe zu berücksichtigen. Diese Notwendigkeit kann nur dann gegeben sein, wenn die Ausgabe zusätzlicher Personalmittel zur Deckung des Personalbedarfs erforderlich ist. Hierzu verweisen wir auf unsere Ausführungen zu Ziffer 1.1.2.

3.1.3 Unmittelbarer Anschluss

Eine Einstellung in „unmittelbarem 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.

Hinweis:

§ 16 Abs. 2 DienstVO findet in der Regel keine Anwendung, wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis ausläuft und im unmittelbaren Anschluss daran ein weiteres - befristetes oder unbefristetes - Arbeitsverhältnis mit inhaltlich identischen Tätigkeiten zum selben Arbeitgeber vereinbart wird. In diesem Fall wird die Entgeltstufe über § 16 Abs. 2 TV-L oder ggf. über § 1 Abs. 1 ARR-Ü-Konf berücksichtigt (*vgl. hierzu Durchführungsbestimmungen zu § 1 ARR-Ü-Konf*).

3.1.4 Vorheriges Arbeitsverhältnis

Bei dem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis muss es sich nach der Regelung des § 16 Abs. 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.

Wann das vorhergehende Arbeitsverhältnis begründet wurde, ist – anders als bei der Möglichkeit zur Berücksichtigung der im vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbenen Entgeltgruppe (*vgl. hierzu Ziffer 4.1*) – unerheblich. Das vorhergehende Arbeitsverhältnis kann also auch erst nach dem 31.12.2008 unter der Geltung des TV-L nach den Maßgaben der DienstVO, des TV-L, des TVöD oder einer vergleichbaren Arbeitsrechtsregelung begründet worden sein.

a) Vorheriges Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber des **kirchlichen Dienstes**

Die Voraussetzungen des § 16 Abs. 2 DienstVO i.V.m. § 4 DienstVO sind erfüllt, wenn das dem neu zu begründenden Arbeitsverhältnis unmittelbar vorhergehende Arbeitsverhältnis

- zu einem Arbeitgeber des kirchlichen Dienstes bestanden hat (z.B. Anstellungsträger im Bereich einer Gliedkirche der EKD oder Einrichtung, die einem Diakonischen Werk innerhalb der EKD angehört) und
- dieser Arbeitgeber Regelungen des TV-L nach den 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.

Die Regelungen des Tarifs für den Sozial- und Erziehungsdienst im Bereich des TvöD-VKA⁹ sind **keine** Regelungen eines dem TV-L vergleichbaren Tarifvertrages. Sowohl die Eingruppierungsstruktur als auch die Struktur der besonderen Entgelttabelle sind weder mit den Regelungen des TV-L noch mit den Regelungen des allgemeinen TvöD vergleichbar.

Die in einem vorhergehenden Arbeitsverhältnis zu einem kirchlichen Arbeitgeber, der den Tarif für den Sozial- und Erziehungsdienst im Bereich des TVöD-VKA anwendet, erworbene Entgeltstufe kann deshalb nicht in dem neuen Arbeitsverhältnis berücksichtigt werden.

Wir haben keine Bedenken, wenn für die Fälle des § 16 Abs. 2 DienstVO der Dienst in einer anderen christlichen Kirche und der Dienst in einer Einrichtung, die einem Mitgliedsverband des Deutschen Caritasverbandes angeschlossen ist, dem Dienst nach § 4 Abs. 1 DienstVO gleichgestellt wird.

Beispiel:

Eine Bewerberin erhält in ihrem derzeitigen Arbeitsverhältnis der Diakoniestation gGmbH als ausgebildete Krankenschwester derzeit ein Entgelt nach Entgeltgruppe E 7.1 der AVR-K in Höhe von 2.587,01 €.

Sie soll als examinierte Pflegefachkraft in einer Diakoniestation angestellt werden, die den TV-L nach Maßgaben der DienstVO anwendet. Der Kirchenvorstand möchte die Bewerberin für diese Tätigkeit gewinnen, weil sie über eine langjährige Berufserfahrung verfügt. Außer der Bewerberin gab es keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber für diese Stelle. Sie soll in direktem Anschluss an ihr bisheriges Arbeitsverhältnis zum 01.08.2010 eingestellt werden.

Zur Deckung des Personalbedarfs soll die im bisherigen Arbeitsverhältnis erworbene Entgeltstufe bei der Stufenzuordnung berücksichtigt werden.

Die Mitarbeiterin muss fiktiv (=betragsmäßig) einer Stufe der Entgelttabelle zugeordnet werden:

*Zuordnung zur Entgeltgruppe Kr 8 a max. Stufe 4 (= 2.543,36 €)
die Stufe 5 (= 2.720,56 €) hat sie noch nicht erworben
Aufstieg in die Stufe 5 zum 01.08.2014*

⁹ Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

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.

b) Vorheriges Arbeitsverhältnis bei einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber

Andere öffentlich-rechtliche Arbeitgeber im Sinne von § 16 Abs. 2 DienstVO sind

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

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

Dies ergibt sich aus dem Sachzusammenhang, denn die 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 – ganz oder teilweise – 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 der ARR-Ü-Konf oder des TVÜ-Länder) im Wesentlichen gleich geregelt sein, was z.B. beim TVöD Bund/VKA der Fall ist, nicht aber z.B. beim BAT/BAT-O.

Die Regelungen des Tarifs für den Sozial- und Erziehungsdienst im Bereich des TvöD-VKA sind **keine** Regelungen eines dem TV-L vergleichbaren Tarifvertrages. Sowohl die Eingruppierungsstruktur als auch die Struktur der besonderen Entgelttabelle sind weder mit den Regelungen des TV-L noch mit den Regelungen des allgemeinen TvöD vergleichbar.

Die in einem vorhergehenden Arbeitsverhältnis zu einem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber, der den Tarif für den Sozial- und Erziehungsdienst im Bereich des TVöD-VKA anwendet, erworbene Entgeltstufe kann deshalb nicht in dem neuen Arbeitsverhältnis berücksichtigt werden.

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.

3.1.5 Gleichwertige Tätigkeit

Die Regelung in § 16 Abs. 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 Abs. 2 DienstVO ist im Regelfall bereits dann anzunehmen, wenn die Tätigkeit nach Anlage **3** ARR-Ü-Konf der gleichen Entgeltgruppe zugeordnet ist. War die im vorhergehenden Arbeitsverhältnis auszuübende Tätigkeit einer niedrigeren Entgeltgruppe zugeordnet, kann keinesfalls von einer Gleichwertigkeit im Sinne dieser Regelung ausgegangen werden.

Wurde das unmittelbar vorhergehende Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1. Januar 2009 begründet, ist die Wertung von § 15 Abs. 7 Satz 2 ARR-Ü-Konf zu berücksichtigen. Für diese Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist die Gleichwertigkeit der Tätigkeit daher auch dann anzunehmen, wenn sie nach Anlage **2** ARR-Ü-Konf der gleichen Entgeltgruppe zugeordnet ist.

Beispiel 1:

Einstellung einer Kindergartenleiterin zum 1.8.2010. Die Bewerberin ist vom 1.2.2008 bis zum 31.7.2010 befristet als Leiterin des Kindergartens einer anderen Kirchengemeinde beschäftigt. In diesem vorhergehenden übergeleiteten Arbeitsverhältnis erhält die Bewerberin ein Entgelt nach Entgeltgruppe 9 aus der individuellen Endstufe 5+.

vorheriges Arbeitsverhältnis (Beginn vor dem 1.1.2009):

- *auszuübende Tätigkeit: Kita-Leitung (Durchschnittsbelegung mind. **70 Plätze**)*
- *Ausgangsvergütungsgruppe: VergGr. **IV b BAT** (Fallgruppe 3)*
- *Zuordnung (Überleitung) gem. **Anl. 2** ARR-Ü-Konf: EGr. **9 TV-L***

neues Arbeitsverhältnis:

- *auszuübende Tätigkeit: Kita-Leitung (Durchschnittsbelegung mind. **100 Plätze**)*
- *Ausgangsvergütungsgruppe: VergGr. **IV b BAT** (Fallgruppe 4)*
- *Zuordnung gem. **Anl.3** ARR-Ü-Konf: EGr. **10 TV-L***
- *Zuordnung gem. **Anl. 2** ARR-Ü-Konf: EGr. **10 TV-L***

*Die Voraussetzung der gleichwertigen Tätigkeit ist **nicht** erfüllt. Der Anstellungsträger kann die im vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Entgeltstufe – auch wenn die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind – im neuen Arbeitsverhältnis nicht berücksichtigen.*

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

Beispiel 2:

Einstellung einer Erzieherin im Kindergarten der Kirchengemeinde B. zum 1.8.2010. Die Bewerberin ist vom 1.2.2008 bis zum 31.7.2010 befristet als Leiterin des Kindergartens der Kirchengemeinde A. beschäftigt. In diesem vorhergehenden übergeleiteten Arbeitsverhältnis erhält 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.*

3.2 Rechtsfolgen

Sind die Voraussetzungen für die Berücksichtigung der im vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbenen Entgeltstufe erfüllt, **kann** der Anstellungsträger diese Stufe bei der Stufenzuordnung **ganz oder teilweise** berücksichtigen.

3.2.1 Erworbene Stufe

Eine Stufe ist „erworben“, wenn die notwendige Stufenlaufzeit im vorhergehenden Arbeitsverhältnis vollendet und der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin der entsprechenden Stufe zugeordnet war. Vielfach wird in der zuletzt erreichten Stufe bereits eine bestimmte Zeit zurückgelegt sein („Restzeit“). In diesen Fällen bestehen keine Bedenken, wenn neben der bereits erreichten Stufe auch die Restzeit aus dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis in dem neuen Arbeitsverhältnis ganz oder teilweise 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 Abs. 2 DienstVO nicht vor.

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

Sollen bereits zurückgelegte Zeiten bei der Stufenzuordnung berücksichtigt werden, sind sie jeweils aktenkundig zu machen und der zuständigen Bezugsstelle bekannt zu geben.

Beispiel:

Eine Mitarbeiterin der Stadt B. wurde dort am 1.10.2008 in die Entgeltgruppe 9 TVöD unter Zuordnung zur Stufe 3 (Anrechnung förderlicher Zeiten) eingestellt. Zum 1.8.2010 soll sie im unmittelbaren Anschluss an dieses Arbeitsverhältnis beim Kirchenkreis A. eingestellt werden; es sollen ihr gleichwertige Tätigkeiten in der Entgeltgruppe 9 TV-L übertragen werden. Eine einschlägige Berufserfahrung im Sinne des § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L liegt nicht vor.

Nach § 16 Abs. 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 3.2.1 ausgeführt, können 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 im Arbeitsverhältnis zur Stadt B. bereits zurückgelegte Stufenlaufzeit von 22 Monaten in Stufe 3 berücksichtigen, so dass die Stufenlaufzeit in der Stufe 3 beim Kirchenkreis A nahtlos fortgesetzt werden kann.

Im Beispielsfall steigt die Mitarbeiterin bereits zum 1.10.2011 in die Stufe 4 auf. Begänne die Stufenlaufzeit bei der Einstellung neu zu laufen, könnte die Mitarbeiterin im Beispielsfall erst zum 1.8.2013 in die Stufe 4 aufsteigen.

3.2.2 Ermessensentscheidung

Sind die Voraussetzungen erfüllt, obliegt die Entscheidung, ob und gegebenenfalls inwieweit eine in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Entgeltstufe berücksichtigt wird, dem Anstellungsträger und steht in dessen freiem Ermessen. Die Entscheidung über die Berücksichtigung einer förderlichen Zeit bedarf des **Beschlusses** des Anstellungsträgers. Der Beschluss ist zur Personalakte zu nehmen.

Ein Anspruch der neu einzustellenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf Berücksichtigung der erworbenen Stufe besteht nicht.

3.2.3 Zustimmung des Kirchenkreisvorstandes

Die Berücksichtigung der erworbenen Entgeltstufe durch einen Anstellungsträger, der der Aufsicht eines Kirchenkreisvorstandes untersteht, bedarf der Zustimmung des Kirchenkreisvorstandes. Der Kirchenkreisvorstand hat die Möglichkeit festzulegen, in welchen Fällen seine Zustimmung als erteilt gilt (*vgl. hierzu Rundverfügung G 8/2010 vom 15.06.2010*).

Vor bindenden Zusagen an die Bewerberinnen und Bewerber über die Höhe des Entgelts sollte unbedingt die Entscheidung des Kirchenkreisvorstandes abgewartet werden. Des Weiteren empfehlen wir, **frühzeitig** die **Verwaltungshilfe** des Kirchenkreisamtes/Kirchenamtes in Anspruch zu nehmen.

3.2.4 Beteiligung der Mitarbeitervertretung

Die Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 DienstVO unterliegt nicht der Mitbestimmung durch die Mitarbeitervertretung.

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

Neben der Regelung des § 16 Abs. 2 DienstVO wurde mit der 2. Änderung der ARR-Ü-Konf¹⁰ die Möglichkeit eingeführt, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei der Einstellung in die im unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis erreichte Entgeltgruppe einzugruppieren.

Mit der Neuregelung des § 15 Abs. 7 Satz 2 ARR-Ü-Konf¹¹ **können** zur Personalgewinnung Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter den nachstehenden Voraussetzungen bei der Einstellung in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im kirchlichen (§ 4 DienstVO) oder im öffentlichen Dienst in die Entgeltgruppe eingruppiert werden, in der sie in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis eingruppiert waren.

Vor einer Entscheidung über die Eingruppierung in eine im vorherigen Arbeitsverhältnis erreichte Entgeltgruppe ist jeweils die Finanzierbarkeit der Maßnahme bzw. die Einhaltung des Budgets zu beachten. Bei refinanzierten Stellen (z.B. Tageseinrichtungen für Kinder, Beratungsstellen) raten wir dringend, von den Refinanzierern jeweils vorab eine schriftliche Zusage einzuholen.

4.1 Voraussetzungen

Die Regelung des § 15 Abs. 7 Satz 2 ARR-Ü-Konf knüpft inhaltlich weitgehend an die Voraussetzungen des § 16 Abs. 2 DienstVO an. Für die Eingruppierung in eine erworbene Entgeltgruppe müssen daher neben

- den Voraussetzungen des § 16 Abs. 2 DienstVO (vgl. hierzu Ziffer 4.1.1) zusätzlich die Voraussetzungen erfüllt sein, dass
- das unmittelbar vorhergehende Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2009 begründet wurde (vgl. hierzu Ziffer 4.1.2) und
- die Tätigkeit im neuen Arbeitsverhältnis bei Anwendung der Anlage 2 der ARR-Ü-Konf ebenfalls in die entsprechende (vorher erreichte) Entgeltgruppe führt (vgl. hierzu Ziffer 4.1.3).

Als Arbeitshilfe zur Prüfung des Vorliegens der Voraussetzungen für die Berücksichtigung der erworbenen Entgeltgruppe ist im Anhang eine Checkliste beigelegt (*Anhang B*).

4.1.1 Voraussetzungen des § 16 Abs. 2 DienstVO

Um die im unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis erreichte Entgeltgruppe im neuen Arbeitsverhältnis weitergeben zu können, müssen die Voraussetzungen des § 16 Abs. 2 DienstVO erfüllt sein (vgl. hierzu Ziffer 3.1).

¹⁰ Kirchliches Amtsblatt Hannover 6/2009 S. 170

¹¹ 2. Änderung der ARR-Ü-Konf vom 26.8.2009 (Kirchliches Amtsblatt Hannover Nr. 6/2009 S. 170)

Für die Anwendung von § 15 Abs. 7 Satz 2 ARR-Ü-Konf ist nicht erforderlich, dass auch von der Berücksichtigung der Entgeltstufe nach § 16 Abs. 2 DienstVO tatsächlich Gebrauch gemacht wird. Möglich ist also die Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in die Entgeltgruppe, in sie auch im vorhergehenden Arbeitsverhältnis eingruppiert waren, ohne dass auch die dort erworbene Entgeltstufe ganz oder teilweise bei der Stufenzuordnung berücksichtigt wird.

4.1.2 Begründung des vorherigen Arbeitsverhältnisses vor dem 1.1.2009

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.

4.1.3 Zuordnung nach Anlage 2 ARR-Ü-Konf

Die Zuordnung der im neuen Arbeitsverhältnis auszuübenden Tätigkeit (§ 15 ARR-Ü-Konf i.V.m. § 22 BAT) zu den Entgeltgruppen des TV-L muss unter Anwendung der Anlage 2 ARR-Ü-Konf zu derselben Entgeltgruppe führen wie die, die der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin im unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis erreicht hatte.

Beispiel 1:

vorhergehendes Arbeitsverhältnis

- auszuübende Tätigkeit: Erzieherin
- Ausgangsvergütungsgruppe: **VI b BAT**
- Überleitung (**Anl. 2** ARR-Ü-Konf): **EGr. 8**

neues Arbeitsverhältnis

- auszuübende Tätigkeit: Erzieherin
- Ausgangsvergütungsgruppe: **VI b BAT**
- Zuordnung gem. *Anl. 3* ARR-Ü-Konf: EGr. 6
- Zuordnung gem. **Anl. 2** ARR-Ü-Konf: **EGr. 8**

*Die Voraussetzung, dass die Zuordnung der neuen Tätigkeit unter Anwendung der **Anlage 2** ARR-Ü-Konf ebenfalls zu der vorher erreichten Entgeltgruppe führen muss, ist erfüllt.*

Beispiel 2:

vorheriges Arbeitsverhältnis

- auszuübende Tätigkeit: Kita-Leitung (Durchschnittsbelegung mind. 100 Plätze)
- Ausgangsvergütungsgruppe: VergGr. **IV b BAT** (Fallgruppe 4)
- Überleitung (**Anl. 2** ARR-Ü-Konf): **EGr. 10 TV-L**

neues Arbeitsverhältnis

- auszuübende Tätigkeit: Kita-Leitung (Durchschnittsbelegung mind. 70 Plätze)
- Ausgangsvergütungsgruppe: VergGr. **IV b BAT** (Fallgruppe 3)

- Zuordnung gem. Anl.3 ARR-Ü-Konf: EGr. 9 TV-L
- Zuordnung gem. **Anl. 2** ARR-Ü-Konf: EGr. **9 TV-L**

Die Voraussetzung, dass die Zuordnung der neuen Tätigkeit unter Anwendung der **Anlage 2** ARR-Ü-Konf ebenfalls zu der vorher erreichten Entgeltgruppe führen muss, ist **nicht** erfüllt. Die Mitarbeiterin kann nicht in die vorherige Entgeltgruppe eingruppiert werden.

4.2 Rechtsfolgen

Sind die Voraussetzungen für die Eingruppierung in die im vorherigen Arbeitsverhältnis erreichte Entgeltgruppe erfüllt, **kann** der Anstellungsträger den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin in diese Entgeltgruppe eingruppiieren.

4.2.1 Erreichte Entgeltgruppe

Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin muss im unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis in der entsprechenden Entgeltgruppe eingruppiert gewesen sein. Dabei ist es unerheblich, ob die Entgeltgruppe bereits im Rahmen der Überleitung (z.B. in den TV-L nach Maßgaben der DienstVO) oder ob sie aufgrund eines nachfolgenden Bewährungs- oder Fallgruppenaufstiegs (z.B. nach §§ 8, 9 ARR-Ü-Konf, §§ 8, 9 TVÜ-Länder) erreicht wurde.

Die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe in Anlehnung an Anlage 2 ARR-Ü-Konf führt **nicht** dazu, dass neu eingestellte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen den in die Dienstvertragsordnung übergeleiteten früheren Angestellten bzw. Arbeiterinnen/Arbeitern im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 ARR-Ü-Konf gleichgestellt werden.

Diese neu eingestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fallen unter § 1 Abs. 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 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen **nicht**.

Ferner werden Bewährungs-, Tätigkeits- oder Zeitaufstiege, die im vorhergehenden Arbeitsverhältnis noch nicht vollzogen worden sind, im neuen Arbeitsverhältnis nicht weitergeführt (§ 15 Abs. 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.

Die Eingruppierung nach § 15 Abs. 7 Satz 2 ARR-Ü-Konf ist aktenkundig zu machen.

4.2.2 Ermessensentscheidung

Sind die Voraussetzungen erfüllt, obliegt die Entscheidung, ob der neu eingestellte Mitarbeiter oder die neu eingestellte Mitarbeiterin die im vorhergehenden Arbeitsverhältnis erreichte Entgeltgruppe eingruppiert wird, dem Anstellungsträger und steht in dessen

freien Ermessen. Die Entscheidung über die Berücksichtigung einer förderlichen Zeit bedarf des **Beschlusses** des Anstellungsträgers. Der Beschluss ist zur Personalakte zu nehmen.

Ein Anspruch der neu einzustellenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf Eingruppierung in eine erreichte Entgeltgruppe besteht nicht.

4.2.3 Zustimmung des Kirchenkreisvorstandes

Die Eingruppierung gemäß § 15 Abs. 7 Satz 2 ARR-Ü-Konf durch einen Anstellungsträger, der der Aufsicht eines Kirchenkreisvorstandes untersteht, bedarf der Zustimmung des Kirchenkreisvorstandes. Der Kirchenkreisvorstand hat die Möglichkeit festzulegen, in welchen Fällen seine Zustimmung als erteilt gilt (*vgl. hierzu Rundverfügung G 8/2010 vom 15.06.2010*).

Vor bindenden Zusagen an die Bewerberinnen und Bewerber über die Höhe des Entgelts sollte unbedingt die Entscheidung des Kirchenkreisvorstandes abgewartet werden. Des Weiteren empfehlen wir, **frühzeitig** die **Verwaltungshilfe** des Kirchenkreisamtes/Kirchenamtes in Anspruch zu nehmen.

4.2.4 Beteiligung der Mitarbeitervertretung

Die Eingruppierung unterliegt der Mitbestimmung durch die Mitarbeitervertretung (§ 42 Nr. 3 MVG¹²).

Die Entscheidung eines Anstellungsträgers, den neu eingestellten Mitarbeiter oder die neu eingestellte Mitarbeiterin nicht nach § 15 Abs. 7 Satz 2 ARR-Ü-Konf in die vorherige Entgeltgruppe einzugruppieren, ist für die Mitarbeitervertretung kein Grund, die Zustimmung zur Eingruppierung zu verweigern.

5. Schlussbemerkung

Durch diese Handreichung werden gegenstandslos:

- Ziff. 16.2.6 und Ziff 16.5 der Durchführungsbestimmungen des Landeskirchenamtes zur DienstVO und zum TV-L vom 10.12.2008,
- Durchführungsbestimmungen des Landeskirchenamtes zu § 16 Abs. 2 DienstVO und zu § 15 Abs. 7 Satz 2 ARR-Ü-Konf vom 04.11.2009,
- Handreichung des Landeskirchenamtes für Anstellungsträger zur Entgeltgruppenzuordnung und Stufenzuordnung bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ab dem 29.10.2009 eingestellt werden, vom 16.12.2009.

¹² Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG)

A. Checkliste: Berücksichtigung vorhergehender beruflicher Tätigkeiten als förderliche Zeit bei der Stufenzuordnung bei der Einstellung

1. Einstellung?

nein	keine Berücksichtigung vorheriger beruflicher Tätigkeiten
ja	

2. Notwendigkeit zur Deckung des Personalbedarfs?

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 vorheriger beruflicher Tätigkeiten
ja	

3. Handelt es sich um eine berufliche Tätigkeit?

keine Ausbildungszeiten; Ausnahme: Berufspraktikum, Anerkennungsjahr und Aufbauausbildung der Diakone und Diakoninnen

nein	keine Berücksichtigung vorheriger beruflicher Tätigkeiten
ja	

4. Sind die Zeiten förderlich für die neue Tätigkeit (die durch die vorherige Tätigkeit erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen müssen zu einer Qualitätssteigerung bei der Ausübung der Tätigkeit führen)?

nein	keine Berücksichtigung vorheriger beruflicher Tätigkeiten
ja	

5. vorherige Tätigkeit gleichartig und mindestens gleichwertig?

nein	keine Berücksichtigung vorheriger beruflicher Tätigkeiten
ja	

6. zeitlicher Zusammenhang zwischen vorheriger beruflicher Tätigkeit und neue Tätigkeit?

ohne erhebliche Unterbrechungen, die nur schwerlich bzw. keinen Nutzen für die neue Tätigkeit erkennen lassen

nein	keine Berücksichtigung vorheriger beruflicher Tätigkeiten
ja	

Anstellungsträger **kann** die vorherigen beruflichen Tätigkeiten **ganz oder teilweise** bei der Stufenzuordnung berücksichtigen (*Ermessensentscheidung*) - ggf. **Zustimmungsvorbehalt** des KKV

B. 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*) - ggf. **Zustimmungsvorbehalt** des KKV

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

Anstellungsträger **kann** (*Ermessensentscheidung*)

neben der

- im bisherigen Arbeitsverhältnis erreichten Entgeltstufe (*s. Ziffer 4*)
auch

- die im vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Entgeltgruppe
bei der Einstellung berücksichtigen –

ggf. **Zustimmungsvorbehalt** des KKV