

EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT

70012 STUTTGART, 2009-06-08
POSTFACH 10 13 42
Telefon 0711 2149-0
Sachbearbeiterin - Durchwahl
Frau Rieger - 275
E-Mail: elke.rieger@elk-wue.de

AZ 25.00 Nr. 820/6

An die
Evang. Pfarrämter und Kirchenpflegen
über die Evang. Dekanatämter
- Dekaninnen und Dekane sowie
Schuldekaninnen und Schuldekane -
landeskirchlichen Dienststellen,
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner
großen Kirchenpflegen sowie an die Vorsitzenden
der Mitarbeitervertretungen

Übernahme des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 31. März 2008 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und zum Überleitungsrecht in die Kirchliche Anstellungsordnung (KAO) bzw. die Arbeitsrechtliche Regelung zur Überleitung der unter den Geltungsbereich der KAO fallenden Beschäftigten in das ab 1. Oktober 2006 geltende kirchliche Arbeitsvertragsrecht (AR-Ü) - Restantenregelungen

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Arbeitsrechtliche Kommission hat in ihrer Sitzung am 3. April 2009 beschlossen, die sich auf Grund der Änderungstarifverträge vom 31. März 2008 ergebenden Änderungen - sog. Restanten - in die KAO bzw. die AR-Ü zu übernehmen. Die Beschlüsse werden in Bälde im Amtsblatt veröffentlicht. **Inkrafttretenszeitpunkt ist grundsätzlich der 1. Januar 2008.** Sofern ausnahmsweise ein anderer Inkrafttretenszeitpunkt gilt, wird im Rundschreibentext darauf hingewiesen. Neben einigen redaktionellen Anpassungen ergeben sich daraus im Wesentlichen folgende Änderungen:

I. Änderungen im Bereich der KAO

1. KAO-Aufschlag, § 8 Abs. 1 KAO

Da die Berücksichtigung der Mehrarbeitsstunden in Entgeltfortzahlungsfällen und in der Jahressonderzahlung entfallen ist, wird **ab 1. Juli 2009** der KAO-Aufschlag nur noch für Zeitzuschläge gemäß § 8 Abs. 1 KAO (ohne Überstunden und ohne Mehrarbeitsstunden gezahlt).

Für Mehrarbeitsstunden, die vor dem 1. Juli 2009 geleistet wurden, besteht noch ein Anspruch auf den KAO-Aufschlag. Dies gilt auch, wenn die vor dem 1. Juli 2009 geleisteten Mehrarbeitsstunden auf ein Arbeitszeitkonto gemäß § 10 KAO gebucht werden. In diesem Fall ist der KAO-Aufschlag entweder auszuzahlen oder in Zeit umgerechnet auf dem Arbeitszeitkonto zu verbuchen und entsprechend den in der Dienstvereinbarung über das Arbeitszeitkonto vorgesehenen Regelungen auszugleichen.

2. Rufbereitschaftsvergütung, § 8 Abs. 3 KAO

Die Vergütung für tatsächliche Arbeitsleistungen, die innerhalb einer Rufbereitschaft erbracht werden, wird mit Wirkung vom 1. Juli 2009 geändert.

Dagegen ändert sich an der Vergütung der Rufbereitschaft an sich nichts. Diese beträgt weiterhin bei Rufbereitschaften, die weniger als zwölf Stunden dauern, je Stunde 12,5 % des tariflichen Stundenentgelts, bei Rufbereitschaften, die mindestens zwölf Stunden dauern, wird eine tägliche Pauschale in Höhe des Zweifachen bzw. bei Samstagen, Sonntagen und Feiertagen des Vierfachen des tariflichen Stundenentgelts gezahlt.

Ab 1. Juli 2009 ist bei der tatsächlichen Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft danach zu unterscheiden, ob die Arbeitsleistung am Aufenthaltsort oder außerhalb des Aufenthaltsortes erfolgt:

a) Arbeitsleistung am Aufenthaltsort

Alle Arbeitsleistungen, die am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Abs. 4 KAO mittels technischer Einrichtungen erbracht werden (z.B. in Form von Telefonaten oder E-Mails), sind zu addieren. Die sich daraus ergebende Zeitsumme ist auf die nächste volle Stunde aufzurunden und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach § 8 Abs. 1 KAO zu bezahlen („erst addieren, dann aufrunden“).

b) Arbeitsleistung außerhalb des Aufenthaltsortes

Werden Arbeitsleistungen außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 7 Abs. 4 KAO erbracht, wird jede einzelne Inanspruchnahme einschließlich der erforderlichen Wegezeiten auf die nächste volle Stunde aufgerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach § 8 Abs. 1 KAO bezahlt („erst aufrunden, dann addieren“).

c) Beispiel:

Von Freitag 16 Uhr bis Montag 8 Uhr wird in einer Diakoniestation Wochenendrufbereitschaft geleistet.

Während dieser Rufbereitschaft werden Arbeitsleistungen in folgendem Umfang erbracht:

aa) Inanspruchnahme am Aufenthaltsort am Freitag von 16.20 Uhr bis 16.35 Uhr (5 Minuten Telefonieren und 10 Minuten E-Mail schreiben)

bb) Inanspruchnahme außerhalb des Aufenthaltsortes am Freitag von 20.00 Uhr bis 23.10 Uhr (3 Stunden 10 Minuten inklusive Hin- und Rückfahrt)

cc) Inanspruchnahme am Aufenthaltsort am Samstag von 22.20 Uhr bis 22.40 Uhr (20 Minuten Telefonieren)

dd) Inanspruchnahme außerhalb des Aufenthaltsortes am Sonntag von 18.30 Uhr bis 19.50 Uhr (1 Stunde 20 Minuten inklusive Hin- und Rückfahrt).

Es wird wie folgt gerundet:

aa) und cc): bei Einsätzen am Aufenthaltsort gilt „erst addieren, dann runden“:
15 Minuten + 20 Minuten = 35 Minuten, ergibt aufgerundet **1 Stunde**.

bb) und dd): bei Einsätzen außerhalb des Aufenthaltsortes gilt „erst runden, dann addieren“:

3 Stunden 10 Minuten, aufgerundet auf 4 Stunden,

1 Stunde 20 Minuten, aufgerundet auf 2 Stunden, ergibt addiert **6 Stunden**

(ohne die neue Rundungsregelung wären es nur 5 Stunden.)

Insgesamt ergibt sich also für **7 Stunden** ein Anspruch auf Überstundenvergütung.

Anders als die Überstundenvergütung werden die übrigen Zeitzuschläge (im Bsp. für Nacht- und Sonntagsarbeit) nicht aus der gerundeten, sondern aus der tatsächlichen Arbeitszeit berechnet!

Im vorliegenden Bsp. besteht also gemäß § 8 Abs. 1 a) KAO ein Anspruch auf Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 1,28 € pro Stunde für die Arbeitszeit am Freitag von 21.00 bis 23.10 Uhr (2 Stunden 10 Minuten) und für die Arbeitszeit am Samstag von 22.20 Uhr bis 22.40 Uhr (20 Minuten).

Außerdem besteht gemäß § 8 Abs. 1 c) Anspruch auf Sonntagszuschlag in Höhe von 25 v. H. für die Arbeitszeit am Sonntag von 18.30 Uhr bis 19.50 Uhr (1 Stunde 20 Minuten).

Für die Rufbereitschaft an sich ist für Freitag eine Pauschale in Höhe des Zweifachen des tariflichen Stundenentgelts, für Samstag eine Pauschale in Höhe des Vierfachen des tariflichen Stundenentgelts und für Sonntag ebenfalls eine Pauschale in Höhe des Vierfachen des tariflichen Stundenentgelts zu zahlen.

3. Stufenzuordnung bei Neueinstellungen, § 16 Abs. 2 a KAO

a) § 16 Abs. 2 a KAO wird folgendermaßen neu gefasst:

„Bei Einstellungen von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 34 Abs. 3 Satz 5 und 6 KAO) oder zu einem Arbeitgeber, der einen dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden. Dies gilt auch für kirchliche Arbeitsrechtsregelungen, die auf dem TVöD oder TV-L basieren. § 16 Abs. 2 Satz 3 TVöD bleibt unberührt.“

Der seitherige § 16 Abs. 2 a KAO wird zu § 16 Abs. 2 b KAO.

b) Der neue § 16 Abs. 2 a KAO hat folgende Voraussetzungen:

aa) Eine Einstellung in „**unmittelbarem Anschluss**“ liegt nur dann vor, wenn sich das neue Arbeitsverhältnis zeitlich unmittelbar an das vorhergehende, für die Stufenzeit zu berücksichtigende Arbeitsverhältnis anschließt. Eine Unterbrechung darf nur kurz dauern, also z.B. wenige Tage bis maximal einen Monat für einen Umzug. Als unschädlich kann man auch eine Unterbrechung zwischen zwei Anstellungsverhältnissen auf Grund der Kindergartenferien oder Schulferien ansehen.

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

- mit einem Arbeitgeber, der Mitglied eines Mitgliedsverbandes der Vereinigung Kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) ist oder mit dem Bund vereinbart war (§ 34 Abs. 3 Satz 5 KAO) oder
- mit einem anderen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform organisierten Arbeitgeber vereinbart war (§ 34 Abs. 3 Satz 6 KAO) oder
- mit einem sonstigen Arbeitgeber vereinbart war und auf das ein dem TVöD vergleichbarer Tarifvertrag Anwendung gefunden hat. Ein dem TVöD vergleichbarer Tarifvertrag liegt vor, wenn er im Wesentlichen annähernd gleiche Inhalte wie der TVöD hat, insbesondere bei den Entgeltregelungen (Tabelle, Stufenanzahl und -laufzeit, keine Bewährungs-, Tätigkeits- und Zeitaufstiege), was z.B. beim Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) der Fall ist, nicht aber beim BAT oder
- das mit einem sonstigen Arbeitgeber vereinbart war und auf das kirchliche Arbeitsrechtsregelungen, die auf dem TVöD oder dem TV-L basieren, Anwendung gefunden haben, z.B. AVR Württemberg oder die Arbeitsrechtsregelungen der Badischen Landeskirche (welche auf dem TVöD Bund basieren).

cc) Es besteht nach § 16 Abs. 2 a KAO neue Fassung 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 / die Beschäftigte einer niedrigeren Stufe zuzuordnen.

dd) Die Stufe muss in einer Tätigkeit erworben worden sein, die zumindest im weiteren Sinne für die nun übernommene Tätigkeit förderlich ist.

ee) Nach der Niederschriftserklärung zu § 16 Abs. 2 a TVöD besteht Einigkeit, dass es sich bei der erworbenen Stufe auch um eine individuelle Endstufe oder Zwischenstufe aus dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis handeln kann.

ff) Ein Anspruch des / der Beschäftigten auf Anerkennung der im vorherigen Arbeitsverhältnis erworbenen Stufe besteht ebenso wenig wie bei der weiterhin bestehenden Möglichkeit der Berücksichtigung förderlicher beruflicher Zeiten zur Deckung des Personalbedarfs nach § 16 Abs. 2 S. 3 KAO.

Liegen die Voraussetzungen des § 16 Abs. 2 a KAO vor, bedarf es keiner Genehmigung des § 1 e -Ausschusses.

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

c) Am System der Stufenzuordnung nach der KAO ändert sich durch die Einfügung des neuen § 16 Abs. 2 a KAO grundsätzlich nichts.

Zunächst ist weiterhin zu prüfen, ob ein Rechtsanspruch des neu einzustellenden Beschäftigten auf Anerkennung von bestimmten Zeiten besteht.

In einem zweiten Schritt kann geprüft werden, ob zugunsten des einzustellenden Beschäftigten von der Ermessensregelung des § 16 Abs. 2 S. 3 KAO oder des § 16 Abs. 2 a KAO neue Fassung Gebrauch gemacht werden soll.

d) Hinzuweisen ist auch auf die parallel zu § 16 Abs. 2 a neue Fassung in **§ 17 Abs. 7 S. 2 AR-Ü** eingefügte Neuregelung. Diese legt fest, dass in den Fällen des § 16 Abs. 2 a KAO die Eingruppierung unter Anwendung der Anlage 2 TVÜ-Bund bzw. Anlage 1 TVÜ-VKA in die in dem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Entgeltgruppe erfolgen **kann**, sofern das unmittelbar vorhergehende Arbeitsverhältnis vor dem 01.10.2006 begründet worden ist. In dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis noch nicht vollzogene Bewährungsaufstiege werden in dem neuen Arbeitsverhältnis nicht weitergeführt.

Die Anwendung von § 17 Abs. 7 S. 2 AR-Ü hat folgende Voraussetzungen:

aa) Es müssen die Voraussetzungen des § 16 Abs. 2 a KAO neue Fassung vorliegen.

bb) Es muss sich um eine Entgeltgruppe handeln, die nach der KAO in dieser Tätigkeit von übergeleiteten Beschäftigten auch hätte erreicht werden können.

cc) Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach aa) und bb) kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erreichte EG auch in der neuen Beschäftigung gewährt werden, ohne dass es einer Genehmigung nach § 1 e – KAO bedarf.

Sollen außer der EG weitere Besitzstände, insbesondere Kinderzulagen oder ein Strukturausgleich, weiter gewährt werden, so bedarf es dagegen weiterhin einer Genehmigung nach § 1 e KAO.

Bei Unklarheiten oder Unsicherheiten, ob in einem individuellen Fall eine höhere EG nach § 17 Abs. 7 S. 2 AR-Ü gewährt werden kann, bitten wir, weiterhin den § 1 e-Ausschuss anzurufen. Dieser wird auch zukünftig über entsprechende Anträge entscheiden.

e) Bsp.: Eine Erzieherin fängt zum 01.09.2009 als Gruppenleiterin in einer evangelischen Einrichtung in Württemberg an. Sie hat bis 31.08.2009 in einer Einrichtung der badischen Landeskirche ebenfalls als Gruppenleiterin gearbeitet und dort zuletzt EG 8, Stufe 5 erhalten.

Prüfungsreihenfolge:

aa) Zwingend vorzunehmende Anrechnung von Zeiten:

- § 16 Abs. 2 b KAO ist nicht einschlägig, da es sich nicht um Zeiten im Geltungsbereich der KAO handelt.
- § 16 Abs. 2 S. 1 und 2 KAO ist einschlägig. Es ist einschlägige Berufserfahrung im Umfang von 12 Monaten (bei Einstellung ab 01.01.2010 im Umfang von 36 Monaten) anzurechnen.

Ergebnis: Die Mitarbeiterin hat einen Rechtsanspruch auf Einstufung in EG 6, Stufe 2 (bei Einstellung ab 01.01.2010 EG 6, Stufe 3).

bb) Im Ermessen des neuen Arbeitgebers mögliche Anrechnung von Zeiten:

- Gemäß § 16 Abs. 2 a KAO neue Fassung könnte der Mitarbeiterin in EG 6 die Stufe 5 gewährt werden, da sie diese in einem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworben hat, auf das kirchliche Arbeitsrechtsregelungen Anwendung finden, die auf TVöD basieren.

cc) Im Ermessen des neuen Arbeitgebers mögliche Berücksichtigung der im vorhergehenden Arbeitsverhältnis erreichten EG.

- Da § 16 Abs. 2 a KAO einschlägig ist und die EG 8 auch ein nach KAO in den TVöD übergeleiteter Beschäftigter als Gruppenleitung hätte erreichen können, könnte der neue Arbeitgeber ihr auch EG 8, Stufe 5 gewähren, ohne dass es dazu einer Genehmigung nach § 1 e KAO bedarf.

4. Höhergruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe, § 17 Abs. 4 KAO

Für Höhergruppierungen über mehr als eine Entgeltgruppe (EG) ändert sich das Verfahren für die Stufenzuordnung rückwirkend ab 1. Januar 2008.

Anders als bisher werden nicht mehr nur die alte und die neue EG, sondern auch die dazwischen liegenden Entgeltgruppen berücksichtigt. Gemäß § 17 Abs. 4 S. 3 KAO neue Fassung erfolgt die Bestimmung der neuen Stufe in diesen Fällen schrittweise. Ausgehend von der bisherigen EG und Stufe ist in jeder nächst höheren EG eine betragsmäßige Stufenzuordnung gemäß § 17 Abs. 4 Satz 1 KAO vorzunehmen, bis die neue EG erreicht ist. Garantiebeträge gemäß § 17 Abs. 4 S. 2 KAO sind bei diesen Zwischenschritten nicht zu bestimmen. Für die Frage, ob ein Garantiebetrag zusteht oder nicht, kommt es wie bisher nur auf den Vergleich der Tabellenentgelte zwischen bisheriger und neuer EG an.

Die Neuregelung gilt bis zum Inkrafttreten der neuen Eingruppierungsvorschriften des TVöD nicht für Beschäftigte, die von EG 3 nach EG 5 und von EG 6 nach EG 8 höhergruppiert werden. Da es sich bei den EG 4 und EG 7 um Entgeltgruppen handelt, die dem ehemaligen „Arbeiterbereich“ zugeordnet sind und diese im KAO-Bereich nicht vorkommen, stellt sich eine Höhergruppierung von EG 3 nach EG 5 oder von EG 6 nach EG 8 nicht als Höhergruppierung über mehr als eine EG dar.

Bsp.: Ein Beschäftigter wird am 01.02.2009 von EG 10, Stufe 5 (3635,35 €) nach EG 12 höhergruppiert.

Weil die Höhergruppierung nicht in die nächst höhere, sondern in eine darüber liegende EG erfolgt, ist für die Stufenzuordnung in EG 12 gemäß § 17 Abs. 4 S. 3 KAO neue Fassung ein Zwischenschritt erforderlich. Der Beschäftigte wird daher zunächst fiktiv der EG 11 Stufe 5 (3905,61 €) zugeordnet und anschließend aus der fiktiven EG 11, Stufe 5 der EG 12 Stufe 5 (4292,47 €) zugeordnet. Ohne die fiktive Zuordnung zu EG 11 wäre der Beschäftigte in EG 12 nur der Stufe 4 zugeordnet worden.

Es sind alle Höhergruppierungsvorgänge über mehr als eine EG ab 01.01.2008 zu kontrollieren und an das neue Recht anzupassen. Bei Höhergruppierungen vor dem 01.01.2008 bleibt es dagegen bei der nach bisherigem Recht ermittelten Stufe. Auch für die Zukunft wird in diesen Fällen keine neue Stufenzuordnung vorgenommen.

5. Pauschale Ausschüttung des Leistungsentgelts, § 18 KAO

Ab 01.01.2009 erhalten alle unter den Geltungsbereich der KAO fallenden Beschäftigten das Leistungsentgelt in Form einer monatlich auszuzahlenden pauschalen Zulage in Höhe von derzeit 1 % ihres jeweiligen Bruttomonatsentgelts. Erhöht sich das Leistungsentgelt gemäß § 18 TVöD, erhöht sich die maßgebliche Prozentzahl der pauschalen Zulage automatisch entsprechend.

Bruttomonatsentgelt in diesem Sinne ist insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einschließlich Besitzstandszulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall (§ 22 KAO) und bei Urlaub. Nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche und unständige Entgeltbestandteile.

Soll keine Pauschalausschüttung, sondern tatsächlich eine Verteilung nach Leistungsgesichtspunkten erfolgen, so bedarf es dafür des Abschlusses einer die Anforderungen des § 18 KAO erfüllenden Dienstvereinbarung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung gemäß § 36 MVG. Diese kann nur jeweils im laufenden Kalenderjahr mit Wirkung ab dem darauf folgenden Kalenderjahr abgeschlossen werden.

6. Altersgrenze für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, § 33 KAO

§ 33 Abs. 1 a) KAO wurde dahingehend geändert, dass das Arbeitsverhältnis nicht mehr starr mit Ablauf des Monats endet, in dem der / die Beschäftigte das 65. Lebensjahr vollendet hat, sondern mit Ablauf des Monats, in dem der / die Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat. Die Tarifvertragsparteien haben damit die Folgerungen aus der stufenweisen Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 Jahren auf 67 Jahre durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz vom 20.04.2007 gezogen. Der erste von der Anhebung betroffene Jahrgang ist der Jahrgang 1947. Die Regelaltersgrenze beträgt für den Jahrgang 1947 65 Jahre und einen Monat. Für den Jahrgang 1948 65 Jahre und zwei Monate usw. Ab dem Jahrgang 1959 erfolgt die Anhebung in Zweimonatsschritten. Versicherte, die 1964 oder später geboren sind, müssen in der Regel bis zum 67. Lebensjahr arbeiten.

7. Entgelt für geringfügig Beschäftigte nach Abschnitt VII KAO

Künftig ist die anteilige Jahressonderzahlung nicht mehr Bestandteil des jeweiligen Stundenentgelts für die geringfügig Beschäftigten nach § 1 c Abs. 5 KAO. Stattdessen bestimmt § 42 KAO neue Fassung, dass die anteilige Jahressonderzahlung als monatliche Zulage (in Höhe von 8,33 v. H.) auf der Basis des Tabellenentgelts für den laufenden Monat ausgezahlt wird. Dadurch wird die Jahressonderzahlung bei auf das Stundenentgelt bezogenen Vergütungsbestandteilen, z.B. bei Zeitzuschlägen oder der pauschalierten Leistungsvergütung, nicht zusätzlich als Basis herangezogen. Auf diese Weise wird eine Gleichstellung von Beschäftigten nach Abschnitt I bis VI und Abschnitt VII erreicht.

Die Umsetzung dieser Änderung erfolgt nicht rückwirkend, sondern **ab Mai 2009**.

Die Änderung hat zunächst keine Auswirkungen auf die Stundensätze für kurzfristig beschäftigte Aushilfen und Vertretungskräfte gemäß Anlage 9 zur KAO. Über die künftige Regelung der Anlage 9 zu KAO wird im Tarifausschuss weiter verhandelt. Bis zur Klärung dieser Frage bleiben die Stundensätze der Aushilfen und Vertretungskräfte unverändert, d.h. sie richten sich nach Stufe 3 der ehemaligen GF-Tabelle.

Dies gilt ebenso für die Arbeitsrechtliche Regelung zu Präsenzzeiten in der ambulanten Pflege und ihrer Vergütung (Anlage 6 zur KAO) und die Arbeitsrechtliche Regelung zur Nachbarschaftshilfe (Anlage 11 zur KAO). Beide Regelungen nehmen Bezug zum ehemaligen GF-Tarif. Daran ändert sich vorläufig nichts. Über notwendige Anpassungen auf Grund der Änderung des § 42 KAO wird die Arbeitsrechtliche Kommission im Zuge der Verhandlungen über die Verlängerung der Regelungen, die beide bis 31.12.2009 befristet sind, beraten.

II. Änderungen im Bereich der AR-Ü

1. Vergleichsentgelt, § 5 AR-Ü

aa) Wurden beide Ehegatten am 01.10.2006 in den TVöD übergeleitet und hat einer der beiden im September 2006 keine Bezüge erhalten wegen Elternzeit, Wehr- oder Zivildienst, unbezahltm Sonderurlaub wegen Familienpflichten oder aus dienstlichem Interesse, Rente auf Zeit wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder Ablauf der Krankenbezugsfristen, so wurde nach dem TVöD bei beiden Ehegatten der 1,5 fache Ortszuschlag zu Grunde gelegt. Da aber einer der beiden keine Bezüge erhielt, fehlte ein Teil für einen vollen Verheirateten-Ortszuschlag.

Hier besteht nun die Möglichkeit für den im aktiven Beschäftigungsverhältnis stehenden Ehegatten, **auf einen bis zum 30. April 2010 zu stellenden schriftlichen Antrag** eine Besitzstandszulage in Höhe des fehlenden halben Ehegattenbestandteils zu erhalten. Diese Besitzstandszulage wird auch rückwirkend im Rahmen der zwölfmonatigen Ausschlussfrist nach § 37 KAO gezahlt. Die Besitzstandszulage entfällt mit Ablauf des Monats, in dem der andere Ehegatte die Arbeit wieder aufnimmt.

bb) Wurde der aus den unter aa) genannten Gründen im September 2006 in einem ruhenden Arbeitsverhältnis ohne Bezüge stehende Ehegatte zwar nicht in den TVöD übergeleitet, hatte aber einen Anspruch auf Ortszuschlag (z.B. weil für ihn / sie weiter der BAT galt) oder als Beamter / Beamtin auf Familienzuschlag, so wurde bei dem in den TVöD übergeleiteten Ehegatten nur der Ortszuschlag der Stufe 1 zu Grunde gelegt.

Hier besteht nun ebenfalls die Möglichkeit für den im aktiven Beschäftigungsverhältnis stehenden Ehegatten, **auf einen bis zum 30. April 2010 zu stellenden schriftlichen Antrag** eine Besitzstandszulage in Höhe des fehlenden halben Ehegattenbestandteils zu erhalten. Diese Besitzstandszulage wird auch rückwirkend im Rahmen der zwölfmonatigen Ausschlussfrist nach § 37 KAO gezahlt. Die Besitzstandszulage entfällt mit Ablauf des Monats, in dem der andere Ehegatte die Arbeit wieder aufnimmt.

cc) Basis für die Ermittlung des Vergleichsentgelts für die Überleitung waren die Bezüge im September 2006. Wenn der andere ortszuschlagsberechtigte oder familienzuschlagsberechtigte Ehegatte mit Ablauf des Monats September 2006 aus dem öffentlichen Dienst ausschied, so wurde bei dem in den TVöD übergeleiteten Ehegatten trotzdem nur der Ortszuschlag der Stufe 1 berücksichtigt, obwohl die Ehegatten als Folge ab Oktober 2006 dann gar keinen Ehegattenbestandteil mehr erhielten.

Hier kann nun der in den TVöD übergeleitete Ehegatte **bis 30. April 2010 einen schriftlichen Antrag** auf Neuermittlung des Vergleichsentgelts (frühestens) ab 1. Juli 2009 stellen.

dd) Im KAO-Bereich wurde bei der Überleitung von Ortszuschlägen bzw. Familienzuschlägen großzügiger verfahren als im Bereich des öffentlichen Dienstes. Die Punkte aa) bis cc) wurden daher in der Regel bereits bei der Überleitung zu Gunsten der Mitarbeitenden berücksichtigt. Sollten trotzdem entsprechende Anträge eingehen, müssen diese in Rücksprache mit der ZGASt im Einzelnen geprüft werden.

2. Verlängerung der Frist für die Durchführung der Bewährungsaufstiege von übergeleiteten Beschäftigte, § 8 AR-Ü

Seither war in § 8 Abs. 3 AR-Ü geregelt, dass Bewährungsaufstiege von übergeleiteten Beschäftigten, die bei Fortgeltung des BAT bis spätestens zum 30.09.2008 wegen Erfüllung der erforderlichen Bewährungszeit höhergruppiert worden wären, umgesetzt werden, unabhängig davon, ob die Hälfte der Bewährungszeit am Überleitungsstichtag 01.10.2006 erfüllt war oder nicht.

Diese Frist für die Durchführung der Bewährungsaufstiege wurde im Zuge der Tarifeinigung bis 31.12.2010 verlängert. Dies bedeutet, dass die bis zu diesem Zeitpunkt noch anstehenden Bewährungsaufstiege übergeleiteter Beschäftigter umzusetzen sind. **Maßgeblicher von den Personalstellen zu kontrollierender Zeitraum ist somit der 01.10.2008 bis 31.12.2010.** Zum individuellen Aufstiegszeitpunkt dürfen keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten.

Die Bewährungsaufstiege sind von Amts wegen zu vollziehen! (Protokollnotiz (AR-Ü) zu § 8 Abs. 3 TVÜ)

Dabei ist zu unterscheiden, ob die Beschäftigten in die EG 3, 5, 6 oder 8 oder in die EG 2 oder 9 bis 15 übergeleitet wurden.

aa) Beschäftigte, die in die EG 3, 5, 6 oder 8 übergeleitet wurden und bei denen bis zum 31.12.2010 noch ein Bewährungsaufstieg ansteht, sind zum individuellen Höhergruppierungszeitpunkt gemäß § 17 Abs. 4 S. 1 und 2 KAO in der nächst höheren EG der Stufe zuzuordnen, in der sie mindestens ihr seitheriges Tabellenentgelt bekommen, mindestens Stufe 2, auch wenn sie am Überleitungsstichtag die Hälfte der Bewährungszeit nicht erfüllt haben. Die Garantiebetragregelung ist zu beachten. Die Stufenlaufzeit in der höheren EG beginnt mit dem Zeitpunkt der Höhergruppierung. Gemäß § 12 Abs. 4 AR-Ü wird der Höhergruppierungsgewinn auf einen etwaigen Strukturausgleich angerechnet.

Durch die Neuregelung ändert sich insofern nichts an der seitherigen Rechtslage, als Beschäftigte, die in die EG 3, 5, 6 oder 8 übergeleitet wurden und bei denen die Hälfte der Bewährungszeit am Überleitungsstichtag 01.10.2006 erfüllt war, auch dann gemäß § 8 Abs. 1 AR-Ü zum individuellen Höhergruppierungszeitpunkt in die nächst höhere EG eingruppiert werden, wenn dieser nach dem 31.12.2010 liegt.

bb) Beschäftigte, die in die EG 2 oder 9 bis 15 übergeleitet wurden und bei denen bis zum 31.12.2010 noch ein Bewährungsaufstieg ansteht, werden nicht in die nächst höhere EG höhergruppiert, sondern sie bleiben in ihrer EG und erhalten zusätzlich zu ihrem aktuellen Tabellenentgelt ab dem individuellen Aufstiegszeitpunkt den Höhergruppierungsgewinn, den sie nach früherem Tarifrecht in Folge des Aufstiegs erhalten hätten. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Hälfte der Bewährungszeit am Überleitungsstichtag erfüllt war oder nicht.

Um diesen Höhergruppierungsgewinn zu ermitteln, ist das Vergleichsentgelt vom September 2006, mit dem der / die Beschäftigte übergeleitet worden ist, einem fiktiven Vergleichsentgelt gegenüberzustellen, das sich im September 2006 ergeben hätte, wenn der / die Beschäftigte zu diesem Zeitpunkt bereits in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert gewesen wäre.

Die Differenz bildet den Höhergruppierungsgewinn, den die / der Beschäftigte zum individuellen Aufstiegszeitpunkt erhält und ihrem / seinem Tabellenentgelt zuge-rechnet wird. Durch die Erhöhung des bisherigen Tabellenentgelts um den Höher-gruppierungsgewinn ergibt sich eine neue individuelle Zwischen- oder Endstufe. Bei Beschäftigten, die sich bereits in einer individuellen Endstufe befinden, wird diese um den Höhergruppierungsgewinn erhöht. Das Entgelt einer so neu ermittelten Zwischen- oder Endstufe nimmt an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

Abzustellen ist bei der Vergleichsberechnung auf die am 30. September 2006 geltenden Beträge. Dies sind die mit Rundschreiben vom 02.12.2003, AZ 25.30 zu Nr. 469/6 veröffentlichten, ab 1. Mai 2004 geltenden Tabellenwerte.

Bsp.: Dipl. Sozialpädagoge in Vergütungsgruppenplan 25, wurde im ersten Bewäh-rungsaufstieg in BAT IV b, Fallgruppe 2 a) nach EG 10, individuelle Stufe 2 + über-geleitet. Am 01.10.2008 erfolgte der Aufstieg in die reguläre Stufe 3. Das Tabellen-entgelt in EG 10, Stufe 3 beträgt ab 01.01.2009 3020,62 €.

Zum 01.02.2009 steht der 2. Bewährungsaufstieg nach BAT IV a, Fallgruppe 3 a an. Der Beschäftigte war im September 2006 ledig und befand sich in der 33. Lebens-alterstufe.

Sein Vergleichsentgelt berechnete sich folgendermaßen:

Grundvergütung BAT IV b	2027,29 €
Allgemeine Zulage	114,60 €
<u>Ortszuschlag Stufe 1</u>	<u>502,36 €</u>
Vergleichsentgelt	2644,25 €

Fiktives Vergleichsentgelt:

Grundvergütung BAT IV a	2286,68 €
Allgemeine Zulage	114,60 €
<u>Ortszuschlag Stufe 1</u>	<u>502,36 €</u>
Fiktives Vergleichsentgelt	2903,64 €

Dies ergibt eine Differenz und damit einen Höhergruppierungsgewinn von 259,39 €.

Ab 01.02.2009 erhält der Beschäftigte somit ein Tabellenentgelt in Höhe von 3020,62 € + 259,39 € = 3280,01 €. Dies entspricht einer neuen individuellen Zwischenstufe 4 +.

In § 8 Abs. 3 S. 2 AR-Ü ist geregelt, dass die Stufenlaufzeit unberührt bleibt. Dies bedeutet im vorliegenden Beispiel, dass die Stufenlaufzeit für den Aufstieg von Stufe 4 + nach Stufe 5 ab dem individuellen Höhergruppierungszeitpunkt, also ab 01.02.2009 zu laufen beginnt. Der Aufstieg nach Stufe 5 erfolgt somit regulär zum 01.02.2013.

Variante: Wäre der Höhergruppierungsgewinn niedriger ausgefallen, so dass der Beschäftigte ab 01.02.2009 der neuen individuellen Stufe 3 + zugeordnet worden wäre, so wäre die ursprüngliche Stufenlaufzeit für den Aufstieg nach Stufe 4 unver-ändert geblieben. Der reguläre Aufstieg nach Stufe 4 wäre also nach drei Jahren ab 01.10.2008, also zum 01.10.2011 erfolgt.

Ein etwaiger Strukturausgleich steht ab dem Zeitpunkt der Erhöhung des seitherigen Tabellenentgelts bzw. der seitherigen individuellen Endstufe nicht mehr zu, § 8 Abs. 3 in Verbindung mit § 8 Abs. 2 S. 3 AR-Ü.

Bei Teilzeitbeschäftigung ist der Höhergruppierungsgewinn und somit die neue individuelle Zwischen- oder Endstufe auf der Grundlage eines entsprechenden Vollbeschäftigten zu ermitteln; sodann ist das maßgebliche Teilzeitentgelt gemäß § 24 Abs. 2 KAO zu berechnen.

cc) Zu beachten ist, dass sich die Verlängerung der Frist für die Durchführung der Bewährungsaufstiege nicht auf Beschäftigte bezieht, deren Vergütung sich nach den Vergütungsgruppenplänen 53 und 54, also nach der KR-Anwendungstabelle richtet. Gemäß § 8 Abs. 4 AR-Ü gilt § 8 Abs. 1 bis Abs. 3 AR-Ü, d.h. die gesamte Regelung über Besitzstandsbewährungsaufstiege, nicht für diesen Personenkreis, da bei diesem der Bewährungsverlauf bereits bei der KR-Anwendungstabelle berücksichtigt wurde.

3. Kinderbezogene Entgeltbestandteile, § 11 AR-Ü

Grundsätzlich bleibt die Regelung der Kinderbesitzstandszulage gleich. Es wurden noch folgende **Sonderfälle** geregelt:

aa) Beschäftigte mit mehr als zwei Kindern, die im September 2006 für das dritte und jedes weitere Kind keinen kinderbezogenen Entgeltbestandteil erhalten haben, weil sie nicht zum Kindergeldberechtigten bestimmt waren, haben Anspruch auf die Besitzstandszulage für das dritte und jedes weitere Kind, wenn sie bis zum 31.12.2009 einen Berechtigtenwechsel beim Kindergeld zu ihren Gunsten vornehmen und der Beschäftigungsumfang der kindergeldberechtigten anderen Person im September 2006 30 Stunden nicht überstieg. Die Zulage wird auf einen **bis zum 30. April 2010 zu stellenden schriftlichen Antrag** ggf. rückwirkend im Rahmen der Ausschlussfrist des § 37 KAO gezahlt

bb) Ist die andere Person im September 2006 aus dem öffentlichen Dienst ausgeschieden und entfiel aus diesem Grund der kinderbezogene Entgeltbestandteil, entsteht der Anspruch auf die Besitzstandszulage bei dem / der in den TVöD übergeleiteten Beschäftigten. Die Zulage wird auf einen **bis zum 30. April 2010 zu stellenden schriftlichen Antrag** ggf. rückwirkend im Rahmen der Ausschlussfrist des § 37 KAO gezahlt. **Auch diese Sonderregelung dürfte im KAO-Bereich bereits zu Gunsten der Mitarbeitenden berücksichtigt worden sein.**

3. Die für die Praxis relevanteste Neuregelung ist folgende: Bei **Tod der / des Kindergeldberechtigten** wird ein Anspruch auf die Kinderbesitzstandszulage für den anderen in den TVöD übergeleiteten Beschäftigten auch nach dem 1. Oktober 2006 begründet.

Die Zulage wird auf schriftlichen Antrag im Rahmen der Ausschlussfrist nach § 37 KAO gezahlt. Ein Enddatum, bis wann dieser Antrag gestellt werden kann, gibt es in diesem Fall nicht.

Um entsprechende Beachtung der Neuregelungen wird gebeten.

Mit freundlichen Grüßen

Hartmann
Oberkirchenrat