



[zum Inhaltsverzeichnis](#)

Durchführungsbestimmungen

des Landeskirchenamtes der
Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers

vom 7. Oktober 2008

zur

Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiter
und Mitarbeiterinnen im Bereich der Konföderation
evangelischer 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 –

Stand: **26. November 2012**

Inhaltsverzeichnis:

A. Allgemeines	3
B. Hinweise zu den ARR-Ü-Konf.....	4
I. Einführung.....	4
II. Die Überleitungsvorschriften im Einzelnen.....	4
1. Zu § 1 ARR-Ü-Konf - Geltungsbereich.....	4
2. Zu § 2 ARR-Ü-Konf - Ersetzung der bisherigen Regelungen durch die Änderung der DienstVO	6
3. Zu § 3 ARR-Ü-Konf - Überleitung in den TV-L nach den Maßgaben der DienstVO	7
4. Zu § 4 ARR-Ü-Konf - Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen.....	7
4.1 Zu § 4 Abs. 1 ARR-Ü-Konf - Grundsatz	7
4.1.1 Arbeiterinnen	8
4.1.2 Angestellte	9
4.1.2.1 Abweichende Regelung für Kirchenmusikerinnen mit D-Prüfung und Kirchenmusikerinnen ohne Prüfung.....	10
4.1.3 Zu § 4 Abs. 2 ARR-Ü-Konf - Aufstiege im Januar 2009	10
4.1.4 Zu § 4 Abs. 3 ARR-Ü-Konf - Herabgruppierungen im Januar 2009.....	11
4.2 Weitere Hinweise	11
5. Zu § 5 ARR-Ü-Konf - Ermittlung des Vergleichsentgelts	12
5.1 Zu § 5 Abs. 2 ARR-Ü-Konf - Vergleichsentgelt für Angestellte	12
5.1.1 Zu § 5 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 4 ARR-Ü-Konf - Grundvergütung, Stufensteigerung im Januar 2009	12
5.1.2 Zu § 5 Abs. 2 Sätze 1, 5 und 6 ARR-Ü-Konf - Allgemeine Zulage	12
5.1.3 Zu § 5 Abs. 2 Satz 1 und 2 ARR-Ü-Konf - Ortszuschlag	13
5.1.4 Zu § 5 Abs. 2 Satz 3 ARR-Ü-Konf - Funktionszulagen	17
5.1.5 Zu § 5 Abs. 2 Satz 4 ARR-Ü-Konf - Überleitung von Angestellten unter 18 Jahren.....	18
5.2 Zu § 5 Abs. 3 und 4 ARR-Ü-Konf - Vergleichsentgelt für Arbeiterinnen.....	19
5.3 Zu § 5 Abs. 5 ARR-Ü-Konf - Teilzeitbeschäftigte.....	19
5.4 Zu § 5 Abs. 6 ARR-Ü-Konf - Berücksichtigung von Zeiten ohne Vergütung/ Lohn im Dezember 2008	22
6. Zu § 6 ARR-Ü-Konf - Stufenzuordnung der Angestellten	23
6.1 Zu § 6 Abs. 5 Satz 1 und 2 ARR-Ü-Konf - Stufenzuordnung zur Stufe 2	23
6.2 Zu § 6 Abs. 1 ARR-Ü-Konf - Individuelle Zwischenstufe	24
6.2.1 Zu § 6 Abs. 1 Satz 3 ARR-Ü-Konf - Stufenzuordnung von Teilzeitbeschäftigten bei Vorliegen eines Konkurrenzfalles im Ortszuschlag	24
6.3 Zu § 6 Abs. 4 Satz 1 ARR-Ü-Konf - Individuelle Endstufe	25
6.4 Zu § 6 Abs. 2 Satz 1 und 2 ARR-Ü-Konf - Höhergruppierungen aus der individuellen Zwischenstufe.....	26
6.5 Zu § 6 Abs. 4 Satz 3 und 4 ARR-Ü-Konf - Höhergruppierungen aus der individuellen Endstufe.....	27
6.6 Herabgruppierungen aus einer individuellen Entgeltstufe	27
6.6.1 Zu § 6 Abs. 2 Satz 3 ARR-Ü-Konf - Herabgruppierungen aus der individuellen Zwischenstufe.....	27
6.6.2 Zu § 6 Abs. 4 i.V.m. Abs. 2 Satz 3 ARR-Ü-Konf - Herabgruppierungen aus der individuellen Endstufe	28
6.7 Zu § 6 Abs. 3 ARR-Ü-Konf - Angestellte im Pflegedienst.....	28

Durchführungsbestimmungen zur ARR-Ü-Konf

6.7.1	Sofortige Zuordnung zur Stufe 3.....	28
6.7.2	Stufe 3 als Eingangsstufe ab Entgeltgruppe 9a	28
6.7.3	Besonderheiten bei Überleitung in die Entgeltgruppe 8a	28
7.	Zu § 7 ARR-Ü-Konf - Stufenzuordnung der Arbeiterinnen.....	29
7.1	Zu § 7 Abs. 1 ARR-Ü-Konf - Stufenzuordnung nach Beschäftigungszeit.....	30
7.2	Zu § 7 Abs. 3 ARR-Ü-Konf - Individuelle Zwischenstufe	30
7.3	Zu § 7 Abs. 2 ARR-Ü-Konf - Stufenzuordnung zur Stufe 2	31
7.4	Zu § 7 Abs. 4 Satz 1 und 2 ARR-Ü-Konf - Höhergruppierung aus der individuellen Zwischenstufe.....	31
7.5	Zu § 7 Abs. 4 Satz 3 ARR-Ü-Konf - Herabgruppierungen aus der individuellen Zwischenstufe.....	32
7.6	Zu § 7 Abs. 2 ARR-Ü-Konf - Individuelle Endstufe	33
8.	Zu § 8 ARR-Ü-Konf - Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege.....	33
8.1	Zu § 8 Abs. 1 ARR-Ü-Konf - Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege in den Entgeltgruppen 3, 5, 6 und 8.....	33
8.2	Zu § 8 Abs. 2 ARR-Ü-Konf - Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege in den Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15	34
8.3	Zu § 8 Abs. 3 ARR-Ü-Konf - Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege bis zum 31. Dezember 2010 / 28. Februar 2013	36
9.	Zu § 9 ARR-Ü-Konf - Vergütungsgruppenzulagen	36
9.1	Zu § 9 Abs. 1 ARR-Ü-Konf - am 31. Dezember 2008 zustehende Vergütungsgruppenzulagen	37
9.2	Zu § 9 Abs. 2 ARR-Ü-Konf - Vergütungsgruppenzulagen ohne vorherigen Aufstieg	37
9.3	Zu § 9 Abs. 3 Buchst. a ARR-Ü-Konf - Vergütungsgruppenzulage nach vorherigem, noch nicht erreichtem Aufstieg.....	38
9.4	Zu § 9 Abs. 3 Buchst. b ARR-Ü-Konf - Vergütungsgruppenzulage nach vorherigem, bereits erfolgten Aufstieg	38
9.5	Zulagen an Angestellte im Schreibdienst und an Sekretärinnen.....	39
10.	Zu § 10 ARR-Ü-Konf - Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit nach dem 1. Januar 2009.....	39
11.	Zu § 11 ARR-Ü-Konf - Kinderbezogene Entgeltbestandteile	39
11.1.	Voraussetzungen für die Zahlungsaufnahme der Besitzstandszulage für im Dezember 2008 bereits geborene Kinder	39
11.2	Wegfall und Wiederaufleben der Besitzstandszulage	40
11.3	Höhe der Besitzstandszulage	41
12.	Zu § 12 ARR-Ü-Konf - Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Beihilfe	43
12.1	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	43
12.1.1	Bisheriges Recht nach der DienstVO-1983	43
12.1.2	Künftiges Recht nach dem TV-L.....	44
12.2	Beihilfen (Anmerkung zu § 12 ARR-Ü-Konf).....	44
13.	Zu § 13 ARR-Ü-Konf - Beschäftigungszeit	44
14.	Zu § 14 ARR-Ü-Konf - Urlaub	45
14.1	Zu § 14 Abs. 1 ARR-Ü-Konf - Übergangsregelung für Angestellte der Vergütungsgruppen I und Ia BAT	45
14.2	Zu § 14 Abs. 2 ARR-Ü-Konf - Zusatzurlaub für gesundheitsgefährdende Arbeiten	45
14.3	Zu § 14 Abs. 3 ARR-Ü-Konf - Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit.....	45

15. Zu § 15 ARR-Ü-Konf - Eingruppierung	45
15.1 Zu § 15 Abs. 1 ARR-Ü-Konf - Modifizierte Fortgeltung des bisherigen Eingruppierungsrechts	45
15.2 Zu § 15 Abs. 2 ARR-Ü-Konf - Neues Recht bei Tätigkeiten der Entgeltgruppe 1 TV-L und der Vergütungsgruppe I BAT	46
15.3 Zu § 15 Abs. 3 ARR-Ü-Konf - Vorläufigkeit von Eingruppierungsvorgängen zwischen dem 1. Januar 2009 und dem Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung	47
15.4 Zu § 15 Abs. 5 ARR-Ü-Konf - Wegfall von Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiegen sowie von Vergütungsgruppenzulagen	47
15.5 Zu § 15 Abs. 7 Satz 1 ARR-Ü-Konf - Eingruppierungen zwischen dem 1. Januar 2009 und dem Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung	47
15.6 Zu § 15 Abs. 7 Satz 2 ARR-Ü-Konf - Eingruppierung bei der Neueinstellung in die im vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Entgeltgruppe	50
15.7 Zu § 15 Abs. 8 ARR-Ü-Konf - Persönliche Zulage für bestimmte Gruppen von Mitarbeiterinnen der Entgeltgruppe 13	50
16. Zu § 16 ARR-Ü-Konf - Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 31. Dezember 2008	50
16.1 Zu § 16 Abs. 1 ARR-Ü-Konf - Erstmalige Übertragung bei Angestellten nach dem 31. Dezember 2008	50
16.2 Zu § 16 Abs. 2 ARR-Ü-Konf - Erstmalige Übertragung bei Arbeiterinnen nach dem 31. Dezember 2008	51
16.3 Zu § 16 Abs. 3 ARR-Ü-Konf - Maßgeblichkeit des § 22 Abs. 2 BAT	53
17. Zu § 17 ARR-Ü-Konf - Entgeltgruppen 2 Ü, 13 Ü und 15 Ü	53
17.1 Zu § 17 Abs. 1 ARR-Ü-Konf - Entgeltgruppe 2 Ü	53
17.2 Zu § 17 Abs. 2 ARR-Ü-Konf - Entgeltgruppe 13 Ü	53
17.3 Zu § 17 Abs. 3 ARR-Ü-Konf - Entgeltgruppe 15 Ü	53
18. Zu § 18 ARR-Ü-Konf - Anwendung der Entgelttabelle auf Lehrkräfte	53
19. Zu § 19 ARR-Ü-Konf - Abrechnung unständiger Bezügebestandteile	55
20. Zu § 20 ARR-Ü-Konf - Bereitschaftszeiten	55
21. Zu § 21 ARR-Ü-Konf - Nebentätigkeiten	55
22. Zu § 22 ARR-Ü-Konf - Übergangsregelung für bestehende Dienstwohnungsverhältnisse	56

A. Allgemeines

Im Land Niedersachsen ist am 1. November 2006 der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in Kraft getreten.

Am 10. Juni 2008 hat die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen (ADK) die 61. Änderung der Dienstvertragsordnung (DienstVO) beschlossen. Die neu gefasste DienstVO enthält neben den besonderen kirchlichen Regelungen Maßgaben zur Anwendung des TV-L. Das neue Tarifwerk tritt am 1. Januar 2009 in Kraft.

Zur Überleitung der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in das neue Tarifwerk hat die ADK eine Arbeitsrechtsregelung (ARR-Ü-Konf) beschlossen. Mit

der ARR-Ü-Konf wird außerdem das Übergangsrecht geregelt.

B. Hinweise zu den ARR-Ü-Konf

I. Einführung

Die ARR-Ü-Konf regelt die Überleitung der am 31. Dezember 2008 beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (vgl. § 1 Abs. 1 ARR-Ü-Konf, im Folgenden: einheitlich **Mitarbeiterinnen**) in die neu gefasste Dienstvertragsordnung und den TV-L; daneben enthält sie die Besitzstands- und Übergangsregelungen. Die Übergangsregelungen gelten vielfach auch für Mitarbeiterinnen, die nach dem 31. Dezember 2008 neu eingestellt werden. In den ARR-Ü-Konf ist das dann ausdrücklich aufgeführt (vgl. § 1 Abs. 2 ARR-Ü-Konf).

Die im Folgenden verwendeten Personenbezeichnungen gelten für Frauen und Männer.

Die Regelungen der ARR-Ü-Konf lassen sich wie folgt unterteilen:

- Allgemeine Vorschriften (§§ 1 und 2),
- Überleitung der Angestellten und Arbeiterinnen aus dem BAT, MTArb in die DienstVO-2009 und den TV-L (§§ 3 bis 7, 19),
- Besitzstände für Mitarbeiterinnen, die übergeleitet werden (§§ 8 bis 13, 14 Abs. 2 und 4) und
- Übergangsrecht, insbesondere vorübergehende Weitergeltung bisheriger Tarifregelungen bis zu einer Neuregelung (§ 14 Abs. 1 und 3, §§ 15, 16, 17, 20 bis 22).

Zu den ARR-Ü-Konf gehören folgende **Anlagen**:

Anlage 1 ARR-Ü-Konf: Teil A: Ersetzte Arbeitsrechtsregelungen und Tarifverträge
Teil B: Fortgeltende Arbeitsrechtsregelungen und Tarifverträge

Anlage 2 ARR-Ü-Konf: Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen (*entspricht inhaltlich der Anlage 2 des TVÜ-Länder*)

Anlage 3 ARR-Ü-Konf: Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für ab dem 1. Januar 2009 stattfindende Eingruppierungsvorgänge (*entspricht inhaltlich der Anlage 4 des TVÜ-Länder*)

Anlage 4 ARR-Ü-Konf: Anwendungstabellen für Mitarbeiterinnen im Pflegedienst – Kr.-Anwendungstabelle (*entspricht inhaltlich der Anlage 5A des TVÜ-Länder*)

II. Die Überleitungsvorschriften im Einzelnen

1. Zu § 1 ARR-Ü-Konf - Geltungsbereich

Die ARR-Ü-Konf unterscheidet zwei Gruppen von Mitarbeiterinnen, auf die die Regelungen der ARR-Ü-Konf in unterschiedlichem Umfang Anwendung finden.

- a) Hauptadressaten der ARR-Ü-Konf sind diejenigen Mitarbeiterinnen, die über den 31. Dezember 2008 hinaus in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis zu einem Anstellungsträger stehen, der unter den Geltungsbereich der DienstVO fällt. Zudem müssen diese Mitarbeiterinnen ab dem 1. Januar 2009 unter den Geltungsbereich der

DienstVO fallen (§ 1 Abs. 1 ARR-Ü-Konf).

Für diese Mitarbeiterinnen gelten die jeweils einschlägigen Bestimmungen der ARR-Ü-Konf, solange ihr übergeleitetes Arbeitsverhältnis zum selben Anstellungsträger ununterbrochen fortbesteht.

Von § 1 Abs. 1 ARR-Ü-Konf erfasst sind auch Mitarbeiterinnen, die im Dezember 2008 – z.B. aufgrund Beurlaubung, Mutterschutz oder Elternzeit, Wehr- oder Zivildienst – keine oder nur für Teile des Monats Dezember Bezüge erhalten. Maßgeblich ist allein, dass zum Überleitungstichtag ein Arbeitsverhältnis besteht, welches über den 1. Januar 2009 hinaus fortbesteht.

- b) Neben den vorhandenen Mitarbeiterinnen stehen diejenigen Mitarbeiterinnen, die am 1. Januar 2009 oder später - erstmalig oder erneut - eingestellt werden (§ 1 Abs. 2 ARR-Ü-Konf). Für diese Mitarbeiterinnengruppe gilt die ARR-Ü-Konf nur insoweit, wie eine Regelung der ARR-Ü-Konf dies ausdrücklich bestimmt.

Das Arbeitsverhältnis muss am 31. Dezember 2008 bestanden haben und **bei demselben Anstellungsträger** ununterbrochen fortgesetzt werden.

Dies ist z.B. nicht der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis einer Diakonin bei einer Kirchengemeinde mit Ablauf des 31. Dezember 2008 endet und am 1. Januar 2009 ein Arbeitsverhältnis beim Kirchenkreis begründet wird.

In diesem Fall wird am 1. Januar 2009 ein neues Dienstverhältnis begründet, das sich ausschließlich nach den Regelungen des TV-L nach den Maßgaben der DienstVO bestimmt. D.h. die Mitarbeiterin erlangt keine Ansprüche auf Besitzstände nach der ARR-Ü-Konf aus dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis.

Die arbeitsvertragliche Ausweitung des Beschäftigungsumfangs ist in der Regel zwar mitarbeitervertretungsrechtlich wie eine Einstellung zu behandeln, im Sinne der Überleitungsbestimmungen kommt es aber nur auf das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses an. Damit bleiben die Besitzstände aus der Überleitung erhalten; es ändert sich lediglich der Teilzeitanteil.

Von der Regelung, dass das Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2008 hinaus ununterbrochen fortbestehen muss, enthält die Anmerkung zu § 1 Abs. 1 Satz 1 ARR-Ü-Konf allerdings mehrere Ausnahmen:

Unschädlich für die Anwendung der Überleitungsregelungen ist, wenn ein Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 2008 endet und ohne zeitliche Unterbrechung, also am 1. Januar 2009, **bei demselben Anstellungsträger** ein neues Arbeitsverhältnis **mit inhaltlich identischen Tätigkeiten** begründet wird. Dasselbe gilt, wenn das neue Arbeitsverhältnis aufgrund des gesetzlichen Feiertags am 1. Januar erst am 2. Januar 2009 begründet wird.

Eine schädliche Unterbrechung tritt jedoch ein, wenn ein neues Arbeitsverhältnis **mit inhaltlich veränderten Tätigkeiten** begründet wird. In diesem Fall wird kein Arbeitsverhältnis im Sinne des § 1 Abs. 1 ARR-Ü-Konf **fortgesetzt**.

Hier liegt eine Neueinstellung vor, der Eingruppierungsvorgang bestimmt sich nach § 15 Absatz 7 ARR-Ü-Konf.

Nach der Anmerkung Nr. 1 zu § 1 Abs. 1 Satz 1 ARR-Ü-Konf sind **Unterbrechungen bei demselben Anstellungsträger** bis zu **jeweils** einem Monat unschädlich. Bei Lehrkräften, deren Arbeitsverhältnis für die Dauer der Sommerferien unterbrochen ist, verlängert sich diese Monatsfrist auf die Gesamtdauer der Sommerferien. Die Zeit der Unterbrechung wird allerdings bei den tariflich relevanten Zeiten (Stufenlaufzeit, Beschäftigungszeit usw.) nicht mitberücksichtigt.

Die Anmerkung Nr. 2 zu § 1 Abs. 1 Satz 1 ARR-Ü-Konf regelt Ausnahmen für langjährig beschäftigte **Saisonkräfte**. Voraussetzung ist, dass sie seit mindestens **fünf Jahren** für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Arbeitsverhältnis standen oder stehen. Für diesen Personenkreis werden die §§ 2 bis 8, 11, 13, 15, 16, 17 Abs. 1 ARR-Ü-Konf auch dann angewendet, wenn das Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 2008 oder 1. Januar 2009 nicht bestanden hat. Bei der Anwendung dieser Vorschriften werden die Saisonkräfte wie Mitarbeiterinnen behandelt, die im Monat Dezember 2008 beurlaubt waren. Die Anwendung der ARR-Ü-Konf endet, wenn die Saisonbeschäftigte in einer neuen Saison nicht wieder eingestellt wird. Besteht in einer am 31. Dezember 2008 laufenden Saison ein Arbeitsverhältnis, so gilt für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses das Überleitungsrecht ohne Einschränkungen (Satz 4 der Anmerkung Nr. 2 zu § 1 Abs. 1 Satz 1 ARR-Ü-Konf). Auf nachfolgende Saisonbeschäftigungen einer langjährig beschäftigten Saisonkraft findet die ARR-Ü-Konf dann mit den Einschränkungen des Satzes 2 der Anmerkung Anwendung (Satz 5 der Anmerkung Nr. 2 zu § 1 Abs. 1 Satz 1 ARR-Ü-Konf).

Auf eine Überleitung bei **geringfügig Beschäftigten** im Sinne des § 8 Abs. 1 **Nr. 2** SGB IV (= „kurzfristig“ Beschäftigte) ist verzichtet worden (§ 1 Abs. 3 ARR-Ü-Konf).

2. Zu § 2 ARR-Ü-Konf - Ersetzung der bisherigen Regelungen durch die Änderung der DienstVO

Durch die ARR-Ü-Konf und die DienstVO in der ab dem 1. Januar 2009 geltenden Fassung (im Folgenden: **DienstVO-2009**) werden für den Geltungsbereich der DienstVO der BAT und der MTArb einschließlich deren Anlagen durch den TV-L ersetzt. Ersetzt werden zudem einzelne aufgeführte Arbeitsrechtsregelungen, Tarifverträge und Tarifregelungen (Anlage 1 Teil A ARR-Ü-Konf). Die genannten Bestimmungen treten mit Wirkung vom 1. Januar 2009 oder einem individuell angegebenen Termin ohne Nachwirkung außer Kraft (§ 2 Abs. 1 ARR-Ü-Konf).

In § 2 Abs. 2 ARR-Ü-Konf wird klargestellt, dass in den Listen nicht enthaltene Tarifverträge oder Tarifvertragsregelungen ebenfalls mit Wirkung vom 1. Januar 2009 ersetzt werden,

- wenn sie im materiellen Widerspruch zur DienstVO, zum TV-L oder zur ARR-Ü-Konf stehen,
- wenn sie einen durch die DienstVO, den TV-L oder die ARR-Ü-Konf ersetzten oder aufgehobenen Regelungsgegenstand haben oder
- wenn sie zusammen mit der DienstVO, dem TV-L oder den ARR-Ü-Konf zu Doppelleistungen führen würden.

Soweit in der DienstVO, im TV-L, in den ARR-Ü-Konf oder in den jeweiligen Anlagen für einzelne Regelungen eine vorläufige Fortgeltung angeordnet ist, beschränkt sich diese auf den bisherigen Geltungsbereich der Vorschrift (z.B. Arbeiter / Angestellte).

In der Anlage 1 Teil B ARR-Ü-Konf ist eine Positivliste der Arbeitsrechtsregelungen, Tarifverträge und Tarifvertragsregelungen enthalten, die durch die DienstVO und den TV-L nicht ersetzt werden; sie gelten weiter, soweit neues Recht nicht ausdrücklich entgegensteht, § 2 Abs. 5 ARR-Ü-Konf. Die Fortgeltung beschränkt sich auf den jeweiligen bisherigen Geltungsbereich. Diese Regelungen gelten auch für die Mitarbeiterinnen, die am 1. Januar 2009 oder später - erstmalig oder erneut - eingestellt worden sind. Soweit erforderlich werden diese Arbeitsrechtsregelungen und Tarifverträge redaktionell angepasst.

3. Zu § 3 ARR-Ü-Konf - Überleitung in den TV-L nach den Maßgaben der DienstVO

Die Überleitung der Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter (nach § 1 Abs. 1 ARR-Ü-Konf künftig einheitlich "Mitarbeiterinnen") ist in den §§ 4 bis 7 ARR-Ü-Konf ausgestaltet. Sie erfolgt zum Stichtag 1. Januar 2009. Übergeleitet werden **alle** Mitarbeiterinnen unter folgenden Voraussetzungen:

- Das Arbeitsverhältnis muss über den 31. Dezember 2008 hinaus zum selben Anstellungsträger ununterbrochen fortbestehen.
- Das Arbeitsverhältnis muss ab dem 1. Januar 2009 unter den Geltungsbereich DienstVO in der ab dem 1. Januar 2009 geltenden Fassung fallen (vgl. § 1 Abs. 1 und § 3 ARR-Ü-Konf).

Dies gilt auch für Mitarbeiterinnen, deren Arbeitsverhältnis ruht (siehe oben unter Nr. 1 Buchst. a). Maßgeblich ist allein, dass zum Überleitungstichtag ein Arbeitsverhältnis besteht, welches über den 1. Januar 2009 hinaus zum selben Anstellungsträger fortbesteht; wegen der Ausnahmen hiervon siehe unter Nr. 1.

Die Überleitung der Mitarbeiterinnen erfolgt in zwei Schritten:

1. Zuordnung der bisherigen Vergütungs- oder Lohngruppe zu einer Entgeltgruppe des TV-L (§ 4),
2. Zuordnung der Mitarbeiterinnen zu einer Stufe der neuen Entgeltgruppe, wobei zwischen den Zuordnungsregelungen für Angestellte (§ 6) und Arbeiterinnen (§ 7) zu unterscheiden ist. Für die Stufenzuordnung wird für alle Mitarbeiterinnen ein Vergleichsentgelt gebildet (§ 5).

Die Überleitung der Mitarbeiterinnen nach den Bestimmungen der §§ 4 bis 5 ARR-Ü-Konf sowie die Berücksichtigung von Bewährungs- und Fallgruppenaufstiegen nach § 8 ARR-Ü-Konf und von Vergütungsgruppenzulagen nach § 9 ARR-Ü-Konf im Rahmen der Überleitung unterliegen **nicht der Beteiligung der Mitarbeitervertretung**.

Die Überleitung ist ein Akt strikter Rechtsanwendung; der Anstellungsträger hat keinen Entscheidungsspielraum.

4. Zu § 4 ARR-Ü-Konf - Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen

4.1 Zu § 4 Abs. 1 ARR-Ü-Konf - Grundsatz

Für die Überleitung der Mitarbeiterinnen werden die bisherigen Vergütungs- oder Lohngruppen einer neuen Entgeltgruppe des TV-L zugeordnet, § 4 Abs. 1 ARR-Ü-Konf. Maßgeblich ist die Vergütungs- oder Lohngruppe am 31. Dezember 2008. Die Zuordnung der Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum BAT und der Lohngruppen des Lohngruppenverzeichnisses zum Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis der Länder zum MTArb ist für die Überleitung in die neuen Entgeltgruppen in der **Anlage 2 Teil A** ARR-Ü-Konf festgelegt.

Die **Anlage 2 Teil B** regelt die Zuordnung der Vergütungsgruppen von **Lehrkräften** zu den neuen Entgeltgruppen, **soweit sie von der Anlage 1 a BAT ausgenommen sind**. Dabei wird zwischen sog. Erfüllern und Nichterfüllern unterschieden.

Nach den Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte (Lehrer-Richtlinien) in der Neufassung vom 1. Februar 1992 handelt es sich dann um Erfüller, wenn Lehrkräfte an allgemein bildenden und berufsbildenden Schulen die fachlichen Voraussetzungen für die Übernahme

me in das Beamtenverhältnis erfüllen.

Die Anlage 2 Teil B ist ebenfalls anwendbar für die Zuordnung der Vergütungsgruppen von Lehrkräften, deren Eingruppierung sich nach dem Eingruppierungserlass des Niedersächsischen Kultusministeriums vom 15.1.1996 (Nds. MBl.1996, S. 334 ff.) richtet. Sie ist entsprechend ergänzt.

Für das **Pflegepersonal**, das unter die Anlage 1 Sparte M der DienstVO in der bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Fassung (im Folgenden: **DienstVO-1983**) oder unter die Anlage 1b zum BAT fällt, ergibt sich die Zuordnung ihrer bisherigen Vergütungsgruppen zu den neuen Entgeltgruppen aus der sog. Kr.-Anwendungstabelle. Diese ist den ARR-Ü-Konf als **Anlage 4** beigelegt. Diese Kr.-Anwendungstabellen sind auch für neue Eingruppierungsvorgänge ab 1. Januar 2009 maßgebend.

Beispiel 1:

Eine Krankenschwester ist am 1. Januar 2009 in der VergGr. Kr. VI Fgr. 19 eingruppiert, in die sie aus der VergGr. Kr. V Fgr. 14 nach sechsjähriger Bewährung aufgestiegen ist. Sie befindet sich also in diesem Falle in dem Verlauf "V mit Aufstieg nach VI" in der dritten Spalte von links der Kr.-Anwendungstabelle und wird daher der Entgeltgruppe Kr. 8a TV-L zugeordnet.

Beispiel 2:

Eine Krankenschwester ist in der VergGr. Kr. VI Fgr. 6 a eingruppiert, hat also keinen weiteren Aufstieg in die VergGr. Kr. VII. Sie befindet sich damit in dem Verlauf "VI ohne Aufstieg" und wird somit der Entgeltgruppe Kr. 9a zugeordnet.

Außerhalb des Bereichs der Pflegekräfte ist für neue Eingruppierungsvorgänge ab 1. Januar 2009 ausschließlich die Anlage 3 ARR-Ü-Konf maßgebend, § 15 Abs. 7 ARR-Ü-Konf.

Die Zuordnung erfolgt bei den bisherigen Statusgruppen nach unterschiedlichen Grundsätzen.

4.1.1 Arbeiterinnen

Bei den Arbeiterinnen erfolgt die Zuordnung anhand der Lohn- und Fallgruppe, die im Dezember 2008 maßgeblich ist. Es kommt dabei allerdings nicht allein auf die zum Stichtag erreichte Lohngruppe an; die Überleitung richtet sich vielmehr nach der Lohngruppenentwicklung, die der Tätigkeit zugeordnet ist. Anknüpfungspunkt ist daher die jeweils einschlägige „Aufstiegs-kette“ aus Grundtätigkeit und Bewährungs- oder Tätigkeitsaufstiegen. Unerheblich ist, in welcher Stufe dieser Kette sich die Mitarbeiterinnen zum Stichtag befinden. Die verschiedenen Fallgestaltungen sind in Anlage 2 ARR-Ü-Konf einzeln aufgeführt.

Beispiel 1:

Eine Arbeiterin erhält im Dezember 2008 Lohn der LohnGr. 4 Fgr. 1. Da ihr die zum Überleitungszeitpunkt ausgeübte Tätigkeit nach bisherigem Recht den Aufstieg in die LohnGr. 5 und 5a eröffnet hätte, wird sie gemäß Anlage 2 ARR-Ü-Konf der Entgeltgruppe 5 zugeordnet.

Beispiel 2:

Der Arbeiterin aus Beispiel 1 ist eine Tätigkeit der LohnGr. 4 Fgr. 3 übertragen, die nach bisherigem Recht zu einem Aufstieg in die LohnGr. 4a geführt hätte. In diesem Fall erfolgt die Zuordnung zur Entgeltgruppe 4.

Beispiel 3:

Einer Arbeiterin ist eine Tätigkeit der LohnGr. 1 Fgr. 1 übertragen; das bisherige Recht eröffnet den Aufstieg nach LohnGr. 2 und 2a. Die Zuordnung erfolgt nach Anlage 2 ARR-Ü-Konf übergangsweise bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung in die Entgeltgruppe 2Ü. Gleiches gilt für Arbeiterinnen mit Tätigkeiten der LohnGr. 2 mit Aufstieg nach LohnGr. 2a.

4.1.2 Angestellte

Bei den Angestellten ergibt sich die Zuordnung der einzelnen Vergütungsgruppen zu den Entgeltgruppen ebenfalls aus Anlage 2 ARR-Ü-Konf. Dabei kann wie folgt unterschieden werden:

- Für die **Entgeltgruppe 2** sowie die **Entgeltgruppen 9 bis 15** richtet sich die Zuordnung ebenfalls nach der übertragenen Tätigkeit und der zugeordneten Vergütungsentwicklung. Bei Tätigkeitsmerkmalen ohne Bewährungs- oder Fallgruppenaufstieg wird demnach die zum Stichtag einschlägige Vergütungsgruppe zugrunde gelegt; dies gilt bei Lehrkräften auch für die Überleitung der sog. Erfüller, für die es bei einer Beschäftigung im Angestelltenverhältnis - wie auch als Beamte - grundsätzlich keinen vorhersehbaren Bewährungs- oder Fallgruppenaufstieg gibt. Sieht die Vergütungsordnung oder sehen die Lehrer-Richtlinien der TdL oder der Eingruppierungserlass des Nds. MK dagegen für die einschlägige Fallgruppe Bewährungs- oder Fallgruppenaufstiege vor, wird in der Anlage 2 ARR-Ü-Konf vorgegeben, an welche "Aufstiegskette" anzuknüpfen ist und ob es darauf ankommt, ob die Mitarbeiterinnen zum Überleitungszeitpunkt Bewährungs- oder Fallgruppenaufstiege erreicht haben.
- Für die Zuordnung zu den **Entgeltgruppen 3, 5, 6 und 8** ist allein die Vergütungsgruppe am 31. Dezember 2008 entscheidend. Ob die einschlägige Fallgruppe weitere Bewährungs- oder Fallgruppenaufstiege vorsieht oder im Wege eines solchen Aufstiegs erreicht wurde, spielt für die Zuordnung keine Rolle.

Die vorstehenden Grundsätze lassen sich durch folgende Beispiele verdeutlichen:

Beispiel 1:

Eine Verwaltungsangestellte mit Tätigkeiten der VergGr. VIII Fgr.1b BAT ist am 1. Juni 2008 im Wege des Aufstiegs in die VergGr. VII Fgr. 1c aufgerückt. Sie wird daher nach Anlage 2 ARR-Ü-Konf mit ihrer im Dezember 2008 maßgeblichen VergGr. VII BAT der Entgeltgruppe 5 zugeordnet.

Beispiel 2:

Der Aufstieg der in Beispiel 1 genannten Verwaltungsangestellten steht erst am 1. Juni 2009 an, am 1. Januar 2009 ist sie (noch) in VergGr. VIII BAT eingruppiert. Nach Anlage 2 ARR-Ü-Konf erfolgt die Zuordnung in dieser Konstellation zur Entgeltgruppe 3. Der "spätere Aufstieg" ist nach § 8 Abs. 1 ARR-Ü-Konf erst zum individuellen "Aufstiegszeitpunkt" zu berücksichtigen (hier 1. Juni 2009).

Beispiel 3:

Eine Verwaltungsangestellte der VergGr. IVa Fgr. 1a BAT ist am 1. Juni 2008 im Wege des Fallgruppenaufstieges in die VergGr. III Fgr. 1b BAT aufgerückt. Entsprechend Anlage 2 ARR-Ü-Konf wird sie zum 1. Januar 2009 der Entgeltgruppe 11 zugeordnet.

Beispiel 4:

Abweichend von Beispiel 3 steht der Aufstieg der dort genannten Verwaltungsangestellten erst zum 1. Juni 2009 an. Anders als nach der Systematik in Beispiel 2 erfolgt die Zuordnung hier nicht zu der niedrigeren, sondern zu derselben Entgeltgruppe. Die

Verwaltungsangestellte wird also ebenfalls der Entgeltgruppe 11 zugeordnet. Der "spätere Aufstieg" ist nach § 8 Abs. 2 ARR-Ü-Konf erst zum individuellen "Aufstiegszeitpunkt" (hier 1. Juni 2009) durch Neuberechnung des Vergleichsentgelts zu berücksichtigen.

Beispiel 5:

Der Verwaltungsangestellten aus Beispiel 3 ist eine Tätigkeit der VergGr. IVa Fgr. 1b BAT übertragen worden. Diese Tätigkeit eröffnet nicht den Aufstieg in die VergGr. III BAT. In diesem Fall erfolgt die Zuordnung zur Entgeltgruppe 10.

Die ARR-Ü-Konf ordnet die Mitarbeiterinnen bei der Überleitung auf Grundlage der Eingruppierung/Einreihung anhand der Anlage 2 ARR-Ü-Konf einer neuen Entgeltgruppe zu. Wird **nachträglich** festgestellt, dass die **Eingruppierung unzutreffend** gewesen ist, bleiben die allgemeinen arbeits- und tarifrechtlichen Regelungen unberührt – insbesondere die Regelungen der korrigierenden Rückgruppierung.

Mitarbeiterinnen mit **außer- oder übertariflicher Vergütung** werden nicht mit ihrer außer- oder übertariflichen Vergütung in den TV-L übergeleitet. Vielmehr erfolgt auch die Überleitung in diesen Fällen im Wege einer außer- oder übertariflichen Maßnahme. Besteht daneben eine tarifliche Eingruppierung, so bedeutet dies für die Zuordnung zu den Entgeltgruppen des TV-L: Es muss sowohl eine Zuordnung nach der tariflichen als auch eine (übertarifliche) Zuordnung nach der außer- oder übertariflichen Eingruppierung vorgenommen werden. Solange die außer- oder übertarifliche Tätigkeit ausgeübt wird, ist allerdings allein die dieser Tätigkeit entsprechende Zuordnung maßgeblich. Deshalb ist es möglich, die Zuordnung der tariflichen Eingruppierung erst dann zu bestimmen, wenn die außer- oder übertarifliche Vergütung endet und die tarifliche Eingruppierung wieder auflebt.

Soweit außer- oder übertarifliche Maßnahmen zur Überleitung dieser Mitarbeiterinnen erforderlich sind, ist die **Zustimmung des Landeskirchenamtes** einzuholen.

Erhalten Mitarbeiterinnen am 31. Dezember 2008 eine persönliche Zulage für die Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach **§ 24 BAT** oder den entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter, ist für die Überleitung die Vergütungs- oder Lohngruppe maßgeblich, in die die Mitarbeiterinnen eingruppiert sind; sie erhalten aber ab dem 1. Januar 2009 eine Besitzstandszulage nach Maßgabe des § 10 ARR-Ü-Konf.

4.1.2.1 Abweichende Regelung für Kirchenmusikerinnen mit D-Prüfung und Kirchenmusikerinnen ohne Prüfung

Die Kirchenmusikerinnen mit D-Prüfung erhalten eine Grundvergütung nach Vergütungsgruppe VI b BAT abzüglich 12,5 v.H., die Kirchenmusikerinnen ohne Prüfung eine Grundvergütung nach Vergütungsgruppe VI b BAT abzüglich 33 v.H. (Anl. 1 Sparte D Abschn. IV DienstVO-1983).

Eine sachgerechte Zuordnung zu einer Entgeltgruppe nach den Bestimmungen des § 4 ARR-Ü-Konf ist in diesen Fällen nicht möglich. Wir bestimmen daher **abweichend** von den Regelungen des § 4 ARR-Ü-Konf, dass

- Kirchenmusikerinnen mit **D-Prüfung** der **Entgeltgruppe 4** und
- Kirchenmusikerinnen **ohne Prüfung** der **Entgeltgruppe 2** zugeordnet sind.

4.1.3 Zu § 4 Abs. 2 ARR-Ü-Konf - Aufstiege im Januar 2009

Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstiege, die nach bisherigem Recht für den Monat Januar 2009 anstehen, sind bereits bei der Überleitung zu berücksichtigen. Gleich-

ches gilt für sonstige Höhergruppierungen, die im Monat Januar 2009 nach bisherigem Recht erfolgen (z.B. aufgrund neuer Aufgabenübertragung). Obschon die Fristen oder sonstigen Voraussetzungen für diese Höhergruppierungen bei Fortgeltung des bisherigen Rechts zeitlich erst nach dem Stichtag erfüllt wären, werden diese Höhergruppierungen im Rahmen der Überleitung **fiktiv** auf den Monat Dezember 2008 vorgezogen. Voraussetzung ist allerdings, dass neben den zeitlichen auch die übrigen Aufstiegsvoraussetzungen im Dezember 2008 erfüllt wären; eine entsprechende Beurteilung ist zum Stichtag vorzunehmen. Nach dieser Regelung kann sich für Angestellte eine höhere Entgeltgruppe ergeben, als ihnen bei einer nur auf den Dezember 2008 bezogenen Betrachtung zugestanden hätte. Die tatsächliche Eingruppierung und die Vergütung für den Monat Dezember 2008 ändert sich hierdurch jedoch nicht.

Beispiel:

Der Aufstieg der Verwaltungsangestellten aus Beispiel 1 zu Nr. 4.1.2 wäre nach bisherigem Recht am 15. Januar 2009 erfolgt, alle Aufstiegsvoraussetzungen mit Ausnahme des Fristablaufs liegen zum 31. Dezember 2008 vor. Nach § 4 Abs. 1 ARR-Ü-Konf wäre die Angestellte mit der VergGr. VIII BAT zum 1. Januar 2009 in die Entgeltgruppe 3 übergeleitet worden. Nach § 4 Abs. 2 ARR-Ü-Konf wird der im Januar 2009 anstehende Aufstieg für die Zuordnung zu den Entgeltgruppen des TV-L fiktiv vorgezogen, so dass die Überleitung in die Entgeltgruppe 5 erfolgt.

4.1.4 Zu § 4 Abs. 3 ARR-Ü-Konf - Herabgruppierungen im Januar 2009

Falls Mitarbeiterinnen bei Fortgeltung des bisherigen Rechts im Januar 2009 herabgruppiert worden wären, wird für die Überleitung ebenfalls fiktiv die niedrigere Vergütungs- oder Lohngruppe im Dezember 2008 zu Grunde gelegt, § 4 Abs. 3 ARR-Ü-Konf. Aus welchen Gründen die Herabgruppierung ansteht, ist ebenso unerheblich wie die Art der Umsetzung (z.B. Änderungsvertrag).

Beispiel:

Eine Verwaltungsangestellte der VergGr. VII BAT wäre nach bisherigem Recht zum 15. Januar 2009 in die niedrigere VergGr. VIII BAT herabgruppiert worden. Nach § 4 Abs. 1 ARR-Ü-Konf wäre die Angestellte mit der VergGr. VII BAT in die Entgeltgruppe 5 übergeleitet worden. Nach § 4 Abs. 2 ARR-Ü-Konf wird die im Januar 2009 anstehende Herabgruppierung für die Zuordnung zu den Entgeltgruppen des TV-L fiktiv auf den Monat Dezember 2008 vorgezogen, so dass für die Überleitung eine Zuordnung zur Entgeltgruppe 3 erfolgt.

4.2 Weitere Hinweise

- Die **bisherige Vergütungsgruppe I BAT** ist in der Entgelttabelle des TV-L nicht mehr abgebildet. Die Beschäftigungsverhältnisse bei Übertragung entsprechender Tätigkeiten sind ab dem 1. Januar 2009 außertariflich zu regeln (§ 17 Abs. 2 ARR-Ü-Konf). Bei der Überleitung vorhandene Angestellte der Vergütungsgruppe I BAT unterliegen dem TV-L und werden in eine besondere Entgeltgruppe 15 Ü übergeleitet; Stufen, Werte und regelmäßige Verweildauer sind in § 19 Abs. 3 ARR-Ü-Konf näher geregelt.
- **Außertarifliche Angestellte**, für die der BAT nach dessen § 3 Buchst. h nicht galt, werden auch von den ARR-Ü-Konf nicht erfasst. Ihre außertarifliche Vergütung gilt fort. Nach den Dienstvertraglichen Abreden bestimmt sich, inwieweit die Regelungen des TV-L und der diesen ergänzenden ARR-Ü-Konf ab dem 1. Januar 2009 auch für diese Mitarbeiterinnen zur Anwendung kommen. Wird Dienstvertraglich auf Regelungen des BAT verwiesen, treten an deren Stelle die entsprechenden Regelungen des TV-L ggf. in Verbindung mit den ARR-Ü-Konf.

5. Zu § 5 ARR-Ü-Konf - Ermittlung des Vergleichsentgelts

§ 5 ARR-Ü-Konf regelt die Ermittlung des Vergleichsentgelts, das Grundlage für die Stufenzuordnung der übergeleiteten Mitarbeiterinnen ist. Bei der Stufenzuordnung ist zwischen den Regelungen für die bisherigen Statusgruppen der Angestellten (§ 6 ARR-Ü-Konf) und der Arbeiterinnen (§ 7 ARR-Ü-Konf) zu unterscheiden. Für die Überleitung des Pflegepersonals ist ebenfalls ein Vergleichsentgelt nach denselben Grundsätzen wie bei den sonstigen Angestellten zu bilden.

5.1 Zu § 5 Abs. 2 ARR-Ü-Konf - Vergleichsentgelt für Angestellte

Das Vergleichsentgelt ist grundsätzlich auf der Grundlage der im Dezember 2008 gezahlten Bezüge zu bilden. Das Vergleichsentgelt für Angestellte setzt sich zusammen aus:

- Grundvergütung,
- Allgemeiner Zulage (§ 2 ZulagenTV),
- Ortszuschlag bis zur Stufe 2 und
- Funktionszulagen, soweit in der DienstVO oder dem TV-L nicht mehr vorgesehen.

Andere Entgeltbestandteile, die bislang nach BAT zustehen, fließen in das Vergleichsentgelt **nicht** ein. Dies gilt unabhängig davon, ob im TV-L eine vergleichbare Regelung erhalten ist oder ob aufgrund der ARR-Ü-Konf diese Entgeltbestandteile übergangsweise weiter gezahlt werden.

5.1.1 Zu § 5 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 4 ARR-Ü-Konf - Grundvergütung, Stufensteigerung im Januar 2009

Für das Vergleichsentgelt ist grundsätzlich die Grundvergütung aus der Vergütungsgruppe und Lebensaltersstufe im Dezember 2008 zu berücksichtigen. Bei Angestellten, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die nächsthöhere Lebensaltersstufe im Januar 2009 erreicht hätten, wird diese Stufensteigerung für die Berechnung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre sie bereits im Dezember 2008 erfolgt. Sie wird somit für die Überleitung mitgerechnet. Entsprechendes gilt für Höhergruppierungen oder für Herabgruppierungen oder niedrigeren Einreihungen (§ 5 Abs. 4 Satz 2 i.V.m. § 4 Abs. 2 und 3 ARR-Ü-Konf). Die tatsächliche Grundvergütung für Dezember 2008 ändert sich hierdurch jedoch nicht; die Änderungen werden nur für die Ermittlung des Vergleichsentgelts herangezogen.

5.1.2 Zu § 5 Abs. 2 Sätze 1, 5 und 6 ARR-Ü-Konf - Allgemeine Zulage

Die allgemeine Zulage fließt in der Höhe nach § 2 des Zulagen-Tarifvertrages vom 17. Mai 1982 in das Vergleichsentgelt ein. Für den Bereich der **Lehrkräfte** stellt Satz 5 klar, dass hier die allgemeine Zulage nach § 2 Abs. 3 Zulagen-TV maßgeblich ist. Abweichend hiervon wird bei Lehrkräften, die die sog. Studienratszulage nach Abschnitt A Nr. 2 der Lehrer-Richtlinien der TdL erhalten, die (geringfügig höhere) Zulage nach § 2 Abs. 2 Buchstabe c Zulagen-TV in das Vergleichsentgelt eingerechnet. Hat die Lehrkraft ausnahmsweise einen Dienstvertraglichen Anspruch auf Zahlung einer allgemeinen Zulage wie die unter die Anlage 1a zum BAT fallenden Angestellten, wird diese Zulage in das Vergleichsentgelt eingerechnet.

5.1.3 Zu § 5 Abs. 2 Satz 1 und 2 ARR-Ü-Konf - Ortszuschlag

Familienbezogene Entgeltbestandteile – und damit auch der Verheiratetenzuschlag nach § 29 Abschn. B Abs. 2 BAT – sind im TV-L **nicht mehr vorgesehen**. Das Ausgabevolumen für den Ehegattenbestandteil im Ortszuschlag - Stufe 2 - ist in der Tabelle des TV-L berücksichtigt. In das Vergleichsentgelt fließt daher grundsätzlich der individuell nach § 29 Abschn. B Abs. 2 BAT – gleich aus welchen Gründen – zustehende Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 ein. Ausschlaggebend sind die Bezüge im Dezember 2008. **Veränderungen im Familienstand** (z.B. Eheschließung, Scheidung) ab Januar 2009 **wirken sich auf das Vergleichsentgelt nicht mehr aus**. Es bleibt bei der Einbeziehung desjenigen Ortszuschlages in das Vergleichsentgelt, der im Dezember 2008 zugestanden hat.

Ist zum Überleitungszeitpunkt auch eine andere Person im Sinne des § 29 Abschn. B Abs. 5 BAT ortszuschlagsberechtigt oder nach § 40 Abs. 4 BBesG familienzuschlagsberechtigt (Konkurrenzfall), so gilt für die Ermittlung des Vergleichsentgelts eine gesonderte Regelung (§ 5 Abs. 2 Satz 2 ARR-Ü-Konf): **Kann der Ehegatte der Angestellten** – mit Rücksicht auf den Wegfall des Ortszuschlags im Geltungsbereich des TV-L – **den vollen Ortszuschlag der Stufe 2 oder Familienzuschlag der Stufe 1 bei seinem Anstellungsträger oder Dienstherrn beanspruchen** (z.B. wenn der Ehegatte Angestellte/r eines noch den BAT anwendenden Anstellungsträgers oder Kirchenbeamtin/-beamter ist), **wird für das Vergleichsentgelt lediglich die Stufe 1 des bisherigen Ortszuschlags zugrunde gelegt**. Wegen der Besonderheiten bei Teilzeitbeschäftigung des Ehegatten siehe weiter unten Ziffer 7.

Werden **beide Ehepartner am 1. Januar 2009** in den **TV-L nach den Maßgaben der DienstVO-2009** oder in eine entsprechende Arbeitsrechtsregelung **übergeleitet**, erfolgt die Überleitung jeweils mit dem Ortszuschlag der **Stufe 1 zuzüglich** des individuell zustehenden Teils des **Unterschiedsbetrages zwischen den Stufen 1 und 2** des Ortszuschlags.

Diese unterschiedlichen Varianten zur Einbeziehung des Ortszuschlags in das Vergleichsentgelt lassen sich in den Fällen, in denen die Stufe 1, die Stufe 2 oder neben der Stufe 1 der halbe Ehegattenanteil zusteht (sog. Stufe 1 ½), wie folgt darstellen:

Monat Dezember 2008		Monat Januar 2009 ff.	
Angestellte	Ehegatte	Mitarbeiterin (Vergleichsentgelt)	Ehegatte
Stufe 1	-	Stufe 1	-
Stufe 1 ½	Stufe 1 ½ (BAT; Angestellte/r im kirchl. Dienst nach DienstVO)	Stufe 1 ½	Stufe 1 ½ (Vergleichsentgelt)
Stufe 1 ½	Stufe 1 ½ (BAT; Angestellte/r außerhalb DienstVO)	Stufe 1	Stufe 2 (weiter BAT)
Stufe 1 ½	Familienzuschlag Stufe ½ (Kirchenbeamtin/-beamter, Versorgungsempfänger/in)	Stufe 1	Familienzuschlag Stufe 1
Stufe 1 ½	entsprechende Leistung	Stufe 1	entsprechende Leistung Stufe 2
Stufe 2	-	Stufe 2	-

Das **Familieneinkommen** soll durch die Überleitung eines Berechtigten in den TV-L **nicht erhöht werden**. Hierzu dient die **Einbeziehung nur des Ortszuschlags der Stufe 1** statt der Stufe 1 ½ oder des bislang individuell zustehenden Anteils am Ehegattenanteil in das Vergleichsentgelt **bei Eingreifen der Konkurrenzregelung** des § 29 Abschn. B Abs. 5 BAT. Der Grund: Wird der andere Berechtigte nicht ebenfalls gleichzeitig in den TV-L übergeleitet, hat dieser wegen Wegfalls der Voraussetzungen für ein Eingreifen der Konkurrenzregelung ab dem 1. Januar 2009 Anspruch auf den Ortszuschlag der Stufe 2 oder eine vergleichbare Leistung. Zu den Besonderheiten bei Teilzeitbeschäftigung der anderen Person siehe weiter unten Ziffer 7.

Der **kinderbezogene Anteil** des Ortszuschlags (Stufe 3 und weitere Stufen) wird nach § 11 ARR-Ü-Konf als dynamische Besitzstandszulage fortgezahlt und fließt nicht in das Vergleichsentgelt ein.

Hieraus ergeben sich bei den unterschiedlichen Fallgestaltungen folgende Auswirkungen:

(1) Bei Mitarbeiterinnen, die im Dezember 2008 Ortszuschlag nach der **Stufe 1** erhalten haben, ist das Vergleichsentgelt **auf dieser Basis** zu ermitteln.

(2) **Verheiratete Angestellte**, die im Dezember 2008 Ortszuschlag der Stufe 2 aufgrund § 29 Abschn. B Abs. 2 Nr. 1 BAT erhalten haben, werden mit dem Ortszuschlag der **Stufe 2** übergeleitet (Ausnahme siehe nachfolgend Ziffern 5 und 12). Auch nachfolgende Angestellte werden mit dem Ortszuschlag der Stufe 2 übergeleitet: Angestellte, die verwitwet sind, geschieden sind mit Unterhaltsverpflichtung aus der Ehe oder die eine andere Person, der sie gesetzlich oder sittlich zum Unterhalt verpflichtet sind, in ihren Haushalt aufgenommen haben und deshalb Ortszuschlag der Stufe 2 gem. § 29 Abschn. B Abs. 2 Nr. 2, 3 oder 4 BAT im Dezember 2008 erhalten haben.

(3) Bei Vorliegen der Konkurrenzregelung des § 29 Abschn. B Abs. 2 **Nr. 4 Satz 4** BAT wegen **Aufnahme einer anderen Person in den Haushalt** und dem Vorhandensein mehrerer Anspruchsberechtigter gelten die nachfolgenden Ausführungen entsprechend.

(4) In den Konkurrenzfällen des § 29 Abschn. B Abs. 5 BAT ist danach zu unterscheiden, ob die andere Person nach den Maßgaben der ARR-Ü-Konf **ebenfalls in den TV-L** (oder ggf. zum selben Zeitpunkt in eine entsprechende Arbeitsrechtsregelung) **übergeleitet** wird. In diesem Fall wird bei beiden Personen der bisher zustehende Ortszuschlag der Stufe 1 zuzüglich des halben Ehegattenanteils (**Stufe 1 ½**) in das Vergleichsentgelt einbezogen.

(5) Gilt die DienstVO-2009 am 1. Januar 2009 für beide Ehegatten und erhält ein Ehegatte im **Dezember 2008** keine Bezüge wegen **Ruhen des Arbeitsverhältnisses** aufgrund von Elternzeit, Rente auf Zeit oder Ablauf der Krankenbezugsfristen oder wegen Sonderurlaub zur Kinderbetreuung, ist gleichwohl bei beiden Ehegatten der Ortszuschlag der **Stufe 1 ½** für das Vergleichsentgelt zu berücksichtigen, § 5 Abs. 2 Satz 2 2. Halbsatz ARR-Ü-Konf. Da die berufstätige Angestellte auf der Grundlage des bisherigen Rechts (§ 29 Abschn. B Abs. 5 BAT) im Monat Dezember 2008 den vollen Verheiratetenzuschlag und der Ehegatte, der beurlaubt ist oder dessen Arbeitsverhältnis ruht, nach der Überleitung zunächst weiterhin kein Entgelt erhält, entsteht der Familie durch die Überleitung ein Fehlbetrag in Höhe des hälftigen Verheiratetenzuschlags.

In diesen Fällen wird der berufstätigen Mitarbeiterin eine **übertarifliche Zulage** in Höhe der Differenz zwischen dem ihr individuell zustehenden Teil des Unterschiedsbetrages zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlags und dem vollen Unterschiedsbetrags gezahlt. Die Zulage ist dynamisch und verändert sich somit bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der ADK für die jeweilige Entgeltgruppe der Mitarbeiterin festgelegten Vomhundertsatz.

Wichtig: Der Mitarbeiterin ist aufzugeben, dass der Wegfall der Voraussetzungen umge-

hend schriftlich mitzuteilen ist.

(6) Wird der **Ehegatte nicht in den TV-L übergeleitet**, etwa weil sie/er Kirchenbeamtin/-beamter, Versorgungsempfängerin/Versorgungsempfänger (kirchlicher Dienst) oder als Angestellte/Angestellter bei einem anderen, noch den BAT anwendenden öffentlichen Arbeitgeber (einschließlich der dem öffentlichen Dienst gleichgestellten Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschn. B Abs. 7 BAT) tätig ist oder eine entsprechende Leistung im Sinne des § 29 Abschn. B Abs. 5 BAT erhält, ist in das Vergleichsentgelt der Ortszuschlag der **Stufe 1** einzubeziehen. Der Ehegatte hat vom 1. Januar 2009 an Anspruch auf den Ortszuschlag der Stufe 2 oder auf eine entsprechende Leistung. Durch die Einbeziehung nur des Ortszuschlags der Stufe 1 in diesen Fällen wird eine überleitungsbedingte Erhöhung des Entgelts der beiden im kirchlichen/öffentlichen Dienst beschäftigten Personen vermieden.

(7) Ist der vorgenannte **Ehegatte teilzeitbeschäftigt**, steht ihm zwar der Ortszuschlag der Stufe 2 oder eine entsprechende Leistung zu, allerdings aufgrund seiner Teilzeitbeschäftigung nur anteilig. Dies wird bei der Überleitung der Mitarbeiterin in den TV-L dadurch ausgeglichen, dass in das Vergleichsentgelt **zusätzlich derjenige Teil des Ehegattenanteils eingerechnet wird**, der der Konkurrenzgemeinschaft (Ehepaar) wegen der Teilzeitbeschäftigung des Ehegatten diesem nicht mehr gezahlt wird, § 5 Abs. 2 Satz 2 1. Halbsatz ARR-Ü-Konf.

Beispiel:

Der Ehemann einer vollbeschäftigten Angestellten ist als Beamter mit 60 v.H. teilzeitbeschäftigt. Bis zum 31. Dezember 2008 haben beide Ehegatten jeweils die Hälfte des jeweiligen (unterschiedlich hohen) Verheiratenanteils erhalten. Ab Januar 2009 erhält der Ehemann wegen seiner Teilzeitbeschäftigung 60 v.H. des Familienzuschlags von 103,26 €, das sind 61,96 €. Wäre er vollbeschäftigt, hätte ihm ab Januar 2009 der volle Familienzuschlag von 103,26 € zugestanden. In das Vergleichsentgelt wird neben dem Ortszuschlag der Stufe 1 folglich ein zusätzlicher Betrag von 41,30 € eingerechnet.

(8) Etwaige **sonstige Verluste**, die dadurch eintreten können, dass der andere Ehegatte, z.B. als Kirchenbeamter, wegen der **unterschiedlichen Höhe von Familienzuschlag und Ortszuschlag** keinen vollen Ausgleich erhält, werden nicht ausgeglichen.

(9) Ist der **Ehegatte der Angestellten im Dezember 2008** aus dem öffentlichen oder kirchlichen Dienst **ausgeschieden**, ist bei der Berechnung des Vergleichsentgelts ebenfalls die Stufe 2 zugrunde zu legen.

(10) Bestimmte Arbeitsrechtsregelungen, Dienstvertragsrichtlinien und tarifvertragliche Regelungen von Anstellungsträgern des öffentlichen Dienstes im Sinne des Ortszuschlagsrechts enthalten sog. **Gegenkonkurrenzregelungen**. Nach diesen wird der Ortszuschlag der Stufe 2 oder eine entsprechende Leistung nicht gezahlt, wenn dessen Ehepartner **der** kirchlichen Angestellten Anspruch auf den Ortszuschlag der Stufe 2 oder eine vergleichbare Leistung hat. Folge hiervon ist, dass die Konkurrenzregelung des § 29 Abschn. B Abs. 5 BAT in diesen Fällen keine Anwendung findet, also bislang Ortszuschlag der Stufe 2 zu zahlen war. Da die sog. Gegenkonkurrenzregel mit der Überleitung der Angestellten in den TV-L nicht mehr greift, der Ehegatte also Anspruch auf den Ortszuschlag der Stufe 2 oder eine vergleichbare Leistung vom 1. Januar 2009 an hat, ist in diesen Fällen der Ortszuschlag der **Stufe 1** in das Vergleichsentgelt einzubeziehen.

(11) Hat die **überzuleitende Angestellte im Monat Dezember 2008 keine Bezüge** erhalten, z.B. aufgrund Elternzeit oder Sonderurlaub, wird das Vergleichsentgelt gemäß § 5 Abs. 6 ARR-Ü-Konf so bestimmt, als hätte sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten, wobei sie in den Fällen des § 27 Abschn. A Abs. 7 BAT und § 27 Abschn. B Abs. 3 Unterabs. 4 BAT für das Vergleichsentgelt so gestellt wird, als wäre am 1. Dezember

2008 die Arbeit wieder aufgenommen worden. Bezogen auf den Ortszuschlag bedeutet diese Regelung, dass zu prüfen ist, welche Stufe beim Ortszuschlag zugestanden hätte, wenn Anspruch auf Vergütung bestanden hätte.

Hätte hiernach im Dezember 2008 Ortszuschlag der Stufe 1 oder der Stufe 2 zugestanden, ist auch die Stufe 1 oder die Stufe 2 in das - fiktive - Vergleichsentgelt einzubeziehen und die Angestellte damit überzuleiten. Bei Eingreifen der Konkurrenzregelung, also der Beschäftigung des Ehegatten ebenfalls im kirchlichen/öffentlichen Dienst, gilt die vorstehend in Ziffer 4 dargestellte Grundregel. Wird der ortszuschlagsberechtigte Ehegatte ebenfalls in den TV-L übergeleitet, ist hiernach der Ortszuschlag mit dem individuell zustehenden Anteil am Ehegattenanteil in das Vergleichsentgelt einzubeziehen, andernfalls der Ortszuschlag der Stufe 1.

(12) Bei Mitarbeiterinnen, deren ortszuschlags- oder familienzuschlagsberechtigter **Ehegatte im Dezember 2008 keine Bezüge** erhält wegen Ruhens des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Elternzeit, Rente auf Zeit oder Ablauf der Krankenbezugsfristen oder wegen Sonderurlaub zur Kinderbetreuung, ist für das Vergleichsentgelt der Ortszuschlag der **Stufe 1** zu berücksichtigen, § 5 Abs. 2 Satz 2 1. Halbsatz ARR-Ü-Konf. Solange die ortszuschlags- oder familienzuschlagsberechtigten keine Bezüge erhalten, wird eine **über tarifliche Zulage** in Höhe der Differenz zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlags der im Dezember 2008 zustehenden Tarifklasse gezahlt. Die Zulage ist dynamisch und verändert sich somit bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der ADK für die jeweilige Entgeltgruppe der Mitarbeiterin festgelegten Vomhundertsatz.

Den Mitarbeiterinnen ist aufzugeben, dass sie den Wegfall der Voraussetzungen umgehend schriftlich mitzuteilen haben.

(13) Steht die **überzuleitende Angestellte in mehreren Arbeitsverhältnissen im kirchlichen Dienst** (§ 14 i.V.m. § 4 DienstVO-1983), liegt ein Fall der sogenannten In-sich-Konkurrenz vor. In das Vergleichsentgelt fließt in diesen Fällen der Ortszuschlag, der im Monat Dezember 2008 gezahlt wurde oder nach § 5 Abs. 6 ARR-Ü-Konf zu berücksichtigen wäre. Im Übrigen gelten die aufgezeigten Grundsätze.

Steht die **überzuleitende Angestellte in mehreren Arbeitsverhältnissen im öffentlichen Dienst**, bedeutet dies für sich genommen keinen Konkurrenzfall. In das Vergleichsentgelt fließt in diesen Fällen der Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 ein. Im Konkurrenzfall - also wenn der Ehegatte gem. § 29 Abschn. B Abs. 5 BAT ebenfalls ortszuschlagsberechtigt ist - gibt es keine Besonderheiten; es gelten die aufgezeigten Grundsätze, insbesondere auch die Grundsätze zur Nichtkürzung des hälftigen Ehegattenanteils bei Teilzeitarbeit aufgrund Satz 2 der Anmerkung zu § 5 Abs. 5 ARR-Ü-Konf.

(14) Hat der **Ehegatte mehrere Arbeitsverhältnisse** im kirchlichen und/oder öffentlichen Dienst und erhält er jeweils Ortszuschlag oder eine vergleichbare Leistung, so ist stets dann der Ortszuschlag der Stufe 1 zu Grunde zu legen, wenn nicht alle ausgeübten Beschäftigungsverhältnisse des Ehegatten in den TV-L übergeleitet werden.

(15) Bei bisherigem Eingreifen der Konkurrenzregelung des § 29 Abschn. B Abs. 5 BAT ist es erforderlich, **Vergleichsmittelungen** mit dem anderen öffentlichen oder kirchlichen Anstellungsträger auszutauschen und mitzuteilen, wie ab 1. Januar 2009 der Ortszuschlag in das Vergleichsentgelt eingegangen ist oder ob – entsprechend der vorstehenden Ziffern 5 und 12 – der halbe oder ganze Ehegattenanteil neben dem Vergleichsentgelt weitergezahlt wird.

(16) Hat ein allein erziehender Elternteil den Ortszuschlag der Stufe 2 im Berechnungsmonat allein deswegen nicht erhalten, weil der Sohn seinen Grundwehrdienst abgeleistet hat, ist das Vergleichsentgelt nach dem Ablauf des Grundwehrdienstes neu zu berechnen, wenn dann die Voraussetzungen für den Ortszuschlag der Stufe 2 vorgelegen hätten (vgl. BAG, Urteil vom 22.04.2010 – 6 AZR 966/08 -).

5.1.4 Zu § 5 Abs. 2 Satz 3 ARR-Ü-Konf - Funktionszulagen

Im Rahmen der Überleitung fließen keine Funktionszulagen in das Vergleichsentgelt ein.

Die folgenden Funktionszulagen, die nach der DienstVO-2009 und dem TV-L weiterhin vorgesehen sind, werden als Besitzstandszulage weitergezahlt.

a) **Techniker-, Meister- und Programmiererzulagen**

Zu den Techniker-, Meister- und Programmiererzulagen hat die ADK in der Anmerkung bereits bestimmt, dass sie nicht in das Vergleichsentgelt einfließen. Sie werden über den 1. Januar 2009 hinaus unter den bisherigen Voraussetzungen als persönliche Besitzstandszulage weiter gezahlt. Dies gilt entsprechend für Neueinstellungen nach dem 31. Dezember 2008, falls diesen Mitarbeiterinnen erstmals eine insoweit anspruchsbegründende Tätigkeit übertragen wird (§ 17 Abs. 6 ARR-Ü-Konf).

b) **Funktionszulage für Angestellte im Schreibdienst**

Ein tariflicher Anspruch auf die Funktionszulage für Angestellte im Schreibdienst nach den Protokollnotizen Nrn. 3 und 6 des Teils II Abschn. N UA I der Anlage 1 a zum BAT bestand seit 1. Januar 1984 nach der Kündigung der Anlage 1a zum BAT nur noch aufgrund der Anwendung der Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz (TVG) beim Land Niedersachsen für den Geltungsbereich der DienstVO.

Mitarbeiterinnen, die diese Funktionszulage am 31. Dezember 2008 noch erhalten, wird sie außertariflich als persönliche Zulage neben dem Vergleichsentgelt weitergezahlt werden, längstens jedoch bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung. Bei allgemeinen Entgeltanpassungen und sonstigen Entgelterhöhungen (Stufenaufstieg usw.) ist der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf diese Besitzstandszulage anzurechnen.

c) **Leistungszulage für Angestellte im Schreibdienst**

Angestellten im Schreibdienst konnte eine Leistungszulage nach den Protokollnotizen Nrn. 4 und 7 des Teils II Abschn. N UA I der Anlage 1a zum BAT bewilligt werden. Die Zulage veränderte sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten Vomhundertsatz; sie verminderte sich um den Betrag, um den sich die Grundvergütung der/des Angestellten durch Erreichen der nächsten Lebensaltersstufe erhöhte. Gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 des Zulagen-TV wurde diese Leistungszulage bis zu einem Betrag von derzeit 48,00 € auf die allgemeine Zulage angerechnet.

Für die Überleitung ist jedoch die **ungekürzte allgemeine Zulage** nach § 5 Abs. 2 Satz 1 ARR-Ü-Konf zugrunde zulegen.

Soweit die Leistungszulage für Angestellte im Schreibdienst am 31. Dezember 2008 noch gezahlt wird, ist der Betrag, der über den Anrechnungsbetrag von 48,00 € hinausgeht, außertariflich als persönliche Besitzstandszulage neben dem Vergleichsentgelt fortzuzahlen. Dies gilt nur, soweit die bisherigen Voraussetzungen für die Gewährung bestehen.

Beispiel:

Einer Angestellten der VergGr. VII BAT wird im Wege einer Besitzstandszulage seit einigen Jahren eine Leistungszulage nach der Protokollnotiz Nr. 4 zu VergGr. VII des Teils II Abschn. N Unterabschn. I der Anlage 1a zum BAT gezahlt. Die Zulage hat sich durch zwischenzeitlich erfolgte Lebensaltersstufenaufstiege auf 78,00 € vermindert.

Vergleichsentgelt = Grundvergütung, Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 und allgemeine Zulage

Überleitung mit der ungekürzten allgemeinen Zulage von 107,44 €

Persönliche Besitzstandszulage 30,00 €
(Leistungszulage minus Anrechnungsbetrag: 78,00 € – 48,00 €)
Das Einkommen würde sich durch die Überleitung nicht verändern.

d) Bewährungszulage für Angestellte im Schreibdienst

Auch die Bewährungszulage nach Fußnote 1 der Vergütungsgruppe VII des Teils II Abschnitt N, Unterabschn. I der Anlage 1a zum BAT geht nicht in das Vergleichsentgelt ein. Die Anstellungsträger werden hiermit ermächtigt, diese Bewährungszulage außertariflich entsprechend § 9 ARR-Ü-Konf befristet bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung wie folgt zu gewähren:

- Übergeleitete Mitarbeiterinnen, denen die o.g. Bewährungszulage am 31. Dezember 2008 zusteht, erhalten eine Besitzstandszulage entsprechend der Regelung des § 9 Abs. 1 ARR-Ü-Konf.
- Für übergeleitete Mitarbeiterinnen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die o.g. Bewährungszulage nach dem 31. Dezember 2008 erworben hätten, gilt die Regelung des § 9 Abs. 2 ARR-Ü-Konf entsprechend. Voraussetzung ist demzufolge insbesondere, dass am 1. Januar 2009 die für die Bewährungszulage erforderliche Zeit der Bewährung zur Hälfte erfüllt ist.
- Für die Gewährung der Besitzstandszulage in den vorstehenden Fällen gilt § 9 Abs. 4 ARR-Ü-Konf entsprechend; Voraussetzung ist damit unter anderem, dass die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird, wobei Unterbrechungen im Sinne der Anmerkung Nr. 1 zu § 9 Abs. 4 ARR-Ü-Konf unschädlich sind.

Den Mitarbeiterinnen, die an Stelle der bisherigen Bewährungszulage eine außertarifliche Besitzstandszulage erhalten, ist schriftlich mitzuteilen, dass im Übrigen die Regelungen des § 9 Abs. 1 oder § 9 Abs. 2 ARR-Ü-Konf entsprechend gelten. Ferner ist darauf hinzuweisen, dass es sich bei der Zahlung um eine befristete außertarifliche Maßnahme handelt, die längstens bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung erfolgt.

e) Funktionszulage für Sekretärinnen, Helferinnen im Pfarramt und Gemeindedienst (Sparte B)

Ein tariflicher Anspruch auf die Funktionszulage für Helferinnen im Pfarramt und Gemeindedienst und Sekretärinnen nach den Fußnoten 1 und 2 zur Anlage 1 Sparte B der DienstVO bestand seit 1. Januar 2004 nur noch aufgrund der Übergangsregelung der 51. Änderung der DienstVO vom 3. November 2003 (KABl. S. 190).

Mitarbeiterinnen, die diese Funktionszulage am 31. Dezember 2008 noch erhalten, wird sie außertariflich als persönliche Zulage neben dem Vergleichsentgelt weitergezahlt.

5.1.5 Zu § 5 Abs. 2 Satz 4 ARR-Ü-Konf - Überleitung von Angestellten unter 18 Jahren

Angestellte unter 18 Jahren erhalten nach bisherigem Recht eine Gesamtvergütung nach § 30 BAT (85 v.H. der Summe aus der Anfangsgrundvergütung der gleichen Vergütungsgruppe und dem Ortszuschlag der Stufe 1) und die allgemeine Zulage (§ 5 Abs. 2 Zulagen-TV).

Lediglich die Gesamtvergütung nach § 30 BAT bildet das Vergleichsentgelt, § 5 Abs. 2 Satz 4 ARR-Ü-Konf. Die fehlende Berücksichtigung der allgemeinen Zulage im Vergleichsentgelt ist unschädlich, da die Angestellten unter 18 Jahren stets in die Stufe 2 ihrer Entgeltgruppe übergeleitet werden. Sie erhalten dadurch auch ohne Einbeziehung der allgemeinen Zulage ein höheres Entgelt als bisher.

5.2 Zu § 5 Abs. 3 und 4 ARR-Ü-Konf - Vergleichsentgelt für Arbeiterinnen

Für Arbeiterinnen ist das Vergleichsentgelt nur insoweit von Bedeutung, als ein Günstigkeitsvergleich erfolgt (§ 7 Abs. 2 und 3 ARR-Ü-Konf); siehe hierzu Nr. 7.2.

Als Vergleichsentgelt wird der Monatstabellenlohn zugrunde gelegt, § 5 Abs. 3 Satz 1 ARR-Ü-Konf. Zu berücksichtigen ist der im Dezember 2008 zustehende Monatstabellenlohn.

Auch bei den Kraftfahrern, die unter die Pauschlohn-Tarifverträge für Kraftfahrer fallen, wird der Monatstabellenlohn (nicht der Pauschalloon!) als Vergleichsentgelt zugrunde gelegt. Die dem Pauschalloon zugrunde liegende Lohngruppe bildet die Grundlage für die Zuordnung nach § 4 ARR-Ü-Konf.

Bei Arbeiterinnen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die nächsthöhere Lohnstufe im Januar 2009 erreicht hätten, wird diese Stufensteigerung für die Berechnung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre sie bereits im Dezember 2008 erfolgt, § 5 Abs. 4 Satz 1 ARR-Ü-Konf. Entsprechend der Regelung bei Angestellten sind höhere oder niedrigere Einreihungen im Januar 2009 bei der Berechnung der Vergleichsentgelts zu berücksichtigen (vgl. § 5 Abs. 4 Satz 2 ARR-Ü-Konf i.V.m. § 4 Abs. 2 oder 3 ARR-Ü-Konf). Der tatsächliche Monatstabellenlohn für Dezember 2008 ändert sich hierdurch jedoch nicht; die höhere Lohnstufe oder geänderte Lohngruppe wird nur für die Ermittlung des Vergleichsentgelts herangezogen.

Auch hier sind im Vergleichsentgelt keine Funktionszulagen zu berücksichtigen (siehe oben unter Nr. 5.1.4).

Nicht in das Vergleichsentgelt mit einzubeziehen sind die Zulagen für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter; die entsprechenden Regelungen sind bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung weiter anzuwenden (§ 15 Abs. 9 ARR-Ü-Konf).

Da der Sozialzuschlag nach § 41 MTArb ausschließlich den kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlages für Angestellte (also Stufe 3 und folgende) abbildet, werden diese Entgeltbestandteile nach § 11 ARR-Ü-Konf als dynamische Besitzstandszulage fortgezahlt und fließen ebenfalls nicht in das Vergleichsentgelt ein.

Arbeiterinnen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten nach § 23 MTArb 85 v.H. des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1 ihrer Lohngruppe und werden nach § 5 Abs. 3 Satz 3 ARR-Ü-Konf mit diesem Betrag als Vergleichsentgelt in die entsprechende Stufe ihrer neuen Entgeltgruppe übergeleitet.

5.3 Zu § 5 Abs. 5 ARR-Ü-Konf - Teilzeitbeschäftigte

Auch bei Teilzeitbeschäftigten ist zunächst das Vergleichsentgelt nach den vorstehend aufgezeigten Prinzipien zu ermitteln. Anschließend ist das Vergleichsentgelt in der Weise hochzurechnen, wie es sich bei einer Vollzeitbeschäftigung ergeben würde, § 5 Abs. 5 Satz 1 ARR-Ü-Konf. Die Stufenzuordnung (siehe Nr. 6) erfolgt sodann mit diesem fiktiven Vergleichsentgelt einer Vollzeitbeschäftigten.

Abschließend muss der so ermittelte Stufenbetrag wieder zeitanteilig „zurückgerechnet“ werden (vgl. Anmerkung zu § 5 Abs. 5 ARR-Ü-Konf).

Die Berechnungen sind auf der Grundlage der maßgebenden Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten und der entsprechenden Vollzeitbeschäftigten im Dezember 2008 vorzunehmen.

Dies gilt auch in den Fällen, in denen das Dienstverhältnis der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterin auf der Basis der 40-Stunden-Woche mit einer festen Stundenzahl vereinbart worden ist (z.B. 30 Wochenstunden). Das Vergleichsentgelt wird auf der Grundlage einer entsprechenden Vollzeitbeschäftigten (40 Wochenstunden) berechnet und sodann die Überleitung in die Entgeltgruppe und die Stufenzuordnung vorgenommen. Das Teilzeitentgelt ab 1. Januar 2009 wird durch die Umstellung des Teilzeit-Nenners von 40 auf 38,5 Wochenstunden maschinell errechnet. (*Beispiel 5*)

Anmerkung:

Aufgrund der programmtechnischen Umstellung des Teilzeit-Nenners von 40 auf 38,5 Wochenstunden zum 1. Januar 2009 ist unbedingt darauf zu achten, dass bei den Teilzeit-Dienstverhältnissen, bei denen ein Vomhundertsatz auf der Basis der 40-Stunden-Woche dienstvertraglich vereinbart worden ist, die im Programm eingetragene Wochenstundenzahl überprüft und ggf. an den Teilzeit-Nenner 38,5 angepasst wird.

Beispiel 1:

Verwaltungsangestellte in VergGr. VII, 29. Lebensaltersstufe (LAST), teilzeitbeschäftigt mit 75% der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit, verheiratet, Ehegatte nicht im kirchlichen Dienst

1. Schritt: Überleitung in Entgeltgruppe 5

2. Schritt: Ermittlung des Vergleichsentgelts für die Stufenzuordnung

Teilzeitbezüge = Grundvergütung	979,40 €	(75%)
OZ Stufe 2	431,27 €	(75%)
<u>Allgemeine Zulage</u>	<u>80,58 €</u>	(75%)
Gesamt Teilzeit	1.491,25 €	(75%)

Vergleichsentgelt (Vollzeitbezug) 1.988,33 € (100%)

+ 2,9 %, aufgerundet auf volle 5,- €

(§ 5 Abs. 1 Satz 2 ARR-Ü-Konf) 2.050,00 € (100%)

Stufenzuordnung Stufe 3+ (§ 6 Abs. 1 Satz 1 ARR-Ü-Konf)

Stufenbetrag 2.050,00 € (individuelle Zwischenstufe)
davon 75% = 1.537,50 € (Teilzeit)

Das monatliche Entgelt der Verwaltungsangestellten beträgt ab 1. Januar 2009 somit 1.537,50 €; in der Entgeltgruppe 5 erfolgt die Zuordnung zur individuellen Zwischenstufe 3+.

Beispiel 2:

Verwaltungsangestellte in VergGr. VIb, 39. LAST, teilzeitbeschäftigt mit 75% der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit, verheiratet, Ehegatte im Geltungsbereich der DienstVO-2009 beschäftigt

1. Schritt: Überleitung in Entgeltgruppe 6

2. Schritt: Ermittlung des Vergleichsentgelts für die Stufenzuordnung

Teilzeitbezüge = Grundvergütung	1.225,19 €	(75%)
OZ Stufe 1	354,91 €	(75%)
½ Differenz zwischen OZ Stufe 1 und Stufe 2	50,91 €	
<u>Allgemeine Zulage</u>	<u>80,58 €</u>	(75%)
Gesamt (Teilzeit)	1.711,59 €	(75%)

Durchführungsbestimmungen zur ARR-Ü-Konf

Vergleichsentgelt: Grundvergütung	1.633,58 €	(100%)
OZ Stufe 1	473,21 €	(100%)
½ Differenz zwischen OZ Stufe 1 und Stufe 2	50,91 €	
<u>Allgemeine Zulage</u>	<u>107,44 €</u>	(100%)
Gesamt (Vollzeit)	2.265,14 €	(100%)
+ 2,9 %, aufgerundet	2.335,00 €	(100%)

Stufenzuordnung = individuelle Zwischenstufe 5+
(gemäß § 6 Abs. 1 Satz 1 ARR-Ü-Konf)
Stufenbetrag bei Vollzeit = 2.335,00 €
abzüglich ½ OZ 2 (50,91 € + 2,9%) = 2.282,61 €
davon 75% (Teilzeitbezug) = 1.711,96 €
zuzüglich ½ OZ 2 (50,91 € + 2,9%) = 1.764,35 €

Das Einkommen verändert sich bei der Überleitung in die individuelle Zwischenstufe 5+ der Entgeltgruppe 6 lediglich durch die Erhöhung des Vergleichsentgelts um 2,9 % und die Aufrundung auf volle 5,- €. Durch Satz 2 der Anmerkung zu § 5 Abs. 5 ARR-Ü-Konf unterbleibt eine zeitanteilige Kürzung des Ehegattenanteils im Ortszuschlag.

Beispiel 3:

Facharbeiterin mit 7 Jahren Beschäftigungszeit, LohnGr. 5a, Lohnstufe 4, teilzeitbeschäftigt mit 75% der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit

1. Schritt: Überleitung in Entgeltgruppe 5

2. Schritt: Ermittlung des Vergleichsentgelts für die Stufenzuordnung

Teilzeitbezüge = Monatstabellenlohn	1.530,41 €	(75%)
Vergleichsentgelt = Vollzeitbezug	2.040,54 €	(100%)
+ 2,9 %, aufgerundet	2.100,00 €	(100%)

Stufenzuordnung aufgrund einer Beschäftigungszeit von 7 Jahren in Stufe 4
(gemäß § 7 Abs. 1 Satz 1 ARR-Ü-Konf)

Stufenbetrag 2.125,00 € (Vollzeitbezug) davon 75% 1.593,75 € (Teilzeitbezug)

Die Facharbeiterin hat somit ab 1. Januar 2009 ein neues monatliches Entgelt in Höhe von 1.593,75 € und damit ein um 63,34 € höheres Einkommen als im Dezember 2008. (Ohne Berücksichtigung der Erhöhung des Vergleichsentgelts um 2,9% und der Aufrundung auf volle 5,- € hätte sich das monatliche Entgelt durch die Überleitung um 18,34 € erhöht.)

Beispiel 4:

Kirchenmusikerin mit D-Prüfung, VergGr. VIb abzügl. 12,5 v.H., 29. LAST, teilzeitbeschäftigt mit 3,25 WoStd. (gem. Anl. 1 Sparte D Abschn. IV DienstVO a.F.), ledig

1. Schritt: Überleitung in Entgeltgruppe 4 (vgl. Nr. 4.1.2.1)

2. Schritt: Ermittlung des Vergleichsentgelts für die Stufenzuordnung

Teilzeitbezüge = Grundvergütung		
(VIb ./ 12,5 %)	105,51 €	(3,25 WoStd.)
OZ Stufe 1	39,95 €	(3,25 WoStd.)
<u>Allgemeine Zulage</u>	<u>9,07 €</u>	(3,25 WoStd.)
Gesamt Teilzeit	154,53 €	(3,25 WoStd.)

Vergleichsentgelt (Vollzeitbezug) 1.830,51 € (Vollzeit)

+ 2,9 %, aufgerundet auf volle 5,- €

(§ 5 Abs. 1 Satz 2 ARR-Ü-Konf) 1.885,00 € (100 %)

Stufenzuordnung Stufe 2+ (§ 6 Abs. 1 Satz 1 ARR-Ü-Konf)	
Stufenbetrag	1.885,00 € (individuelle Zwischenstufe)
davon entfallen	
auf 3,25 WoStd.	= 159,12 € (Teilzeit)

Das monatliche Entgelt der Kirchenmusikerin beträgt ab 1. Januar 2009 somit 159,12 €; in der Entgeltgruppe 4 erfolgt die Zuordnung zur individuellen Zwischenstufe 2+.

Beispiel 5:

Kirchenmusikerin wie Beispiel 4, jedoch auf Basis der 40-Stunden-Woche

1. Schritt: Überleitung in Entgeltgruppe 4 (vgl. Nr. 4.1.2.1)

2. Schritt: Ermittlung des Vergleichsentgelts für die Stufenzuordnung

Teilzeitbezüge = Grundvergütung	101,55 € (3,25/40 WoStd.)
OZ Stufe 1	38,45 € (3,25/40 WoStd.)
Allgemeine Zulage	8,73 € (3,25/40 WoStd.)
Gesamt Teilzeit	148,73 € (3,25/40 WoStd.)

Vergleichsentgelt (Vollzeitbezug) 1.830,51 € (Vollzeit)

+ 2,9 %, aufgerundet auf volle 5,- €

(§ 5 Abs. 1 Satz 2 ARR-Ü-Konf) 1.885,00 € (100 %)

Stufenzuordnung Stufe 2+ (§ 6 Abs. 1 Satz 1 ARR-Ü-Konf)
Stufenbetrag 1.885,00 € (individ. Zwischenstufe)

davon entfallen
auf 3,25/38,5 WoStd. = 159,12 € (Teilzeit)

Das monatliche Entgelt der Kirchenmusikerin beträgt ab 1. Januar 2009 somit 159,12 €; in der Entgeltgruppe 4 erfolgt die Zuordnung zur individuellen Zwischenstufe 2+.

§ 5 Abs. 5 Satz 1 ARR-Ü-Konf gilt auch bei Altersteilzeit; Aufstockungsleistungen und altersteilzeitspezifische Rundungen bleiben bei der Ermittlung des Vergleichsentgelts unberücksichtigt.

5.4 Zu § 5 Abs. 6 ARR-Ü-Konf - Berücksichtigung von Zeiten ohne Vergütung/ Lohn im Dezember 2008

Alle Mitarbeiterinnen werden in das neue Tarifrecht überführt. Daher sind besondere Regelungen für Mitarbeiterinnen erforderlich, die nicht für alle Tage im Dezember 2008 oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten. In diesen Fällen wird das Vergleichsentgelt **fiktiv** so bestimmt, als hätten die Mitarbeiterinnen für alle Tage des Monats Dezember 2008 Bezüge erhalten. Bei Beurlaubungen ohne Bezüge oder bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen (z.B. längerfristige Erkrankung, befristete Erwerbsunfähigkeit) wird das Vergleichsentgelt für diese Mitarbeiterinnen fiktiv so bestimmt, als hätten sie die Arbeit am 1. Dezember 2008 wieder aufgenommen. Nach der Überleitung sind dann wieder die tatsächlichen Beschäftigungsverhältnisse zugrunde zu legen. Ein weiterer Stufenaufstieg richtet sich nach den Bestimmungen des TV-L. In den Fällen, in denen die Beurlaubung länger als sechs Monate dauert und daher die Stufenaufstiege nicht weiter gelaufen sind, werden die Lebensaltersstufen zum 1. Dezember 2008 nach den bisherigen Regeln (z.B. § 27 Abschn. A Abs. 7 BAT und den entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter) neu festgesetzt, und die Ermittlung des Vergleichsentgelts erfolgt aus diesen Stufen.

6. Zu § 6 ARR-Ü-Konf - Stufenzuordnung der Angestellten

Nach der Zuordnung zu einer Entgeltgruppe und nach der Ermittlung des Vergleichsentgelts erfolgt die Stufenzuordnung. Die Stufenzuordnung im Rahmen der Überleitung ist jeweils unterschiedlich für Angestellte einerseits und für Arbeiterinnen andererseits geregelt (§§ 6 und 7 ARR-Ü-Konf).

Die Angestellten werden am 1. Januar 2009 mit ihrem individuellen Vergleichsentgelt in die neue Tabelle überführt. Dabei kommt neben der Überleitung in eine **reguläre Stufe** auch die Überführung in eine **individuelle Zwischenstufe** oder **individuelle Endstufe** in Betracht. Die Stufenzuordnung richtet sich ausschließlich nach der Höhe des Vergleichsentgelts. Es handelt sich um eine **rein betragsmäßige** Überleitung; Lebensalter oder Beschäftigungszeit sind nicht mehr relevant. Die Stufenzuordnung erfolgt in der Regel in eine individuelle Zwischenstufe. Liegt das Vergleichsentgelt unterhalb des Wertes der Stufe 2 oder oberhalb des Wertes der Endstufe der jeweiligen Entgeltgruppe, erfolgt die Stufenzuordnung direkt in die Stufe 2 oder in eine individuelle Endstufe.

6.1 Zu § 6 Abs. 5 Satz 1 und 2 ARR-Ü-Konf - Stufenzuordnung zur Stufe 2

Angestellte, deren Vergleichsentgelt unter dem Tabellenwert der Stufe 2 ihrer Entgeltgruppe liegt, werden zum Stichtag in die reguläre Stufe 2 übergeleitet, § 6 Abs. 5 Satz 1 ARR-Ü-Konf. Sie sind damit unmittelbar in die neue Entgelttabelle überführt. Die für den weiteren Stufenaufstieg in die Stufe 3 erforderliche Stufenlaufzeit rechnet ab 1. Januar 2009. Diese Mitarbeiterinnen steigen nach den Regeln des TV-L - also in der Regel nach zwei Jahren zum 1. Januar 2011 - in die Stufe 3 auf.

Beispiel:

Angestellte in VergGr. VII, 23. LSt. BAT, ledig

1. Schritt: Überleitung in Entgeltgruppe 5

2. Schritt: Ermittlung des Vergleichsentgelts für die Stufenzuordnung

<i>Grundvergütung BAT VII, LSt 23</i>	<i>1.212,66 €</i>
<i>Allgemeine Zulage</i>	<i>107,44 €</i>
<i>Ortszuschlag der Stufe 1</i>	<i>473,21 €</i>
<i>Vergleichsentgelt</i>	<i>1.793,31 €</i>
<i>+ 2,9 %, aufgerundet</i>	<i>1.850,00 €</i>

Das Vergleichsentgelt ist niedriger als das Entgelt der Stufe 2 in der Entgeltgruppe 5 (1.930 €), sodass eine unmittelbare Zuordnung zur Stufe 2 erfolgt. Die Angestellte steigt am 1. Januar 2011 in die Stufe 3 auf.

Ausgenommen von der sofortigen Stufenzuordnung mindestens in Stufe 2 sind in Vergütungsgruppe Va BAT mit Aufstieg nach IVb und IVa BAT eingruppierte Fachhochschulabsolventinnen während der ersten sechs Monate ihrer Berufstätigkeit. Befinden sich solche Mitarbeiterinnen am 31. Dezember 2008 noch in der Vergütungsgruppe Va BAT, so sind auch sie in der für sie maßgeblichen Entgeltgruppe 10 der Stufe 1 zugeordnet (§ 6 Abs. 5 Satz 3 ARR-Ü-Konf). Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 17 Abs. 4 Satz 1 TV-L. Eine weitere Ausnahme gilt für Angestellte, die in die Entgeltgruppe 15Ü übergeleitet werden (vgl. § 17 Abs. 3 Satz 3)

Es bestehen keine Bedenken, die Regelung, die für die in Vergütungsgruppe Va BAT eingruppierten Fachhochschulabsolventinnen gilt, sinngemäß auch auf vergleichbare Tätigkeitsmerkmale, die eine Einarbeitungszeit verlangen (zum Beispiel bei zahlreichen medizinischen Hilfsberufen für die Dauer der ersten sechs Monate in Vergütungsgruppe VII BAT), zu übertragen. In diesem Fall würden Mitarbeiterinnen, die sich noch in der Einarbeitungszeit befinden, in die der nächsthöheren Vergütungsgruppe entsprechenden Entgeltgruppe übergeleitet, dort dann jedoch in die Stufe 1. In Anbetracht der kurzen

Aufstiegszeiten nach Zurücklegen der Einarbeitungszeit dürfte sich in aller Regel noch die Möglichkeit einer Höhergruppierung nach den Regeln des § 8 Absatz 1 ARR-Ü-Konf bieten. In Neueinstellungsfällen nach dem 31. Dezember 2008 (bei Neueinstellungen gibt es keine Bewährungsaufstiege mehr) bestehen keine Bedenken, bei Anwendung der Anlage 3 Teil A zu den ARR-Ü-Konf die Einarbeitungszeit zu ignorieren und stattdessen eine Eingruppierung entsprechend der „Grundeingruppierung“ vorzunehmen.

6.2 Zu § 6 Abs. 1 ARR-Ü-Konf - Individuelle Zwischenstufe

Liegt das Vergleichsentgelt der Angestellten oberhalb des Tabellenwertes der Stufe 2 ihrer Entgeltgruppe und unterhalb des Tabellenwertes der Endstufe, werden sie mit ihrem individuell ermittelten Vergleichsentgelt in eine individuelle Zwischenstufe überführt. Diese liegt zwischen dem Betrag der nächstniedrigen und der nächsthöheren regulären Stufe, § 6 Abs. 1 Satz 1 ARR-Ü-Konf.

Diese Mitarbeiterinnen steigen am 1. Januar 2011 in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf, § 6 Abs. 1 Satz 4 ARR-Ü-Konf.

Beispiel:

Angestellte in VergGr. VII, 29. LSt. BAT, verheiratet, Ehegatte nicht im kirchlichen Dienst

- 1. Schritt: Überleitung in Entgeltgruppe 5*
- 2. Schritt: Ermittlung des Vergleichsentgelts für die Stufenzuordnung
Vergleichsentgelt (vgl. Beispiel 1 zu Nr. 5.3) = 2.050,00 €
Stufenzuordnung in die individuelle Zwischenstufe zwischen Stufe 3
(2.030 €) und Stufe 4 (2.125 €) = Stufe 3+.*

Am 1. Januar 2011 erfolgt der Aufstieg in die nächsthöhere reguläre Stufe = Stufe 4.

6.2.1 Zu § 6 Abs. 1 Satz 3 ARR-Ü-Konf – Stufenzuordnung von Teilzeitbeschäftigten bei Vorliegen eines Konkurrenzfalles im Ortszuschlag

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die durch die Überleitung nach den Bestimmungen der ARR-Ü-Konf am 1. Januar 2009 einer individuellen Zwischenstufe zugeordnet sind, steigen am 1. Januar 2011 in die betragsmäßig nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf, § 6 Abs. 1 Satz 3 ARR-Ü-Konf.

Dieser Stufenaufstieg kann bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, in deren Vergleichsentgelt wegen des Vorliegens eines Konkurrenzfalles im Ortszuschlag (§ 29 Abschn. B Absatz 5 BAT) die ungekürzte Hälfte des Ehegattenanteils (wie bei Vollbeschäftigten) eingerechnet ist, bei regelrechter Anwendung der Bestimmungen zu Entgelteinbußen führen und damit zu unbefriedigenden Ergebnissen.

Wir sind damit einverstanden, dass zum Ausgleich von Entgelteinbußen, die allein durch den Stufenaufstieg gemäß § 6 Abs. 1 Satz 3 ARR-Ü-Konf ab dem 1. Januar 2011 eintreten, eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Entgelt der vorhergehenden individuellen Zwischenstufe und dem Entgelt der regulären Entgeltstufe gewährt wird. Diese Zulage nimmt an den allgemeinen Entgeltanpassungen teil. Sie vermindert sich bei jedem weiteren Stufenaufstieg sowie bei Höhergruppierungen um den jeweiligen Erhöhungsbetrag.

Beispiel 1:

Kirchenmusikerin mit D-Prüfung, Beschäftigungsumfang 1,751 (von 38,5) Wochenstunden, übergeleitet in die Entgeltgruppe 4 TV-L
Stufenzuordnung (Berechnung bei fiktiver Vollbeschäftigung) Stufe 4+

teilzeitanteiliges Entgelt am 1.1.2009	90,63 €
ungekürzte Hälfte des Ehegattenanteils	+ 52,39 €
individuelle Zwischenstufe am 1.1.2009	143,02 €
individuelle Zwischenstufe am 31.12.2010 aufgrund tariflicher Entgelterhöhungen	150,97 €
Aufstieg am 1.1.2011 gem. § 6 Abs. 1 Satz 3 ARR-Ü-Konf in die nächsthöhere Entgeltstufe (teilzeitanteilig)	101,45 €
Zulage ab 1.1.2011 gemäß der o.a. besonderen Regelung	49,52 €

Beispiel 2:

Pfarramtssekretärin, Beschäftigungsumfang 2 (von 38,5) Wochenstunden, übergeleitet in die Entgeltgruppe 5 TV-L
Stufenzuordnung (Berechnung bei fiktiver Vollbeschäftigung) Stufe 2+

teilzeitanteiliges Entgelt am 1.1.2009	99,36 €
ungekürzte Hälfte des Ehegattenanteils	+ 52,39 €
individuelle Zwischenstufe am 1.1.2009	151,75 €
individuelle Zwischenstufe am 31.12.2010 aufgrund tariflicher Entgelterhöhungen	160,34 €
Aufstieg am 1.1.2011 gem. § 6 Abs. 1 Satz 3 ARR-Ü-Konf in die nächsthöhere Entgeltstufe (teilzeitanteilig)	112,09 €
Zulage ab 1.1.2011 gemäß der o.a. besonderen Regelung	48,25 €
Aufstieg am 1.1.2014 gem. § 16 Abs. 3 TV- in Stufe 4 - teilzeitanteilig	117,23 €
verminderte Zulage ab 1.1.2014 gemäß der o.a. besonderen Regelung	43,11 €

6.3 Zu § 6 Abs. 4 Satz 1 ARR-Ü-Konf - Individuelle Endstufe

Liegt das Vergleichsentgelt **über** dem Betrag der höchsten Stufe der zugeordneten Entgeltgruppe, werden die Angestellten in eine individuelle Endstufe übergeleitet, § 6 Abs. 4 Satz 1 ARR-Ü-Konf. Dies kann auch auf Angestellte zutreffen, die die letzte Lebensaltersstufe noch nicht erreicht haben.

Beispiel:

Überleitung einer Angestellten nach VergGr. VIb, 39. LASt. BAT, verheiratet, Ehegatte nicht im kirchlichen Dienst

- Schritt: Überleitung in Entgeltgruppe 6
- Schritt: Ermittlung des Vergleichsentgelts für die Stufenzuordnung

Grundvergütung BAT VIb, LASt 39	1.633,58 €
Allgemeine Zulage	107,44 €
<u>Ortszuschlag der Stufe 2</u>	<u>575,03 €</u>
Vergleichsentgelt	2.316,05 €
+ 2,9 %, aufgerundet	2.385,00 €

Das Vergleichsentgelt liegt über der Stufe 6 (2.355 €) der Entgeltgruppe 6. Es erfolgt eine Zuordnung zur individuellen Endstufe, obwohl die Angestellte in der Vergütungsgruppe VIb BAT die Endgrundvergütung noch nicht erreicht hat.

In der individuellen Endstufe wird das Vergleichsentgelt nicht auf den Betrag der Stufe 5 oder 6 gekürzt. Es wird auch nach der Überleitung in der bisherigen individuellen Höhe weitergezahlt. Der jeweils zustehende Betrag wird für die Dauer des Verbleibs in dieser Entgeltgruppe und damit ggf. auch bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses fortgezahlt. Nach § 6 Abs. 4 Satz 5 ARR-Ü-Konf ist der **Betrag der individuellen Endstufe dynamisch**. Er verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um denselben Hundertsatz oder in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

Beispiel:

Eine Angestellte in VergGr. Vc BAT, verheiratet, letzte Lebensaltersstufe, wird zum 1. Januar 2009 in das neue Entgeltsystem übergeleitet.

1. Schritt: Überleitung in Entgeltgruppe 8

2. Schritt: Ermittlung des Vergleichsentgelts für die Stufenzuordnung

Grundvergütung BAT Vc, LAsT 41	1.891,70 €
Allgemeine Zulage	107,44 €
<u>Ortszuschlag der Stufe 2</u>	<u>575,03 €</u>
Vergleichsentgelt	2.574,17 €
+ 2,9 %, aufgerundet	2.650,00 €

Das Vergleichsentgelt liegt in der zugeordneten Entgeltgruppe 8 über dem Betrag der Stufe 6 (2.570 €). Die Angestellte ist somit gemäß § 6 Abs. 4 Satz 1 ARR-Ü-Konf einer individuellen Endstufe (2.650,00 €) zugeordnet.

6.4 Zu § 6 Abs. 2 Satz 1 und 2 ARR-Ü-Konf - Höhergruppierungen aus der individuellen Zwischenstufe

Angestellte, die nach Überleitung in die individuelle Zwischenstufe vor dem 1. Januar 2011 höhergruppiert werden, erhalten Entgelt in der höheren Entgeltgruppe nach der regulären Stufe, die mindestens dem Betrag der individuellen Zwischenstufe entspricht. Mindestens aber erfolgt die Zuordnung in Stufe 2 (§ 6 Abs. 2 Satz 1 ARR-Ü-Konf). Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Entgelt der individuellen Zwischenstufe und dem Tabellenentgelt der zugeordneten Stufe in der höheren Entgeltgruppe weniger als 25,73 € in den Entgeltgruppen 1 bis 8 oder weniger als 51,45 € in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die Mitarbeiterin nach § 6 Abs. 2 Satz 2 ARR-Ü-Konf i.V.m. § 17 Abs. 4 Satz 2 TV-L während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages einen Garantiebtrag von monatlich 25,73 € (E 1 bis E 8) oder 51,45 € (E 9 bis E 15).

Mit der Höhergruppierung und der Zuordnung zu einer regulären Stufe innerhalb der neuen Entgeltgruppe endet für diese Mitarbeiterinnen die Zuordnung zu der individuellen Zwischenstufe; ab dem individuellen Aufstiegszeitpunkt richten sich die weiteren Stufenanstiege damit nach den allgemeinen Regelungen des TV-L.

Beispiel:

Eine Verwaltungsangestellte in VergGr. VII BAT, 29. LAsT., verheiratet, Ehegatte nicht im kirchlichen Dienst, wird aus der individuellen Zwischenstufe 3+ der Entgeltgruppe 5 zum 1. Juni 2009 in die Entgeltgruppe 6 höhergruppiert.

Ausgangsentgelt: Entgeltgruppe 5, Individuelle Zwischenstufe	3+
Vergleichsentgelt (vgl. Beispiel 1 zu Nr. 5.3)	2.050,00 €
Höhergruppierung: Entgeltgruppe 6, nächst höhere reguläre Stufe = Stufe 3	2.120,00 €

Die Verwaltungsangestellte erhält ab dem 1. Juni 2009 Entgelt aus der Entgeltgruppe 6 Stufe 3 und steigt – bei regelmäßiger Stufenlaufzeit von drei Jahren in Stufe 3 –

zum 1. Juni 2012 in die Stufe 4 der Entgeltgruppe 6 auf.

6.5 Zu § 6 Abs. 4 Satz 3 und 4 ARR-Ü-Konf - Höhergruppierungen aus der individuellen Endstufe

Bei Höhergruppierungen aus der individuellen Endstufe wird in der höheren Entgeltgruppe mindestens das bisherige Entgelt der bisherigen individuellen Endstufe weiter gezahlt. Ggf. kommt die Zuerkennung eines Garantiebetrages gemäß § 6 Abs. 4 Satz 4 i.V.m. Abs. 2 ARR-Ü-Konf und § 17 Abs. 4 Satz 2 TV-L in Betracht (siehe Nr. 6.4).

Sofern danach mit der Höhergruppierung die Zuordnung zu einer regulären Stufe in der höheren Entgeltgruppe einhergeht, richtet sich ein möglicher weiterer Stufenaufstieg ab dem Tag der Höhergruppierung nach den entsprechenden allgemeinen Regelungen des TV-L. Ist auch in der höheren Entgeltgruppe eine individuelle Endstufe zuzuordnen, erhalten die Mitarbeiterinnen ggf. zusätzlich zu dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe den Garantiebtrag nach § 17 Abs. 4 Satz 2 TV-L.

6.6 Herabgruppierungen aus einer individuellen Entgeltstufe

6.6.1 Zu § 6 Abs. 2 Satz 3 ARR-Ü-Konf - Herabgruppierungen aus der individuellen Zwischenstufe

Erfolgt die Herabgruppierung vor dem 1. Januar 2011, richtet sich die Stufenzuordnung in der niedrigeren Entgeltgruppe nach § 6 Abs. 2 Satz 3 ARR-Ü-Konf; erfolgt sie danach, bestimmt sich die Stufenzuordnung nach § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L.

Bei Herabgruppierungen in der Zwischenphase ist zum individuellen Herabgruppierungszeitpunkt ein neues Vergleichsentgelt nach den Regelungen des BAT oder MTArb auf der Grundlage einer fiktiv im Dezember 2008 erfolgten Herabgruppierung zu ermitteln. Anschließend wird die Mitarbeiterin erneut übergeleitet.

Beispiel:

Eine Angestellte in VergGr. VIb, 33. LSt, ledig, eingestellt am 1. August 2005 wird nach Überleitung in Entgeltgruppe 6 Stufe 3+ zum 1. August 2009 in die VergGr. VII BAT herabgruppiert und entsprechend § 15 Abs. 7 ARR-Ü-Konf i.V.m. Anlage 3 ARR-Ü-Konf der Entgeltgruppe 5 zugeordnet.

Ausgangsentgelt: Entgeltgruppe 6, individuelle Zwischenstufe 3 +

<i>Am 1. Jan. 2009 übergeleitet mit:</i>	<i>Grundvergütung BAT VI b, LSt 33</i>	<i>1.507,97 €</i>
	<i>Allgemeine Zulage</i>	<i>107,44 €</i>
	<i>Ortszuschlag der Stufe 1</i>	<i>473,21 €</i>
	<i>Vergleichsentgelt BAT VI b</i>	<i>2.088,62 €</i>
	<i>+ 2,9 %, aufgerundet</i>	<i>2.150,00 €</i>

<i>Herabgruppierung zum 1. Aug. 2009:</i>	<i>Grundvergütung BAT VII, LSt 33</i>	<i>1.367,97 €</i>
	<i>Allgemeine Zulage</i>	<i>107,44 €</i>
	<i>Ortszuschlag der Stufe 1</i>	<i>473,21 €</i>
	<i>Vergleichsentgelt BAT VII</i>	<i>1.948,62 €</i>
	<i>+ 2,9 %, aufgerundet</i>	<i>2.010,00 €</i>

Die Angestellte wird mit dem neuen Vergleichsentgelt erneut in eine individuelle Zwischenstufe übergeleitet. Ausgehend von dem Betrag von 2.010,00 € erfolgt die Stufenzuordnung zwischen den Stufen 2 (1.930 €) und 3 (2.030 €) in Stufe 2+. Der Stufenaufstieg in Stufe 3 erfolgt mit Ablauf der Zwischenphase zum 1. Januar 2011.

6.6.2 Zu § 6 Abs. 4 i.V.m. Abs. 2 Satz 3 ARR-Ü-Konf - Herabgruppierungen aus der individuellen Endstufe

Erfolgt die Herabgruppierung vor dem 1. Januar 2011, ist die die Stufenzuordnung in der niedrigeren Entgeltgruppe gemäß § 6 Abs. 4 Satz 3 ARR-Ü-Konf entsprechend den Regelungen des § 6 Abs. 2 Satz 3 ARR-Ü-Konf vorzunehmen (siehe Nr. 6.6.1).

Bei der Herabgruppierung aus einer individuellen Endstufe wird die Mitarbeiterin in der niedrigeren Entgeltgruppe derjenigen individuellen Endstufe zugeordnet, die sich bei der entsprechenden Herabgruppierung im Dezember 2008 ergeben hätte. Das hierbei ermittelte fiktive Vergleichsentgelt erhöht sich um die bis zum Zeitpunkt der Herabgruppierung eingetretenen allgemeinen Entgelterhöhungen (§ 6 Absatz 4 Satz 4 und 5 ARR-Ü-Konf).

6.7 Zu § 6 Abs. 3 ARR-Ü-Konf - Angestellte im Pflegedienst

Für die **Stufenzuordnung** der Pflegekräfte, die unter die Anlage 1 Sparte M DienstVO-1983 oder unter die Anlage 1b BAT fallen, gelten folgende Besonderheiten:

6.7.1 Sofortige Zuordnung zur Stufe 3

Die Mitarbeiterinnen werden gleich der Stufe 3 zugeordnet, wenn ihr Vergleichsentgelt zwischen den Stufen 2 und 3 liegt und den Mittelwert zwischen den Beträgen der Stufen 2 und 3 überschreitet (§ 6 Abs. 3 ARR-Ü-Konf). Zusätzliche Voraussetzung ist, dass die Beschäftigungszeit beim selben Anstellungsträger (§ 13 ARR-Ü-Konf) mindestens drei Jahre beträgt.

Beispiel:

Mitarbeiterin der VergGr. Kr. IV BAT mit 4-jährigem Bewährungsaufstieg nach Kr. V, Beginn der Beschäftigung am 1. November 2005

<i>Grundvergütung BAT Kr. IV Stufe 2</i>	<i>1.397,42 €</i>
<i>Ortszuschlag Stufe 2</i>	<i>575,03 €</i>
<i>Allgemeine Zulage</i>	<i>107,44 €</i>
<i>Vergleichsentgelt BAT Kr. IV</i>	<i>2.079,89 €</i>
<i>+ 2,9 %, aufgerundet</i>	<i>2.145,00 €</i>

Die Zuordnung erfolgt zur Entgeltgruppe 7a (nach Anlage 4 ARR-Ü-Konf). Das Vergleichsentgelt liegt zwischen den Stufen 2 (2.060 €) und der Stufe 3 (2.195 €), der Mittelwert zwischen den beiden Stufen beträgt 2.127,50 € ((2.195 + 2.060) : 2).

Das Vergleichsentgelt liegt über dem Mittelwert; es erfolgt also bereits zum 1.1.2009 die Zuordnung zur Stufe 3 der Entgeltgruppe 7a. Das weitere Aufrücken erfolgt nach den Regelungen des TV-L (nach drei Jahren in Stufe 4).

6.7.2 Stufe 3 als Eingangsstufe ab Entgeltgruppe 9a

Ab der Entgeltgruppe 9a der Kr.-Anwendungstabelle ist die Eingangsstufe die Stufe 3. Werden Mitarbeiterinnen mit einem Vergleichsentgelt übergeleitet, das zu einer individuellen Stufe unter der Stufe 3 in diesen Fällen führen würde, werden sie ebenfalls gleich in die Stufe 3 eingestuft.

6.7.3 Besonderheiten bei Überleitung in die Entgeltgruppe 8a

Für die Stufenzuordnung sind ferner die Anmerkungen zu §§ 4 und 6 ARR-Ü-Konf zu beachten, die am Ende des § 6 ARR-Ü-Konf abgedruckt sind. Diese Besonderheit betrifft vier gesondert aufgeführte Verläufe, die entsprechend der Kr.-Anwendungstabelle in die

Entgeltgruppe 8a TV-L übergeleitet werden. Weitere Voraussetzung ist, dass die Überleitung in die Entgeltgruppe 8a TV-L **mit Ortszuschlag der Stufe 2** erfolgt. Diejenigen Mitarbeiterinnen, die aus den genannten Verläufen in die Entgeltgruppe 8a TV-L mit Ortszuschlag der Stufe 1 oder 1½ übergeleitet werden, fallen nicht unter die Sonderregelung.

In diesen Fällen gilt Folgendes: Nach der Zuordnung zur Entgeltgruppe, der Bildung des Vergleichsentgelts und der Stufenzuordnung nach § 6 ARR-Ü-Konf wird die Verweildauer in der Stufe 3 von drei Jahren auf zwei Jahre verkürzt. Dies betrifft diejenigen Mitarbeiterinnen, die entweder sofort gemäß § 6 Abs. 3 ARR-Ü-Konf in die Stufe 3 übergeleitet werden oder diejenigen, die in die Stufe 2+ übergeleitet und zum 1. Januar 2011 in die Stufe 3 aufsteigen werden.

Nach der Überleitung wird darüber hinaus der Tabellenwert der Stufe 4 um 100,00 € erhöht. Alle diejenigen Mitarbeiterinnen, die also in die Stufe 3 oder darunter übergeleitet werden, profitieren von dieser Regelung: Für die reguläre Aufenthaltsdauer in der Stufe 4 erhalten sie ein um 100,00 € erhöhtes Entgelt. Zu beachten ist hierbei, dass die Stufe 4 erst **nach** der Überleitung um 100,00 € erhöht wird. Die Zuordnung in eine individuelle Zwischenstufe erfolgt also ohne Berücksichtigung dieses erhöhten Stufenwerts.

Beispiel:

Eine Krankenschwester (verheiratet, Ehegatte nicht im kirchlichen Dienst) wird aus der VergGr. Kr. VI, Stufe 2 BAT (nach einem Bewährungsaufstieg aus der VergGr. Kr. V a) übergeleitet.

<i>Grundvergütung BAT Kr. VI Stufe 2</i>	<i>1.627,03 €</i>
<i>Ortszuschlag Stufe 2</i>	<i>575,03 €</i>
<i>Allgemeine Zulage</i>	<i>107,44 €</i>
<i>Vergleichsentgelt BAT Kr. VI</i>	<i>2.309,50 €</i>
<i>+ 2,9 %, aufgerundet</i>	<i>2.380,00 €</i>

Zuordnung zu der Entgeltgruppe 8a.

Das Vergleichsentgelt liegt in der Entgeltgruppe 8a zwischen den Stufen 3 und 4, also individuelle Stufe 3+ (2.380,00 €).

Die Regelung des verkürzten Aufenthalts in der Stufe 3 hat in diesem Fall keine Bedeutung.

Am 1. Januar 2011 aufrücken in die reguläre Stufe 4, 2.400,00 € mit Erhöhung um 100,00 € auf 2.500,00 €.

Am 1. Januar 2015 aufrücken in die Stufe 5.

7. Zu § 7 ARR-Ü-Konf - Stufenzuordnung der Arbeiterinnen

Anders als bei den Angestellten richtet sich die Stufenzuordnung bei den Arbeiterinnen grundsätzlich nach der Beschäftigungszeit. Nur in dem Fall, in dem die anhand der Beschäftigungszeit ermittelte reguläre Stufe hinter dem Vergleichsentgelt zurückbleibt, erfolgt die Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe. Wegen dieses Günstigkeitsvergleichs ist auch für Arbeiterinnen ein Vergleichsentgelt nach § 5 Abs. 3 ARR-Ü-Konf (siehe dazu oben unter Nr. 5.2) zu berechnen. Ebenso wie bei Angestellten erfolgt die Überleitung der vorhandenen Arbeiterinnen mindestens in Stufe 2. Liegt die individuelle Zwischenstufe oberhalb der höchsten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, werden auch Arbeiterinnen einer individuellen Endstufe zugeordnet.

7.1 Zu § 7 Abs. 1 ARR-Ü-Konf - Stufenzuordnung nach Beschäftigungszeit

Arbeiterinnen werden in die Entgeltstufe ihrer neuen Entgeltgruppe übergeleitet, die sie erreicht hätten, wenn die neue Entgelttabelle bereits zu Beginn ihres Arbeitsverhältnisses gegolten hätte. Maßgeblich ist ausschließlich die Beschäftigungszeit nach § 6 MTArb i.V.m. § 25 DienstVO-1983. Abzustellen ist dabei auf die bis zum 1. Januar 2009 erreichte Beschäftigungszeit.

Bei dieser fiktiven Berechnung ist die Stufe 1 ausnahmslos mit einem Jahr zu berücksichtigen. Die Sonderregelungen zur Stufenzuordnung finden keine Anwendung (§ 16 Abs. 3 TV-L). Die Stufenzuordnung anhand der Beschäftigungszeit erfolgt sodann entsprechend § 16 Abs. 3 TV-L. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich allein nach den Regelungen des TV-L (§ 7 Abs. 1 Satz 2 ARR-Ü-Konf), also nach den §§ 16, 17 TV-L.

Beispiel:

Überleitung einer Arbeiterin der LohnGr. 5a zum 1. Januar 2009, Beginn der Beschäftigungszeit am 1. November 2001 = 7 Jahre, Monatstabellenlohn der Lohnstufe 4: 2.040,54 €, + 2,9 %, aufgerundet = 2.100,00 € Vergleichsentgelt

1. Schritt: Überleitung in Entgeltgruppe 5

2. Schritt: Stufenzuordnung nach Beschäftigungszeit

Aufgrund der Beschäftigungszeit von 7 Jahren erfolgt die Zuordnung zur Stufe 4 = 2.125,00 €

Berechnung des Vergleichsentgelts:

Das Entgelt der Stufe 4 ist höher als das Vergleichsentgelt (entspricht Monatstabellenlohn, zuzügl. 2,9 %, aufgerundet auf volle 5,- €). Die Arbeiterin wird nach § 7 Abs. 1 Satz 1 ARR-Ü-Konf ab 1. Januar 2009 der Stufe 4 in der Entgeltgruppe 5 zugeordnet.

Weiterer Stufenaufstieg:

Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TV-L (§ 7 Abs. 1 Satz 2 ARR-Ü-Konf). Nach der Zuordnung zu der regulären Stufe der neuen Entgeltgruppe ist die bisher erreichte Beschäftigungszeit nicht mehr relevant. Im neuen Entgeltsystem ist allein die jeweilige Stufenlaufzeit (§ 16 Abs. 3 TV-L) maßgeblich. Im vorstehenden Beispiel beginnt die Laufzeit für den nächsten Stufenaufstieg aus der Stufe 4 am 1. Januar 2009. Damit erfolgt der Aufstieg in die nächsthöhere Stufe 5 bei regelmäßiger Stufenlaufzeit (4 Jahre in Stufe 4) zum 1. Januar 2013.

7.2 Zu § 7 Abs. 3 ARR-Ü-Konf - Individuelle Zwischenstufe

Wenngleich die Überleitung der Arbeiterinnen grundsätzlich nach der bis zum Stichtag erreichten Beschäftigungszeit erfolgt, ist wegen des Günstigkeitsvergleichs nach § 7 Abs. 3 Satz 1 ARR-Ü-Konf eine Berechnung des Vergleichsentgelts (dazu unter Nr. 5.2) erforderlich. Hierdurch wird sichergestellt, dass durch die Überleitung keine Einkommensverluste entstehen. Ist das Vergleichsentgelt (nach § 5 Abs. 3 ARR-Ü-Konf der Monatstabellenlohn) höher als der reguläre Stufenbetrag, der aufgrund der Überleitung mit der individuellen Beschäftigungszeit ermittelt wurde, werden die Arbeiterinnen in diesen Fällen einer individuellen Zwischenstufe zugeordnet. Der Betrag der Zwischenstufe entspricht damit dem zuletzt bezogenen Monatstabellenlohn.

Der Aufstieg aus der individuellen Zwischenstufe in die nächsthöhere reguläre Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe erfolgt zu dem Zeitpunkt, zu dem die Arbeiterin die Beschäftigungszeit für die Zuordnung zur nächsthöheren Stufe erreicht hätte.

Beispiel:

Überleitung einer Arbeiterin der LohnGr. 5a zum 1. Januar 2009, Beginn der Beschäftigungszeit am 1. November 1999 = 9 Jahre, Monatstabellenlohn der Lohnstufe 5:

2.073,19 €, + 2,9 %, aufgerundet = 2.135,00 € Vergleichsentgelt

1. Schritt: Überleitung in Entgeltgruppe 5

2. Schritt: Stufenzuordnung nach Beschäftigungszeit

Aufgrund der Beschäftigungszeit von 9 Jahren erfolgt die Zuordnung zur Stufe 4 = 2.125,00 €

Berechnung des Vergleichsentgelts:

Das Entgelt der Stufe 4 ist niedriger als das Vergleichsentgelt (entspricht dem bisherigen Monatstabellenlohn, zuzügl. 2,9 %, aufgerundet auf volle 5,- €). Die Arbeiterin wird deshalb nach § 7 Abs. 3 Satz 1 ARR-Ü-Konf mit dem Betrag von 2.135,00 € in die individuelle Zwischenstufe 4+ übergeleitet.

Weiterer Stufenaufstieg:

Im Gegensatz zur Stufenzuordnung nach der Beschäftigungszeit bleibt in den Fällen, in denen die Überleitung in eine individuelle Zwischenstufe erfolgt, die bisher erreichte Beschäftigungszeit der Arbeiterin für den Aufstieg in die nächsthöhere reguläre Stufe weiter relevant. Der Aufstieg in die reguläre Stufe 5 erfolgt somit am 1. November 2009, da die nächsthöhere reguläre Stufe 5 eine Beschäftigungszeit von 10 Jahren voraussetzt und diese am 1. November 2009 erfüllt ist.

7.3 Zu § 7 Abs. 2 ARR-Ü-Konf - Stufenzuordnung zur Stufe 2

Die Ausnahmeregelung der sofortigen Zuordnung zur Stufe 2 findet auch bei Arbeiterinnen Anwendung (§ 7 Abs. 2 ARR-Ü-Konf i.V.m. § 6 Abs. 5 Satz 1 und 2 ARR-Ü-Konf). Ist das ermittelte Vergleichsentgelt niedriger als das Entgelt der Stufe 2 der maßgeblichen Entgeltgruppe, erfolgt die Überleitung unmittelbar in diese Stufe. Damit beginnt auch zugleich die Stufenlaufzeit nach § 16 Abs. 4 TV-L, so dass die Mitarbeiterinnen nach den Regeln des TV-L – also in der Regel nach zwei Jahren zum 1. Januar 2011 – in die Stufe 3 aufsteigen.

Beispiel:

Überleitung einer Arbeiterin aus LohnGr. 4 mit ausstehendem Aufstieg nach LohnGr. 5, 5a zum 1. Januar 2009, Beginn der Beschäftigungszeit am 1. August 2008 = 5 Monate, Monatstabellenlohn der Lohnstufe 1 = 1.820,90 €, + 2,9 %, aufgerundet = 1.875,00 €

1. Schritt: Überleitung in Entgeltgruppe 5

2. Schritt: Stufenzuordnung nach Beschäftigungszeit

Aufgrund der Beschäftigungszeit von 5 Monaten erfolgt die Zuordnung zur Stufe 1 = 1.740,00 €

Das Vergleichsentgelt (Monatstabellenlohn + 2,9 % = 1.875,00 €) ist niedriger als das Entgelt in der Entgeltgruppe 5 Stufe 2. Die Arbeiterin wird deshalb nach § 7 Abs. 2 i.V.m. § 6 Abs. 5 Satz 1 ARR-Ü-Konf der Stufe 2 in der Entgeltgruppe 5 zugeordnet und erhält 1.930,00 €.

Weiterer Stufenaufstieg:

Der Stufenaufstieg erfolgt gemäß § 7 Abs. 2 i.V.m. § 6 Abs. 5 Satz 2 ARR-Ü-Konf nach § 16 Abs. 4 TV-L nach 2 Jahren – also zum 1. Januar 2011 – in die Stufe 3.

7.4 Zu § 7 Abs. 4 Satz 1 und 2 ARR-Ü-Konf - Höhergruppierung aus der individuellen Zwischenstufe

Arbeiterinnen, die nach der Überleitung in eine individuelle Zwischenstufe höhergruppiert werden, erhalten in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht; auch hier ist mindestens die Stufe 2 zuzuweisen. Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabel-

lenentgelt und dem Tabellenentgelt der zugeordneten Stufe in der höheren Entgeltgruppe weniger als 25,73 € in den Entgeltgruppen 1 bis 8 oder weniger als 51,45 € in der Entgeltgruppe 9, so erhält die Mitarbeiterin nach § 7 Abs. 4 Satz 2 ARR-Ü-Konf i.V.m. § 17 Abs. 4 Satz 2 TV-L während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages einen Garantiebtrag von monatlich 25,73 € (E 1 bis E 8) oder 51,45 € (E 9).

Mit der Höhergruppierung endet für diese Mitarbeiterinnen die individuelle Zwischenstufe. Ab dem individuellen Aufstiegszeitpunkt richten sich die weiteren Stufenaufstiege somit ausschließlich nach den Regelungen des TV-L.

Beispiel:

Die Arbeiterin in dem Beispiel zu Nr. 7.2 wird aus der individuellen Zwischenstufe 4+ der Entgeltgruppe 5 zum 1. Juli 2009 in die Entgeltgruppe 6 höhergruppiert

*Ausgangsentgelt Entgeltgruppe 5, individuelle Zwischenstufe 4+
übergeleitet mit einem Vergleichsentgelt von 2.073,19 €
+ 2,9 %, aufgerundet 2.135,00 €
Höhergruppierung Entgeltgruppe 6, Stufe 4 2.220,00 €*

Die Arbeiterin erhält ab dem 1. Juli 2009 Entgelt der Stufe 4 in der Entgeltgruppe 6 und steigt - bei regelmäßiger Stufenlaufzeit von vier Jahren in Stufe 4 (§ 16 Abs. 4 TV-L) - zum 1. Juli 2013 in die Stufe 5 auf.

7.5 Zu § 7 Abs. 4 Satz 3 ARR-Ü-Konf - Herabgruppierungen aus der individuellen Zwischenstufe

Bei Herabgruppierungen ist zunächst ein neues Vergleichsentgelt auf der Grundlage einer fiktiv im Dezember 2008 erfolgten Herabgruppierung zu ermitteln. Danach erfolgt die Stufenzuordnung nach denselben Regelungen wie zuvor unter Nr. 6.6 beschrieben: Liegt das neue Vergleichsentgelt unter dem Entgelt der regulären Stufe, die sich aufgrund der Beschäftigungszeit ergibt, erfolgt die Zuordnung der Herabgruppierten zu der regulären Stufe. Ist das Vergleichsentgelt jedoch höher als das Entgelt der ermittelten Stufe, wird auch in der niedrigeren Entgeltgruppe eine individuelle Zwischenstufe gebildet. Der Aufstieg in die nächsthöhere reguläre Stufe erfolgt sodann unter Berücksichtigung der dafür erforderlichen Beschäftigungszeit nach § 16 Abs. 4 TV-L.

Beispiel:

Einer Arbeiterin aus der LohnGr. 5a, Lohnstufe 5 wird nach Überleitung in Entgeltgruppe 5 Stufe 4+ zum 1. Juli 2009 eine Tätigkeit der Lohngruppe 4 mit Aufstieg nach 4a übertragen. Die Mitarbeiterin wurde am 1. November 1999 eingestellt, die Beschäftigungszeit beträgt daher am 1. Januar 2009 9 Jahre

Ausgangsentgelt Entgeltgruppe 5, individuelle Zwischenstufe 4+ übergeleitet mit einem Vergleichsentgelt von 2.073,19 €, + 2,9 %, aufgerundet = 2.135,00 €

Herabgruppierung zum 1. Juli 2009

Neuberechnung des Vergleichsentgelts: Lohngruppe 4a, Lohnstufe 5 1.983,91 €, + 2,9 %, aufgerundet = 2.045,00 €

Tätigkeiten der LohnGr. 4 mit Aufstieg nach 4a sind nach der für Eingruppierungsvorgänge nach dem 1. Januar 2009 gemäß § 15 Abs. 7 ARR-Ü-Konf maßgeblichen Anlage 3 ARR-Ü-Konf der Entgeltgruppe 4 zugewiesen.

Bei einer Beschäftigungszeit von 9 Jahren ist nach § 16 Abs. 4 TV-L die Stufe 4 zuzuordnen. Der zugehörige Stufenbetrag liegt mit 2.030,00 € aber unter dem Vergleichsentgelt von 2.045,00 €, sodass eine Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe 4+ in der Entgeltgruppe 4 erfolgt. Der Aufstieg in die nächsthöhere reguläre Stufe 5 der Entgeltgruppe 4 erfolgt nach einer Beschäftigungszeit von 10 Jahren, also am 1. November 2009.

7.6 Zu § 7 Abs. 2 ARR-Ü-Konf - Individuelle Endstufe

§ 7 Abs. 2 ARR-Ü-Konf verweist bei der Zuordnung der Arbeiterinnen zu einer individuellen Endstufe auf die entsprechenden Regelungen für übergeleitete Angestellte in § 6 Abs. 4 ARR-Ü-Konf. Insoweit wird auf die Ausführungen unter Nr. 6.3 Bezug genommen.

8. Zu § 8 ARR-Ü-Konf - Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege

Im TV-L sind Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege nicht mehr vorgesehen; auch die übergangsweise weitergeltenden Eingruppierungsregelungen eröffnen keine Aufstiege mehr. Für übergeleitete Angestellte, deren entsprechende Höhergruppierungen nach dem 31. Januar 2009 angestanden hätten, gibt es eine Besitzstandsregelung. Nur unter den Voraussetzungen des § 8 Abs. 1 ARR-Ü-Konf, gegebenenfalls in Verbindung mit § 8 Abs. 3 ARR-Ü-Konf, werden diese Angestellten auch nach dem 31. Januar 2009 höhergruppiert. In den Fällen des § 8 Abs. 2 ARR-Ü-Konf, gegebenenfalls in Verbindung mit § 8 Abs. 3 ARR-Ü-Konf, erfolgt eine Neuberechnung des Vergleichsentgelts; diese Mitarbeiterinnen bleiben jedoch weiter ihrer bisherigen Entgeltgruppe zugeordnet.

Die Tätigkeitsaufstiege der Arbeiterinnen werden bereits durchgängig in den neuen Tabellenwerten berücksichtigt. Daher sind entsprechende Besitzstände für diese Personengruppen nicht vorgesehen.

Dies gilt grundsätzlich auch für die Angestellten im Pflegedienst, die unter die Anlage 1 Sparte M der DienstVO-1983 oder unter die Anlage 1b BAT fallen. Eine Ausnahme gilt lediglich für die in die Entgeltgruppe 9a bis 9d übergeleiteten Pflegekräfte, auf die § 8 Abs. 2, gegebenenfalls in Verbindung mit § 8 Abs. 3 ARR-Ü-Konf zur Anwendung kommen kann (§ 8 Abs. 4 ARR-Ü-Konf).

8.1 Zu § 8 Abs. 1 ARR-Ü-Konf - Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege in den Entgeltgruppen 3, 5, 6 und 8

§ 8 Abs. 1 ARR-Ü-Konf ermöglicht unter den dort abschließend aufgeführten Voraussetzungen für **in die Entgeltgruppen 3, 5, 6 und 8 übergeleitete bisherige Angestellte** den Aufstieg in eine höhere Entgeltgruppe. Diese Aufstiege werden nicht schon im Rahmen der Überleitung berücksichtigt, sondern erfolgen erst zu dem Zeitpunkt, zu dem die Mitarbeiterinnen nach bisherigem Tarifrecht (DienstVO, BAT) höhergruppiert worden wären.

Folgende Voraussetzungen müssen für noch durchführbare Aufstiege erfüllt sein:

- Der individuelle Aufstiegszeitpunkt aufgrund des bisherigen Tarifrechts liegt nach dem 31. Januar 2009 (für Januar 2009 gilt § 4 Abs. 2 ARR-Ü-Konf, siehe oben Nr. 4.1.3).
- Es muss sich um bisherige Angestellte handeln, die zum 1. Januar 2009 in eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitet worden sind.
- Am 1. Januar 2009 muss die für eine Höhergruppierung gemäß §§ 23a, 23b BAT erforderliche Zeit zur Hälfte erfüllt sein (so genannte 50%-Regel; zur Ausnahme nach § 8 Abs. 3 ARR-Ü-Konf siehe unter Nr. 8.3).
- Zum individuellen Aufstiegszeitpunkt muss die anspruchsbegründende Tätigkeit weiter ausgeübt werden.
- Zum Zeitpunkt des Aufstiegs dürfen keine Gründe vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegenstanden hätten. Es ist insbesondere zu prüfen, ob die erforderliche Bewährung gegeben ist.

Bei Erfüllung der vorstehenden Voraussetzungen ist der Aufstieg zum individuellen Zeitpunkt zu vollziehen, zu dem er nach bisherigem Recht erfolgt wäre. Erfolgt die Höhergruppierung aus der individuellen Zwischenstufe (bis 31. Dezember 2010), erhält die Mitarbeiterin in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht. Ggf. steht der Garantiebetrug nach § 17 Abs. 4 Satz 2 TV-L zu (§ 8 Abs. 1 Satz 4 ARR-Ü-Konf). Auch hier ist zu beachten, dass mindestens zur Stufe 2 zugeordnet werden muss.

Beispiel:

Verwaltungsangestellte, seit 1. November 2000 in VergGr. VII, Fgr. 1b BAT beschäftigt (37. LAsT, ledig), mit Bewährungsaufstieg nach VergGr. VIb, Fgr. 2 BAT nach 9 Jahren am 1. November 2009

1. Schritt: Überleitung in Entgeltgruppe 5

2. Schritt: Ermittlung des Vergleichsentgelts für die Stufenzuordnung

Grundvergütung BAT VII LAsT 37	1.430,12 €
Ortszuschlag der Stufe 1	473,21 €
<u>Allgemeine Zulage</u>	<u>107,44 €</u>
Vergleichsentgelt	2.010,77 €
+ 2,9 %, aufgerundet	2.070,00 €

Das Vergleichsentgelt liegt zwischen der Stufe 3 (2.030 €) und der Stufe 4 (2.125 €). Die Verwaltungsangestellte wird daher am 1. Januar 2009 die individuelle Zwischenstufe 3+ zugeordnet.

Prüfung der Aufstiegsvoraussetzungen.

Die 50%-Regel ist erfüllt, da am 1. Januar 2009 bereits 8 Jahre und 2 Monate abgeleistet sind.

Bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen erfolgt die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 6 zum 1. November 2009. In der Entgeltgruppe 6 wird die Verwaltungsangestellte der nächsthöheren regulären Stufe – der Stufe 3 mit einem Tabellenwert von 2.120 € – zugeordnet. Der weitere Stufenaufstieg erfolgt nach TV-L, also zum 1. November 2012 in die Stufe 4.

Da die neuen Entgeltgruppen 4 und 7 ausschließlich für die Überleitung ehemaliger Arbeiterinnen vorgesehen sind, finden Aufstiege von Angestellten aus den Entgeltgruppen 3 und 6 nach § 8 Abs. 1 Satz 2 ARR-Ü-Konf in die übernächste Entgeltgruppe statt.

8.2 Zu § 8 Abs. 2 ARR-Ü-Konf - Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege in den Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15

Bei Fortgeltung des BAT anstehende Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege von **Ange-
stellten, die in die Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitet** werden, sind in der Zeit bis zum 31. Dezember 2010 unter folgenden Voraussetzungen zu berücksichtigen:

- Es muss sich um bisherige Angestellte handeln, die zum 1. Januar 2009 in eine der Entgeltgruppen 2, 9 bis 15 übergeleitet worden sind.
- Am 1. Januar 2009 muss die für eine Höhergruppierung gemäß §§ 23a, 23b BAT erforderliche Zeit zur Hälfte erfüllt sein (so genannte 50%-Regel; zur Ausnahme nach § 8 Abs. 3 ARR-Ü-Konf siehe Nr. 8.3).
- Der individuelle Höhergruppierungszeitpunkt **muss** zwischen dem 1. Februar 2009 und 31. Dezember 2010 liegen (für Januar 2009 gilt § 4 Abs. 2 ARR-Ü-Konf, siehe Nr. 4.1.3).

- Zum individuellen Aufstiegszeitpunkt muss die anspruchsbegründende Tätigkeit weiter ausgeübt werden.
- Zum Zeitpunkt des Aufstiegs dürfen keine Gründe vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten. Es ist insbesondere zu prüfen, ob die erforderliche Bewährung gegeben ist.

Bei Erfüllung dieser Voraussetzungen wird ein **neues Vergleichsentgelt** (§ 5 ARR-Ü-Konf) auf der Grundlage der Höhergruppierung nach bisherigem Recht berechnet. Die neue Stufenzuordnung erfolgt zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach den grundsätzlichen Regelungen des § 6 Abs. 1 und 4 ARR-Ü-Konf. Diese Neuberechnung des Vergleichsentgelts führt nicht zu einem Wechsel der Entgeltgruppe (siehe auch Niederschriftserklärung zu § 8 Abs. 2 ARR-Ü-Konf). Die Mitarbeiterinnen bleiben also ihrer Entgeltgruppe weiterhin zugeordnet.

Beispiel:

Verwaltungsangestellte seit 1. September 2005 in VergGr. IVa, Fgr. 1a BAT (35. LSt, verheiratet, Ehegatte nicht im kirchlichen Dienst), Fallgruppenaufstieg nach VergGr. III, Fgr. 1b nach 4 Jahren am 1. September 2009

1. Schritt: Überleitung in Entgeltgruppe 11

2. Schritt: Ermittlung des Vergleichsentgelts für die Stufenzuordnung

Grundvergütung BAT IVa LSt 35	2.374,07 €
Ortszuschlag der Stufe 2	609,26 €
<u>Allgemeine Zulage</u>	<u>114,60 €</u>
Vergleichsentgelt	3.097,93 €
+ 2,9 %, aufgerundet	3.190,00 €

Das Vergleichsentgelt liegt zwischen der Stufe 3 (2.985 €) und der Stufe 4 (3.295 €). Somit erfolgt die Zuordnung zur individuellen Zwischenstufe 3+.

Prüfung der Aufstiegsvoraussetzungen:

Die 50%-Regel ist erfüllt, da am 1. Januar 2009 bereits 3 Jahre und 4 Monate (von insgesamt 4 Jahren) abgeleistet sind.

Die Höhergruppierung wäre nach bisherigem Recht am 1. September 2009 erfolgt und liegt damit im Zeitraum Februar 2009 bis 31. Dezember 2010.

Bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen erfolgt eine Neuberechnung des Vergleichsentgelts und eine neue Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe. Es gibt hier keinen Aufstieg in die nächst höhere Entgeltgruppe 12 (§ 8 Abs. 2 ARR-Ü-Konf). Ausschließlich für die Neuberechnung des Vergleichsentgelts wird unterstellt, dass die Höhergruppierung bereits im Dezember 2008 und damit nach bisherigem Recht erfolgt wäre.

Neuberechnung des Vergleichsentgelts:

Grundvergütung BAT III, LSt 35	2.612,68 €
Ortszuschlag der Stufe 2	609,26 €
<u>Allgemeine Zulage</u>	<u>114,60 €</u>
Vergleichsentgelt	3.336,54 €
+ 2,9 %, aufgerundet	3.435,00 €

Durch das neue – höhere – Vergleichsentgelt wird die Verwaltungsangestellte am 1. September 2009 einer neuen individuellen Zwischenstufe zugewiesen. Das Vergleichsentgelt liegt jetzt zwischen der Stufe 4 (3.295 €) und der Stufe 5 (3.745 €), sodass die Mitarbeiterin vom 1. September 2009 bis zum 31. Dezember 2010 in der Stufe 4+ geführt wird.

Der Aufstieg in die reguläre Stufe 5 der Entgeltgruppe 11 erfolgt sodann zum 1. Januar 2011.

8.3 Zu § 8 Abs. 3 ARR-Ü-Konf - Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege bis zum 31. Dezember 2010 / 28. Februar 2013

[Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege bis zum 28. Februar 2013:](#)
[vgl. Durchführungsbestimmungen vom 5. November 2010](#)
[zu § 8 Abs. 3 ARR-Ü-Konf i.d. ab 1.1.2011 geltenden Fassung](#)

Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege bis zum 31. Dezember 2010:

Abweichend von den unter § 8 Abs. 1 und 2 ARR-Ü-Konf fallenden Besitzstandsregelungen können zwischen dem 1. Februar 2009 und 31. Dezember 2010 nach bisherigem Recht anstehende Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege auch dann berücksichtigt werden, wenn die übergeleiteten Mitarbeiterinnen am 1. Januar 2009 die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit noch nicht zur Hälfte erfüllt haben. Dies trifft zu, wenn die Aufstiegszeit drei Jahre oder weniger beträgt. In diesem Fall findet § 8 Abs. 1 oder § 8 Abs. 2 ARR-Ü-Konf entsprechend Anwendung.

Beispiel:

Verwaltungsangestellte, seit 1. März 2008 in VergGr. VIII, Fgr. 1b BAT beschäftigt (23. LAsT, ledig), mit Bewährungsaufstieg nach VergGr. VII, Fgr. 1c BAT nach 2 Jahren am 1. März 2010

1. Schritt: Überleitung in Entgeltgruppe 3

2. Schritt: Ermittlung des Vergleichsentgelts für die Stufenzuordnung

Grundvergütung BAT VII LAsT 37	1.121,48 €
Ortszuschlag der Stufe 1	473,21 €
<u>Allgemeine Zulage</u>	<u>107,44 €</u>
Vergleichsentgelt	1.702,13 €
+ 2,9 %, aufgerundet	1.755,00 €

Das Vergleichsentgelt liegt unter der Stufe 2 (1.805 €). Die Verwaltungsangestellte wird daher am 1. Januar 2009 der Stufe 2 zugeordnet.

Prüfung der Aufstiegsvoraussetzungen.

Die 50%-Regel ist nicht erfüllt, da am 1. Januar 2009 erst 10 Monate abgeleistet sind.

Die Mitarbeiterin wäre jedoch am 1. März 2010 höhergruppiert worden. Der individuelle Höhergruppierungszeitpunkt liegt damit im Zeitraum bis zum 31. Dezember 2010 (§ 8 Abs. 3 ARR-Ü-Konf); § 8 Abs. 1 ARR-Ü-Konf findet entsprechend Anwendung.

Bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen erfolgt die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 5 zum 1. März 2010. In der Entgeltgruppe 5 wird die Verwaltungsangestellte der nächsthöheren regulären Stufe – der Stufe 2 mit einem Tabellenwert von 1.930 € – zugeordnet. Der weitere Stufenaufstieg erfolgt nach TV-L, also zum 1. März 2012 in die Stufe 3.

9. Zu § 9 ARR-Ü-Konf - Vergütungsgruppenzulagen

Bei Eingruppierungsvorgängen ab dem 1. Januar 2009 steht eine Vergütungsgruppenzulage nach § 15 Abs. 5 ARR-Ü-Konf nur noch dann zu, wenn sie unmittelbar mit der übertragenen Tätigkeit zu gewähren ist. Für Mitarbeiterinnen, die aus dem Geltungsbereich des BAT übergeleitet sind, enthält § 9 ARR-Ü-Konf aber Besitzstandsregelungen. Zum Überleitungszeitpunkt bereits gezahlte Vergütungsgruppenzulagen werden als Besitzstandszulage weitergezahlt (§ 9 Abs. 1 ARR-Ü-Konf). Vergütungsgruppenzulagen, bei denen die erforderlichen Zeiten für ihre Gewährung am 1. Januar 2009 noch nicht zurückgelegt sind, werden unter bestimmten Voraussetzungen nach § 9 Abs. 2 und 3 ARR-Ü-Konf als Besitzstandszulage gewährt.

Für alle Fälle der Besitzstandszulagen (§ 9 Abs. 1, 2 und 3 Buchst. b ARR-Ü-Konf) gilt, dass diese nur so lange gezahlt werden, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird. Auch die sonstigen Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage müssen nach bisherigem Tarifrecht weiterhin bestehen. Unschädlich sind Unterbrechungen wegen Mutterschutz, Elternzeit, Krankheit, Urlaub (Erholungsurlaub, Zusatzurlaub), Arbeitsfreistellung nach § 45 SGB V, Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG, Pflegezeit nach § 3 PflegeZG und eines Sonderurlaubs aus familiären Gründen oder eines Sonderurlaubs im dienstlichen Interesse.

Dagegen beenden Unterbrechungen wegen eines Sonderurlaubs aus anderen als den vorgenannten Gründen den Anspruch.

Die Zulage ändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen entsprechend dem für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz (vgl. § 9 Abs. 4 Satz 2 ARR-Ü-Konf). Für Mitarbeiterinnen, deren Arbeitsverhältnis auf der 40-Stunden-Woche basiert, gilt dies auch bei der Änderung des Bemessungssatzes für die Bezüge.

9.1 Zu § 9 Abs. 1 ARR-Ü-Konf - am 31. Dezember 2008 zustehende Vergütungsgruppenzulagen

Vergütungsgruppenzulagen, die am 31. Dezember 2008 bereits gezahlt werden, fließen nicht in die Berechnung des Vergleichsentgelts ein. Sie werden als persönliche Besitzstandszulage so lange weitergezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird und die sonstigen Voraussetzungen nach bisherigem Recht weiterhin gegeben sind. Die persönliche Zulage nimmt an den allgemeinen Entgeltanpassungen teil (vgl. § 9 Abs. 4 ARR-Ü-Konf).

Beispiel:

Angestellte der VergGr. IIa, Fgr. 8 mit Vergütungsgruppenzulage nach 10-jähriger Bewährung in dieser Tätigkeit, verheiratet, Ehegatte nicht im kirchlichen Dienst, 45. LAsT

1. Schritt: Überleitung in Entgeltgruppe 13

2. Schritt: Ermittlung des Vergleichsentgelts für die Stufenzuordnung

Grundvergütung BAT IIa, 45. LAsT	3.419,91 €
Ortszuschlag Stufe 2	672,18 €
<u>Allgemeine Zulage</u>	<u>114,60 €</u>
Vergleichsentgelt	4.206,69 €
+ 2,9 %, aufgerundet	4.330,00 €

Das Vergleichsentgelt liegt über dem Betrag der Stufe 5 (4.210 €). Die Mitarbeiterin wird daher einer individuellen Endstufe zugeordnet.

Zzgl. Vergütungsgruppenzulage (Besitzstand)	180,08 €
<u>(8% der Anfangsgrundvergütung BAT IIa)</u>	<u>180,08 €</u>
Gesamtentgelt	4.510,08 €

9.2 Zu § 9 Abs. 2 ARR-Ü-Konf - Vergütungsgruppenzulagen ohne vorherigen Aufstieg

[vgl. auch Durchführungsbestimmungen vom 5. November 2010 zu § 9 Abs. 2a ARR-Ü-Konf i.d. ab 1.1.2011 geltenden Fassung](#)

In Fällen, in denen eine Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Fallgruppenaufstieg nach dem 31. Dezember 2008 zugestanden hätte, wird diese als Besitzstandszulage auch nach Überleitung in den TV-L gezahlt. Voraussetzungen sind:

- Am 1. Januar 2009 ist die erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit nach Maßgabe des § 23b Abschn. A BAT zur Hälfte zurückgelegt (so genannte 50%-Regel),
- am 1. Januar 2009 liegen keine Anhaltspunkte vor, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts der Vergütungsgruppenzulage entgegengestanden hätten, und
- zum individuellen Zeitpunkt wird weiterhin eine Tätigkeit ausgeübt, die zu der Vergütungsgruppenzulage geführt hätte.

Die Vergütungsgruppenzulage wird nicht Bestandteil des Vergleichsentgelts, sondern als persönliche Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt gezahlt, zu dem die Zulage auch nach bisherigem Recht zugestanden hätte.

Beispiel:

Wie Beispiel zu Nr. 9.1 – die den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage begründende Tätigkeit wird allerdings erst seit dem 1. Juni 2002 ausgeübt

1. Schritt: Überleitung in Entgeltgruppe 13

*2. Schritt: Zuordnung zur individuellen Endstufe 5+ 4.330,00 €
(Berechnung siehe Beispiel zu Nr. 9.1)*

Prüfung, ob Anspruch auf Besitzstandszulage gemäß § 9 Abs. 2 ARR-Ü-Konf ab 1. Juni 2012 besteht:

Da die anspruchsbegründende Tätigkeit am 1. Januar 2009 bereits seit 6½ Jahren ausgeübt wird und damit mehr als die Hälfte der Bewährungszeit erfüllt ist, besteht ein Anspruch auf Zahlung der Besitzstandszulage von 180,08 € (8 % der Anfangsgrundvergütung BAT IIa, erhöht um 2,9 %) ab dem 1. Juni 2012.

9.3 Zu § 9 Abs. 3 Buchst. a ARR-Ü-Konf - Vergütungsgruppenzulage nach vorherigem, noch nicht erreichtem Aufstieg

*vgl. auch Durchführungsbestimmungen vom 5. November
zu § 9 Abs. 3c ARR-Ü-Konf (ab 1.1.2011)*

Für bisherige Angestellte, die in eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitet wurden und denen im Anschluss an einen noch nicht erreichten Fallgruppenaufstieg nach altem Recht zukünftig noch eine Vergütungsgruppenzulage zugestanden hätte, erfolgt die Höhergruppierung nach den Regeln des § 8 Abs. 1 Satz 2 bis 4 ARR-Ü-Konf zum individuellen Zeitpunkt. Die 50%-Regel findet in diesem Fall keine Anwendung.

Der Aufstieg ist zu vollziehen, sofern zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten und die anspruchsbegründende Tätigkeit zu diesem Zeitpunkt weiter ausgeübt wird. In diesen Fällen steht eine Besitzstandszulage für eine spätere Vergütungsgruppenzulage jedoch **nicht mehr** zu.

9.4 Zu § 9 Abs. 3 Buchst. b ARR-Ü-Konf - Vergütungsgruppenzulage nach vorherigem, bereits erfolgten Aufstieg

*vgl. auch Durchführungsbestimmungen vom 5. November 2010
zu § 9 Abs. 3b ARR-Ü-Konf i.d. ab 1.1.2011 geltenden Fassung*

Ist der Fallgruppenaufstieg, der einer Vergütungsgruppenzulage vorausgeht, bereits bis zum 31. Dezember 2008 erfolgt, wird die Vergütungsgruppenzulage als dynamischer Besitzstand zum individuellen Zeitpunkt gezahlt. Voraussetzungen sind:

- Am 1. Januar 2009 ist die erforderliche **Gesamtzeit** für die Vergütungsgruppenzulage

und den vorausgehenden Aufstieg mindestens zur Hälfte erfüllt,

- zum 1. Januar 2009 liegen keine Anhaltspunkte vor, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts der Zahlung der Vergütungsgruppenzulage entgegengestanden hätten, und
- die anspruchsbegründende Tätigkeit wird zum individuellen Aufstiegszeitpunkt weiter ausgeübt.

9.5 Zulagen an Angestellte im Schreibdienst und an Sekretärinnen

Wegen der außertariflichen Fortzahlung der Funktionszulage, der Leistungszulage oder der Bewährungszulage an Angestellte im Schreibdienst und an Sekretärinnen wird auf Nr. 5.1.4 Buchst. b bis e verwiesen.

10. Zu § 10 ARR-Ü-Konf - Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit nach dem 1. Januar 2009

Mitarbeiterinnen, denen am 31. Dezember 2008 eine Zulage nach § 24 BAT zusteht, erhalten nach Überleitung in den TV-L eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage. Dies gilt solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre. Im Hinblick auf den Charakter des § 10 ARR-Ü-Konf als Besitzstandsregelung ist dabei unerheblich, ob die Tätigkeit auch nach den Maßstäben des neuen Rechts als höherwertige Tätigkeit anzusehen ist oder nicht.

Auch für Umfang und Dauer des Zahlungsanspruchs ist § 24 BAT weiterhin anzuwenden. Endet die Tätigkeit während eines Monats, entfällt die Zulage folglich für den gesamten Monat; eine anteilige Berechnung findet entsprechend den bislang geltenden Regelungen nicht statt. Unterbrechungen der maßgeblichen Tätigkeit sind im Rahmen des § 24 Abs. 4 BAT unschädlich. Wird die höherwertige Tätigkeit dagegen neu übertragen, ist § 16 ARR-Ü-Konf anzuwenden.

Aus dem Arbeiterverhältnis übergeleitete Mitarbeiterinnen, denen am 31. Dezember 2008 eine Zulage nach § 9 MTArb oder dem diese Vorschrift ergänzenden § 2 Abs. 6 TV Lohngruppen TdL zusteht, erhalten nach Überleitung in den TV-L eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage. Weitere Voraussetzungen sind, dass sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre. Die Besitzstandszulage beinhaltet sowohl die Vertretung einer Arbeiterin (Differenz des Lohnes zur höheren Lohngruppe, ggf. einschließlich der Vorarbeiterzulage) als auch die Vertretung einer Angestellten oder Beamtin (10 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1 der jeweiligen Lohngruppe).

Wird die anspruchsbegründende Tätigkeit über den 31. Dezember 2010 hinaus beibehalten, finden mit Wirkung vom 1. Januar 2011 die Regelungen des TV-L über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit Anwendung.

11. Zu § 11 ARR-Ü-Konf - Kinderbezogene Entgeltbestandteile

11.1. Voraussetzungen für die Zahlungsaufnahme der Besitzstandszulage für im Dezember 2008 bereits geborene Kinder

Die Fortzahlung der bisherigen kinderbezogenen Entgeltbestandteile (§ 29 Abschn. B Abs. 3, 4 und 6 BAT, § 41 MTArb) als Besitzstandszulage ab 1. Januar 2009 setzt grund-

sätzlich voraus, dass im Dezember 2008 tatsächlich entsprechende **kinderbezogene Entgeltbestandteile zugestanden** haben. Hiervon gelten jedoch mehrere Ausnahmen:

(1) Bei Nichtzahlung des Kindergelds aufgrund der Ableistung von **Grundwehrdienst, Zivildienst, Wehrübungen** oder eines **freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres** (§ 11 Abs. 1 Satz 3 2. Halbsatz ARR-Ü-Konf) und der dadurch bedingten Nichtzahlung auch der kinderbezogenen Entgeltbestandteile hat die ADK ausdrücklich bestimmt, dass mit dem Wiederaufleben der Kindergeldzahlung die kinderbezogenen Entgeltbestandteile als Besitzstandszulage fortgezahlt werden. Dabei sind sie in der Höhe zu zahlen, die maßgeblich gewesen wäre, wenn im Dezember 2008 die unschädliche Unterbrechung nicht vorgelegen hätte.

(2) Die Unterbrechung der Entgeltzahlung im Dezember 2008 bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen **Elternzeit, Rente auf Zeit, Ablauf der Krankenbezugsfristen, einer Pflegezeit nach § 3 PflegeZG, eines Sonderurlaubs aus familiären Gründen** oder eines **Sonderurlaubs im dienstlichen Interesse** ist für das Entstehen des Anspruchs auf die Besitzstandszulage unschädlich. Bei späteren Unterbrechungen der Entgeltzahlung wegen der vorgenannten Tatbestände wird die Besitzstandszulage nach Wiederaufnahme der Beschäftigung weiter gezahlt (Sätze 1 und 2 der Anmerkung zu § 11 Abs. 1 Satz 1 ARR-Ü-Konf). Dasselbe gilt für Unterbrechungen der Entgeltzahlung wegen der **Mutterschutzfristen**.

(3) Der Anspruch auf die Besitzstandszulage besteht auch, wenn sich auf der Basis der bisherigen Arbeitsrechtsregelungen und Tarifvorschriften – insbesondere auch unter Beachtung der dortigen Ausschlussfristen – die **Berücksichtigungsfähigkeit von Kindern** im Dezember 2008 erst **nachträglich ergibt** (z.B. bei einer rückwirkenden Bewilligung des gesetzlichen Kindergeldes).

11.2 Wegfall und Wiederaufleben der Besitzstandszulage

(1) Die Fortzahlung der tariflichen Besitzstandszulage ab dem 1. Januar 2009 erfolgt nur, solange für die Kinder nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder Bundeskindergeldgesetz (BKGG) **ununterbrochen Kindergeld gezahlt wird** oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. Daher sind **Unterbrechungen beim gesetzlichen Kindergeld grundsätzlich schädlich** und haben den endgültigen Wegfall der Besitzstandszulage zur Folge.

Beispiel:

Der Ausschluss von über 18 Jahre alten Kindern wegen eigener Einkünfte und Bezüge vom Kindergeld nach § 32 Abs. 4 Satz 2 EStG führt gleichzeitig zum Wegfall der tariflichen Besitzstandszulage. Ein Wiederaufleben der Besitzstandszulage zu einem späteren Zeitpunkt, z.B. bei Aufnahme eines Studiums im Anschluss an eine Ausbildung, ist ausgeschlossen.

Eine **ununterbrochene Kindergeldberechtigung** kann sich auch **nachträglich** ergeben, z.B. wenn die Familienkasse den Kindergeldanspruch rückwirkend anerkennt. Ebenso kann sich auch der **Wegfall** der Kindergeldberechtigung nachträglich ergeben, z.B. weil die nachgewiesenen Einkünfte des Kindes den gesetzlichen Höchstbetrag überschritten haben.

(2) Ein **späteres Wiederaufleben** der tariflichen Besitzstandszulage mit der Wiederaufnahme der Kindergeldzahlung im Anschluss an den Wegfall des Unterbrechungsgrundes erfolgt nur in den abschließend genannten Ausnahmefällen: Also bei der Ableistung von **Grundwehrdienst, Zivildienst, Wehrübungen** oder eines **freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres** (§ 11 Abs. 1 Satz 3 ARR-Ü-Konf). Soweit eine solche Unterbrechung bereits im Dezember 2008 vorgelegen hat, wird die Besitzstandszulage mit

dem Wiederaufleben der Zahlung des gesetzlichen Kindergeldes gewährt.

Dagegen ist die Unterbrechung der Zahlung des gesetzlichen Kindergeldes aufgrund der Ableistung eines freiwilligen zusätzlichen Wehrdienstes (§ 6 b Wehrpflichtgesetz) oder eines freiwilligen Wehrdienstes (§ 54 Wehrpflichtgesetz) eine **schädliche Unterbrechung**; der Anspruch auf die tarifliche Besitzstandszulage entfällt endgültig.

(3) Bei Unterbrechungen der Entgeltzahlung wegen **Elternzeit**, wegen der Gewährung einer **Rente auf Zeit**, wegen **Ablaufs der Krankenbezugsfristen**, wegen des **Bezuges von Krankengeld nach § 45 SGB V** (Erkrankung von Kindern), einer **Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG**, einer **Pflegezeit nach § 3 PflegeZG** oder der **Gewährung eines Sonderurlaubs aus familiären Gründen** oder eines **Sonderurlaubs im dienstlichen Interesse** wird auch die Zahlung der Besitzstandszulage unterbrochen. Sie wird allerdings nach Wiederaufnahme der Beschäftigung weitergezahlt (Sätze 1 und 2 der Anmerkung zu § 11 Abs. 1 Satz 1 ARR-Ü-Konf). Dasselbe gilt für Unterbrechungen der Entgeltzahlung wegen **Mutterschutzfristen**.

Die Bewilligung eines unbezahlten Sonderurlaubs aus anderen als den vorgenannten Gründen ist von der Anmerkung nicht erfasst und führt zum dauerhaften Wegfall der Besitzstandszulage.

(4) Erhält nach der Überleitung eine **andere Person**, die im kirchlichen oder öffentlichen Dienst tätig ist, **Kindergeld für ein Kind**, für das bisher die Besitzstandszulage nach § 11 ARR-Ü-Konf gewährt wird, so **entfällt die Besitzstandszulage** mit dem Wechsel der Kindergeldzahlung, § 11 Abs. 1 Satz 2 ARR-Ü-Konf. Die Besitzstandszulage entfällt auch, wenn die andere Person aufgrund einer Tätigkeit im kirchlichen oder öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist. Zur Vermeidung von Überzahlungen muss die Änderung der Kindergeldberechtigung von der Mitarbeiterin unverzüglich schriftlich angezeigt werden. Hierauf sind die Mitarbeiterinnen bei Bezug der Besitzstandszulage nach § 11 ARR-Ü-Konf hinzuweisen.

(5) Bei sog. **Gegenkonkurrenzregelungen**, also wenn kinderbezogene Entgeltbestandteile nicht gewährt werden und der andere Anspruchsberechtigte im öffentlichen Dienst tätig ist, kommt es auf den tatsächlichen Kindergeldbezug im Dezember 2008 an. Erhält der andere Anspruchsberechtigte, für den bisher die Gegenkonkurrenzklausele gegolten hat, tatsächlich das Kindergeld, so steht der in den TV-L übergeleiteten Mitarbeiterin eine Besitzstandszulage nicht zu. Die sog. Gegenkonkurrenzklausele greift mit der Überleitung der Mitarbeiterin in den TV-L nicht mehr; die andere Person hat Anspruch auf kinderbezogene Leistungen vom 1. Januar 2009 an. Etwas anderes kann nur gelten, wenn mit Wirkung vom 1. Januar 2009 an aufgrund einer Änderung des auf das Beschäftigungsverhältnis der anderen Person zur Anwendung kommenden Rechts (z.B. Arbeitsvertragsrichtlinien, Dienstvertragsrichtlinien) die andere Person keinen Anspruch auf kinderbezogene Leistungen hat.

(6) Waren die bisherigen Konkurrenzregelungen aus anderen Gründen, z.B. wegen Elternzeit der anderen Person, im Dezember 2008 nicht einschlägig, leben sie aber nach dem 31. Dezember 2008 wieder auf und **erhält die andere Person für das Kind Kindergeld, fällt die Besitzstandszulage ebenfalls weg**, § 11 Abs. 1 Satz 2 1. Halbsatz ARR-Ü-Konf. Die Änderung der Kindergeldberechtigung oder die Zahlungsaufnahme von kinderbezogenen Entgeltbestandteilen bei einer anderen für das Kind kindergeldberechtigten Person ist von der Mitarbeiterin unverzüglich schriftlich anzuzeigen. Hierauf sind die Mitarbeiterinnen bei Bezug einer Besitzstandszulage hinzuweisen.

11.3 Höhe der Besitzstandszulage

(1) Die Besitzstandszulage beträgt bei Vollbeschäftigten 93,20 € (= 90,57 € erhöht um 2,9 %) für jedes berücksichtigungsfähige Kind,

ab 1. September 2009: 96,00 €,
ab 1. März 2010: 97,15 €.

Hinzu kommen die sog. **Kindererhöhungsbeträge**, die bisherigen Angestellten der VergGrn X bis VIII BAT und bisherigen Arbeiterinnen der LohnGrn 1 bis 4 MTArb im Dezember 2008 zustanden. Die Weiterzahlung der sog. Kindererhöhungsbeträge als Besitzstandszulage ist an den Kindergeldanspruch für dieses Kind, nicht aber an weitere Voraussetzungen geknüpft. Ein nach dem 31. Dezember 2008 eintretender Wegfall bei der Anzahl der im Rahmen der Besitzstandszulage berücksichtigten Kinder führt demzufolge nicht zu einer Anpassung oder zum Wegfall des sog. Kindererhöhungsbetrages in der Besitzstandszulage für die weiter berücksichtigungsfähigen Kinder. Auch eine spätere Höhergruppierung der Mitarbeiterin hat auf die Höhe der Besitzstandszulage einschließlich etwaiger Kindererhöhungsbeträge keine Auswirkungen.

(2) **Teilzeitbeschäftigte** erhalten die Besitzstandszulage dann in voller Höhe, wenn ihnen im Dezember 2008 der kinderbezogene Entgeltbestandteil auch in voller Höhe zustand (z.B. aufgrund des § 29 Abschn. B Abs. 6 Satz 3 BAT). Dies ergibt sich aus § 11 Abs. 1 Satz 1 ARR-Ü-Konf. In den übrigen Fällen erhalten Teilzeitbeschäftigte die Besitzstandszulage zeitanteilig.

(3) Die für Dezember 2008 zustehenden kinderbezogenen Entgeltbestandteile stellen keine Obergrenze für die Besitzstandszulage dar. Eine Aufstockung der Teilzeitarbeit nach dem 31. Dezember 2008 kann dazu führen, dass eine höhere Besitzstandszulage gewährt wird als die für Dezember 2008 zustehenden kinderbezogenen Entgeltbestandteile.

Bei individuellen Arbeitszeitveränderungen nach dem 31. Dezember 2008 ist deshalb die Besitzstandszulage neu zu berechnen. Dies gilt bei Arbeitszeitreduzierungen des Berechtigten auch in bisherigen Konkurrenzfällen (§ 29 Abschnitt B Absatz 6 BAT). Hier gilt die allgemeine Regelung zur zeitanteiligen Bemessung des Entgelts von Teilzeitbeschäftigten nach § 24 Absatz 2 TV-L. Erhöht sich die Arbeitszeit, so verändert sich die Besitzstandszulage ebenfalls entsprechend § 24 Absatz 2 TV-L; **Obergrenze für die Besitzstandszulage ist jedoch der volle kinderbezogene Entgeltbestandteil.** Wird die Arbeitszeit nach einer zeitweiligen Erhöhung wieder reduziert, unterbleibt die Neuberechnung der Besitzstandszulage, soweit die Arbeitszeit zum Zeitpunkt der Überleitung nicht unterschritten wird.

Beispiel 1:

Eine Mitarbeiterin war im Dezember 2008 vollzeitbeschäftigt und hat den Kinderanteil für ein Kind bezogen, der ihr ab Januar 2009 als Besitzstandszulage in voller Höhe zusteht. Ab Mai 2009 beträgt ihr Arbeitszeitumfang 50 % und ab Oktober 2009 wieder 100 %.

Die Besitzstandszulage steht in den Monaten Mai bis September 2009 in Höhe von 50 % zu und ab Oktober wieder in Höhe von 100 %.

Beispiel 2:

Ein Mitarbeiter war im Dezember 2008 mit einem Arbeitszeitumfang von 75 % beschäftigt und hat aufgrund der Konkurrenzregelung im Ortszuschlag den Kinderanteil für ein Kind in voller Höhe bezogen, der ihm ab Januar 2009 als Besitzstandszulage in voller Höhe zusteht. Ab Januar 2011 verringert sich sein Arbeitszeitumfang auf 50 %.

Die Besitzstandszulage wird in Folge der Reduzierung des Arbeitszeitumfangs ab Januar 2011 neu berechnet. Die bisher in voller Höhe des kinderbezogenen Entgeltanteils gezahlte Besitzstandszulage verringert sich um einen Anteil von 25/75.

Beispiel 3:

Eine Mitarbeiterin war im Dezember 2008 mit einem Arbeitszeitumfang von 25 % be-

schäftigt und hat aufgrund der Konkurrenzregelung im Ortszuschlag den Kinderanteil für ein Kind in voller Höhe bezogen, der ihr ab Januar 2009 als Besitzstandszulage in voller Höhe zusteht. Ab August 2010 erhöhte sich ihr Arbeitszeitumfang auf 75 %. Ab August 2011 reduziert sich der Arbeitsumfang auf 50 %.

Die Besitzstandszulage wird in Folge der Erhöhung des Arbeitszeitumfangs ab August 2010 nicht neu berechnet, weil die Mitarbeiterin bereits den vollen kinderbezogenen Entgeltanteil erhält. Die Neuberechnung der Besitzstandszulage aufgrund der Reduzierung des Arbeitszeitumfangs im August 2011 unterbleibt, weil der Arbeitszeitumfang zum Zeitpunkt der Überleitung (= 25 %) nicht unterschritten wird.

(4) Ständen im Dezember 2008 die kinderbezogenen Entgeltbestandteile nur **anteilig** zu, weil das Arbeitsverhältnis erst im Laufe des Monats Dezember 2008 begründet worden ist, gilt Folgendes: In diesen Fällen ist die Besitzstandszulage gleichwohl in der Höhe zu zahlen, die maßgebend gewesen wäre, wenn die kinderbezogenen Entgeltbestandteile im gesamten Monat Dezember 2008 zugestanden hätten.

(5) Die Besitzstandszulage verändert sich bei künftigen allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der ADK für die jeweilige Entgeltgruppe der Mitarbeiterin festgelegten Vohundertersatz. Für Mitarbeiterinnen, deren Arbeitsverhältnis auf der 40-Stunden-Woche basiert, gilt dies auch für die Änderung des Bemessungssatzes für die Bezüge.

12. Zu § 12 ARR-Ü-Konf - Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Beihilfe

12.1 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

12.1.1 Bisheriges Recht nach der DienstVO-1983

a) Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Angestellten

Die ADK hatte bereits mit Wirkung vom 1. Januar 2006 die Anwendung des **§ 71 BAT außer Kraft** gesetzt, § 21a DienstVO-1983.

Nach den Übergangsregelungen des § 71 BAT hatten Angestellte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Juli 1994 begonnen hat und fortbesteht, einen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung bis zum Ende der 26. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit.

Durch die Einführung des § 21a DienstVO-1983 wurde allen Angestellten im Krankheitsfall die Vergütung einheitlich längstens bis zum Ende der 6. Woche fortgezahlt. Nach Ablauf dieser Frist hatten die Angestellten Anspruch auf die Zahlung eines Krankengeldzuschusses (§ 37 BAT) – wie die Arbeiterinnen (§ 42 MTArb) – längstens bis zum Ende der 26. Woche; zur Höhe des Krankengeldzuschusses Buchst. b).

b) Höhe des Krankengeldzuschusses

Nach § 37 BAT oder § 42 MTArb hatten die Mitarbeiterinnen Anspruch auf einen Krankengeldzuschuss in Höhe der Differenz zwischen den tatsächlichen (**Brutto-**) Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und der Nettourlaubsvergütung oder dem Nettourlaubslohn.

Abweichend hiervon hatte die ADK in § 16a und § 32a DienstVO-1983 geregelt, dass der Krankengeldzuschuss in Höhe der Differenz zwischen den tatsächlichen **Netto-**Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und der Nettourlaubsvergütung oder dem Nettourlaubslohn zu zahlen ist.

12.1.2 Künftiges Recht nach dem TV-L

Mit § 22 TV-L sind die Regelungen zum Entgelt im Krankheitsfall neu gefasst. Das Entgelt wird ab dem 1. Januar 2009 längstens bis zum Ende der 6. Woche fortgezahlt und der Krankengeldzuschuss wird – statt wie bisher längstens bis zum Ende der 26. Woche – nunmehr längstens bis zum Ende der 39. Woche gezahlt.

Die DienstVO-2009 sieht keine besonderen Bestimmungen zu den Regelungen des TV-L vor. Dies bedeutet, dass die Mitarbeiterinnen künftig auch nur noch Anspruch auf einen Krankengeldzuschuss in Höhe der Differenz zwischen den tatsächlichen (**Brutto**)-Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und dem Nettoentgelt haben.

Übergangsregelung:

Mitarbeiterinnen, deren Arbeitsunfähigkeit vor dem 1. Januar 2009 begonnen und am 1. Januar 2009 fortbestanden hat, haben für die Dauer dieser Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach den bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Regelungen (§ 12 ARR-Ü-Konf und § 16a DienstVO-1983 i.V.m. § 37 BAT oder § 32a DienstVO-1983 i.V.m. § 42 MTArb).

Hinweis:

Für Zeiten, in denen Krankengeldzuschuss gezahlt wird, besteht unverändert kein Anspruch auf den Beitragszuschuss zur Krankenversicherung nach § 257 SGB V. Dies gilt entsprechend für den Zuschuss zur Pflegeversicherung nach § 61 SGB XI.

12.2 Beihilfen (Anmerkung zu § 12 ARR-Ü-Konf)

Ein bisher noch bestehender Anspruch auf Beihilfe bleibt erhalten, aufgrund der Anmerkung zu § 12 ARR-Ü-Konf.

Änderungen der Beihilfevorschriften für entsprechende Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte finden auch auf die übergeleiteten Mitarbeiterinnen Anwendung.

13. Zu § 13 ARR-Ü-Konf - Beschäftigungszeit

Die Beschäftigungszeit ist auch im neuen Tarifrecht von Bedeutung für die Berechnung der **Kündigungsfristen**, für die Dauer des Anspruchs auf **Krankengeldzuschuss** und für die Gewährung von **zusätzlichem Erholungsurlaub bei Jubiläen**. Zudem bestimmt sich auch der Eintritt der **Unkündbarkeit** nach der Beschäftigungszeit.

Durch § 13 Abs. 1 ARR-Ü-Konf wird sichergestellt, dass die nach dem bisherigen Recht erworbenen Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im engeren Sinne (§ 34 Abs. 3 Satz 1 und 2 TV-L in der Fassung nach **§ 25 Nr. 2 DienstVO-2009**) auch im neuen Recht fortgelten. Eine Neuberechnung der Beschäftigungszeit findet nicht statt.

Nach § 13 Abs. 2 ARR-Ü-Konf, der nur für die Frage der Gewährung des zusätzlichen Erholungsurlaubs anlässlich des Jubiläums gilt, bleiben die bisher für das Dienstjubiläum angerechneten Zeiten auch für den künftigen Anspruch auf die Jubiläumsleistung erhalten.

14. Zu § 14 ARR-Ü-Konf - Urlaub

14.1 Zu § 14 Abs. 1 ARR-Ü-Konf - Übergangsregelung für Angestellte der Vergütungsgruppen I und Ia BAT

§ 14 Abs. 1 ARR-Ü-Konf enthält eine Besitzstandswahrung für übergeleitete Angestellte der Vergütungsgruppen I und Ia BAT zwischen der Vollendung des 30. und des 40. Lebensjahres, bei denen der Urlaubsanspruch im neuen Recht nur 29 Arbeitstage (statt bisher 30 Arbeitstage) betragen würde. Ein bereits im Jahr 2008 im Umfang von 30 Arbeitstagen erworbener Urlaubsanspruch bleibt für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses erhalten. Mit Vollendung des 40. Lebensjahres stehen ohnehin 30 Arbeitstage Urlaub zu.

14.2 Zu § 14 Abs. 2 ARR-Ü-Konf - Zusatzurlaub für gesundheitsgefährdende Arbeiten

Der Tarifvertrag über Zusatzurlaub über gesundheitsgefährdende Arbeiten für Arbeiter der Länder vom 17. Dezember 1959 gilt in Verbindung mit § 49 Absatz 1 und 2 MTArb bis zum Inkrafttreten einer entsprechenden Arbeitsrechtsregelung durch die ADK (§ 14 Abs. 2 Satz 1 ARR-Ü-Konf). Außerdem behalten die aus dem Geltungsbereich des MTArb übergeleiteten Arbeiterinnen, die am 31. Dezember 2008 wegen einer festgestellten Minderung der Erwerbsfähigkeit um mindestens 25 % und weniger als 50 % einen Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 49 Abs. 4 MTArb hatten, diesen Anspruch, solange das Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2008 hinaus ununterbrochen fortbesteht und sie die Anspruchsvoraussetzungen weiterhin erfüllen (§ 14 Abs. 2 Satz 2 ARR-Ü-Konf).

14.3 Zu § 14 Abs. 3 ARR-Ü-Konf - Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

Nach § 48a BAT/MTArb richtete sich der Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit nach der Arbeitsleistung des Vorjahres. Die Arbeitsleistung des Jahres 2008 hätte nach den bisherigen Vorschriften folglich den Umfang des Zusatzurlaubs im Jahr 2009 bestimmt. Der so für das Jahr 2009 ermittelte Anspruch auf Zusatzurlaub wird den Mitarbeiterinnen durch § 14 Abs. 3 ARR-Ü-Konf gesichert. Nur wenn der nach dem neuen Urlaubsrecht im Jahr 2009 sich noch ergebende Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit und für Schichtarbeit höher sein sollte, wird der höhere Umfang gewährt.

15. Zu § 15 ARR-Ü-Konf - Eingruppierung

Die DienstVO-2009 und der TV-L enthalten noch keine abschließenden Vereinbarungen über Eingruppierungsvorschriften und Tätigkeitsmerkmale. Ausnahmen gelten nur für die Entgeltgruppe 1. Für die Eingruppierung bis zum Inkrafttreten neuer Entgeltordnungen ist daher ein Übergangsrecht auf der Grundlage der bisher einschlägigen Regelungen notwendig.

15.1 Zu § 15 Abs. 1 ARR-Ü-Konf - Modifizierte Fortgeltung des bisherigen Eingruppierungsrechts

Bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung gelten vorläufig fort:

- § 12 DienstVO-1983 einschließlich der kircheneigenen Tätigkeitsmerkmale (Anlage 1 der DienstVO);

- §§ 22, 23 BAT einschließlich der Vergütungsordnung (Anlagen 1a und 1b zum BAT);
- § 36 DienstVO-1983 einschließlich der kircheneigenen Tätigkeitsmerkmale (Anlage 2 der DienstVO);
- § 1, § 2 Abs. 1 und § 5 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis der Länder zum MTArb (TV Lohngruppen TdL) einschließlich des Lohngruppenverzeichnisses.

Ob im Einzelfall die Regelungen des § 12 DienstVO-1983 / des BAT oder die des § 36 DienstVO-1983 / des MTArb zur Anwendung kommen, bestimmt sich nicht nach dem Status bei Überleitung oder einer früheren Einstellung, sondern allein nach der übertragenen Tätigkeit.

An die Stelle der Begriffe Vergütung und Lohn tritt der Begriff Entgelt, § 15 Abs. 1 Satz 3 ARR-Ü-Konf. Darüber hinaus sehen die ARR-Ü-Konf eine Reihe weiterer Modifikationen dieser Vorschriften vor. Unberührt von diesen Änderungen bleiben allerdings insbesondere die Eingruppierungs- oder Einreihungsautomatik und die sog. 50%-Regel; für den Bereich der Angestellten ist zudem weiterhin der Begriff des Arbeitsvorgangs zugrunde zu legen.

Die fortgeltenden Vorschriften finden auch auf neu eingestellte Mitarbeiterinnen im jeweiligen bisherigen Geltungsbereich Anwendung (vgl. § 15 Abs. 1 Satz 2 ARR-Ü-Konf in Verbindung mit § 1 ARR-Ü-Konf).

15.2 Zu § 15 Abs. 2 ARR-Ü-Konf - Neues Recht bei Tätigkeiten der Entgeltgruppe 1 TV-L und der Vergütungsgruppe I BAT

Für ab 1. Januar 2009 neu eingestellte Mitarbeiterinnen **mit einfachsten Tätigkeiten** gelten Vergütungsordnung und Lohngruppenverzeichnis nicht. Die Eingruppierung erfolgt vielmehr gemäß § 15 Abs. 7 ARR-Ü-Konf in die in Anlage 3 ARR-Ü-Konf ausgewiesene **Entgeltgruppe 1 TV-L**.

Im Übrigen richtet sich der Eingruppierungsvorgang nach den in § 15 Abs. 1 Satz 1 ARR-Ü-Konf benannten zentralen Eingruppierungsvorschriften; je nach bisheriger Zuordnung der Tätigkeit sind die DienstVO-1983 und der BAT oder der TV Lohngruppen TdL anzuwenden. Eine Überleitung vorhandener Mitarbeiterinnen in die Entgeltgruppe 1 findet nicht statt, maßgeblich ist insoweit § 4 Abs. 1 ARR-Ü-Konf in Verbindung mit Anlage 2 ARR-Ü-Konf.

Die Anlage 3 ARR-Ü-Konf weist für die neue Entgeltgruppe 1 den Oberbegriff "Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten" aus, der durch eine Beispielaufzählung ergänzt wird. In den ARR-Ü-Konf ist der Hinweis ausgebracht, dass diese Zuordnung (zur neuen Entgeltgruppe 1) unabhängig von bisherigen tariflichen Zuordnungen zu den Vergütungs-/Lohngruppen gilt. Der Katalog der Beispiele zur Entgeltgruppe 1 in der Anlage 3 der ARR-Ü-Konf ist nicht abschließend. Er dient als Auflistung typischer Tätigkeiten zugleich der Orientierung. Dementsprechend sind auch andere einfachste Tätigkeiten, die den gegebenen Beispielen in ihrer Wertigkeit entsprechen, in Entgeltgruppe 1 einzugruppieren (vgl. auch Durchführungsbestimmungen zu § 16 Abs. 4 TV-L).

Tätigkeiten entsprechend **Vergütungsgruppe I** der Anlage 1a zum BAT werden seit dem 1. Januar 2009 nicht mehr vom tariflichen Eingruppierungssystem erfasst. Neue Arbeitsverhältnisse über solche Tätigkeiten sind außertariflich abzuschließen. Am 31. Dezember 2008 vorhandene Mitarbeiterinnen der Vergütungsgruppe I BAT sind in die Entgeltgruppe 15 Ü überzuleiten (§ 17 Abs. 3 ARR-Ü-Konf).

15.3 Zu § 15 Abs. 3 ARR-Ü-Konf - Vorläufigkeit von Eingruppierungsvorgängen zwischen dem 1. Januar 2009 und dem Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung

Bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung sollen keine neuen Rechtspositionen auf der Grundlage der bisherigen Tätigkeitsmerkmale entstehen. Daher sind alle ab dem 1. Januar 2009 stattfindenden Eingruppierungen, d.h. Neueinstellungen, Höher- und Herabgruppierungen **vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand**. Dies gilt nicht nur für nach dem 31. Dezember 2008 neu eingestellte Mitarbeiterinnen, sondern bei Höher- und Herabgruppierungen nach TV-L und ARR-Ü-Konf auch für übergeleitete Mitarbeiterinnen. Ausnahmen vom Vorläufigkeitsvorbehalt gelten gemäß § 15 Abs. 3 ARR-Ü-Konf allerdings für Eingruppierungen in die Entgeltgruppe 1 und für Höhergruppierungen gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 und 2 und Abs. 3 ARR-Ü-Konf.

Bei Eingruppierungsvorgängen während dieser Zwischenphase ist **in Dienstvertragsänderungen** oder entsprechenden Schreiben an die Mitarbeiterinnen deshalb ausdrücklich Folgendes vorsorglich **klarzustellen**:

Die Eingruppierung erfolgt vorläufig und begründet weder einen Vertrauensschutz noch einen Besitzstand (§ 15 Abs. 3 ARR-Ü-Konf).

Trotz der Vorläufigkeit von Eingruppierungsvorgängen nach dem 1. Januar 2009 werden Anpassungen aufgrund des Inkrafttretens einer neuen Entgeltordnung gemäß § 15 Abs. 4 ARR-Ü-Konf nur mit Wirkung für die Zukunft erfolgen.

15.4 Zu § 15 Abs. 5 ARR-Ü-Konf - Wegfall von Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiegen sowie von Vergütungsgruppenzulagen

Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege sind ebenso wie Vergütungsgruppenzulagen mit Inkrafttreten der DienstVO-2009 und dem Wirksamwerden des TV-L abgeschafft worden. Dies gilt grundsätzlich auch für im bisherigen Recht begonnene, dort aber nicht mehr vollzogene Aufstiege und entsprechende Aussichten auf Vergütungsgruppenzulagen. Hinreichend verfestigten Erwartungen wird jedoch durch die Besitzstandsregelungen in den §§ 8 und 9 ARR-Ü-Konf Rechnung getragen. Eine weitere Ausnahme enthält § 15 Abs. 5 Satz 2 ARR-Ü-Konf für Vergütungsgruppenzulagen nach der Anlage 1 der DienstVO-1983 oder der Anlage 1a zum BAT, die ohne Wartezeit unmittelbar mit Übertragung der Tätigkeit zustehen. Werden entsprechende Tätigkeiten ab dem 1. Januar 2009 übertragen, erhalten die Mitarbeiterinnen unter den Voraussetzungen des bisherigen Tarifrechts eine Besitzstandszulage in Höhe der bisherigen Vergütungsgruppenzulage. Durch die Verweisung auf § 9 Abs. 4 ARR-Ü-Konf gelten auch hier die allgemeinen Regeln für an Vergütungsgruppenzulagen anknüpfende Besitzstände.

Für die Anwendung von Tätigkeitsmerkmalen, die eine Einarbeitungszeit von in der Regel sechs Monaten vorsehen (zum Beispiel bei Ingenieuren oder bei Mitarbeiterinnen in medizinischen Hilfsberufen) wird auf die Ausführungen in den beiden letzten Absätzen der Ziffer 6.1. verwiesen.

15.5 Zu § 15 Abs. 7 Satz 1 ARR-Ü-Konf - Eingruppierungen zwischen dem 1. Januar 2009 und dem Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung

Die Eingruppierungs- oder Einreihungsvorgänge (im Folgenden einheitlich Eingruppierungsvorgänge) erfolgen als solche vorläufig noch nach den Regeln des alten Rechts (§ 15 Abs. 1 Satz 1 ARR-Ü-Konf). Die Eingruppierung knüpft nach der ARR-Ü-Konf und dem TV-L bereits an die Entgeltgruppen des TV-L an (vgl. § 6 Abs. 2 und 4, § 7 Abs. 4, § 8 Abs. 1, § 9 Abs. 3 Buchst. a, § 15 Abs. 3 und 8 ARR-Ü-Konf sowie § 15 Abs. 1 TV-L; dabei wird einheitlich der Begriff "Eingruppierung" für alle Mitarbeiterinnen verwendet).

Dementsprechend bleiben die **Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung** bei Eingruppierungen bestehen.

Die Verknüpfung erfolgt im Rahmen der Überleitung nach Anlage 2 ARR-Ü-Konf, für Eingruppierungsvorgänge ab dem 1. Januar 2009 nach Anlage 3 ARR-Ü-Konf. Durch die Anknüpfung an die Entgeltgruppe liegen Höher- oder Herabgruppierungen im Sinne von ARR-Ü-Konf und TV-L nur vor, wenn sich durch den Tätigkeitswechsel eine von der vorherigen abweichende Entgeltgruppe ergibt. Ob ein Tätigkeitswechsel im Rahmen des zugrunde liegenden Eingruppierungsvorgangs (auch) zu einem Wechsel der Vergütungs- oder Lohngruppe führt, ist dagegen für die Höher- oder Herabgruppierung nach ARR-Ü-Konf und TV-L unerheblich, soweit sich dadurch die Entgeltgruppe nicht ändert. Gleiches gilt für Fallgruppenwechsel.

Die den Vergütungs- und Lohngruppen zugrunde liegenden Tätigkeitsmerkmale werden durch die Zuordnung zu Entgeltgruppen des TV-L **nicht** zu deren Tätigkeitsmerkmalen.

Gemäß § 15 Abs. 7 ARR-Ü-Konf bestimmt sich die Zuordnung der vorläufig fortgeltenden Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen des TV-L bei Eingruppierungen und Einreihungen zwischen dem 1. Januar 2009 und dem Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung nach Anlage 3 ARR-Ü-Konf, soweit sich aus den Maßgaben der ARR-Ü-Konf nichts anderes ergibt (vgl. § 15 Abs. 7 Satz 2 in Verbindung mit Abs. 1 Satz 2 ARR-Ü-Konf).

Anlage 3 ARR-Ü-Konf gilt damit für die **erstmalige** Eingruppierung von Mitarbeiterinnen, die ab dem 1. Januar 2009 **neu eingestellt** werden, und ist auch bei allen folgenden Tätigkeitswechseln dieser Mitarbeiterinnen anzuwenden.

Anm.: Die nachfolgende Regelung ist durch die Einführung der Entgeltordnung für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchenmusikalischen Dienst zum 1. Juli 2010 gegenstandslos geworden.

*Hiervon **abweichend** erfordert die Eingruppierung von **Kirchenmusikerinnen mit D-Prüfung** und von **Kirchenmusikerinnen ohne Prüfung** eine besondere Regelung.*

Nach § 12 DienstVO-1983 i.V.m. der Anlage 1 Sparte D Abschnitt IV erhalten Kirchenmusikerinnen mit D-Prüfung eine Grundvergütung nach Vergütungsgruppe VI b BAT abzüglich 12,5 v.H. und Kirchenmusikerinnen ohne Prüfung eine Grundvergütung nach Vergütungsgruppe VI b BAT abzüglich 33 v.H.

Eine sachgerechte Zuordnung zu einer Entgeltgruppe nach den Bestimmungen des § 15 Abs. 7 ARR-Ü-Konf i.V.m. Anlage 3 zu den ARR-Ü-Konf ist in diesen Fällen nicht möglich.

Wir bestimmen daher, dass bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung

- die Tätigkeiten von Kirchenmusikerinnen mit **D-Prüfung** der **Entgeltgruppe 4** und*
- die Tätigkeiten von Kirchenmusikerinnen **ohne Prüfung** der **Entgeltgruppe 2** zuzuordnen sind.*

Für **übergeleitete Mitarbeiterinnen** im Sinne von § 1 Abs. 1 ARR-Ü-Konf ist nach § 15 Abs. 7 ARR-Ü-Konf im Falle eines Tätigkeitswechsels ebenfalls die Anlage 3 maßgeblich. Allerdings ist die im Rahmen der Überleitung auf der Grundlage des § 4 Abs. 1 ARR-Ü-Konf in Verbindung mit Anlage 2 ARR-Ü-Konf erreichte Entgeltgruppe übergeleiteter Mitarbeiterinnen im Rahmen der ARR-Ü-Konf **bestandsgeschützt**.

Damit sind spätere Umsetzungen oder sonstige Tätigkeitswechsel ohne neue Eingruppierung gemäß § 15 Abs. 7 ARR-Ü-Konf in Verbindung mit Anlage 3 ARR-Ü-Konf zulässig, soweit sie sich im Rahmen der bestandsgeschützten Zuordnung nach Anlage 2 ARR-Ü-

Konf halten.

Die Vorläufigkeit gemäß § 15 Abs. 3 ARR-Ü-Konf und die den Zuordnungen nach Anlage 3 ARR-Ü-Konf zugrunde liegenden Wertentscheidungen gelten nur für Eingruppierungen nach dem 1. Januar 2009.

Dagegen bleiben die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung auch gegenüber der bestandsgeschützten Zuweisung unberührt.

Beispiel 1:

Eine Angestellte VergGr. VII Fgr. 1b BAT mit am 31. Dezember 2008 erfolgtem Bewährungsaufstieg gemäß § 23a BAT nach VergGr. VIb Fgr. 2 BAT wird nach Anlage 2 ARR-Ü-Konf in die Entgeltgruppe 6 übergeleitet. Am 1. März 2009 werden ihr Tätigkeiten nach VergGr. VII Fgr. 10 BAT (Fallgruppenwechsel in derselben originären Vergütungsgruppe) übertragen; aus der neuen Fallgruppe eröffnet sich gleichfalls der neunjährige Bewährungsaufstieg in VergGr. VIb Fallgruppe 2 BAT.

Weil die im Wege der Überleitung erreichte Entgeltgruppe im Bestand geschützt ist und sich die Zuordnung zur Entgeltgruppe 6 nach bisherigem Recht in Verbindung mit Anlage 2 ARR-Ü-Konf nicht geändert hätte, verbleibt die Mitarbeiterin in der Entgeltgruppe 6, obschon sich nach Anlage 3 ARR-Ü-Konf die Entgeltgruppe 5 ergeben würde. Es handelt sich damit nach Maßgabe des TV-L und der ARR-Ü-Konf nicht um eine Eingruppierung, sondern um eine bloße Umsetzung.

Beispiel 2:

Eine Angestellte VergGr. IIa Fgr. 1a BAT mit noch nicht erfolgtem 11-jährigem Bewährungsaufstieg nach VergGr. Ib Fgr. 2 BAT wird am 1. Januar 2009 in Entgeltgruppe 13 Ü übergeleitet. Am 1. Mai 2009 werden ihr im Rahmen eines Arbeitsplatzwechsels andere Tätigkeiten der VergGr. IIa Fgr. 1a BAT übertragen.

Die Mitarbeiterin verbleibt aufgrund des Bestandsschutzes in der Entgeltgruppe 13 Ü, auch wenn sich nach Anlage 3 ARR-Ü-Konf eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 13 ergeben hätte. Es handelt sich damit nach Maßgabe des TV-L und der ARR-Ü-Konf nicht um eine Eingruppierung, sondern um eine bloße Umsetzung.

Fallvariante:

Ausgangskonstellation wie oben, allerdings wird eine Tätigkeit der VergGr. IIa Fgr. 1b BAT übertragen; aus dieser Fallgruppe eröffnet sich der 6-jährige Aufstieg nach VergGr. Ib Fgr. 1c BAT. Die Mitarbeiterin verbleibt (aufgrund des Bestandsschutzes) ebenfalls in der Entgeltgruppe 13 Ü. Es handelt sich damit auch hier nicht um eine Eingruppierung, sondern nach Maßgabe des TV-L und der ARR-Ü-Konf um eine bloße Umsetzung.

Beispiel 3:

Eine Facharbeiterin LohnGr. 4 mit Aufstiegen nach LohnGr. 5 und 5a MTArb wird am 1. Januar 2009 in Entgeltgruppe 5 übergeleitet. Am 1. Juni 2009 werden ihr Tätigkeiten der LohnGr. 4 mit Aufstieg nach LohnGr. 4a MTArb übertragen. Die Mitarbeiterin wird am 1. Juni 2009 herabgruppiert, da sich ab diesem Zeitpunkt die Zuordnung nach der Anlage 3 ARR-Ü-Konf in die Entgeltgruppe 4 ergibt und die neue Tätigkeit auch nach Anlage 2 ARR-Ü-Konf zur Entgeltgruppe 4 geführt hätte.

Für Pflegekräfte, die unter die Anlage 1 Sparte M DienstVO-1983 oder unter die Anlage 1b zum BAT fallen, gelten die Zuordnungen gemäß Anlage 4 (Kr.-Anwendungstabelle) anstelle der Anlage 3 (Anmerkung zu § 15 Abs. 7 ARR-Ü-Konf).

15.6 Zu § 15 Abs. 7 Satz 2 ARR-Ü-Konf – Eingruppierung bei der Neueinstellung in die im vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Entgeltgruppe

Ausführliche Hinweise hierzu enthält Ziffer 3 der „Handreichung des Landeskirchenamtes vom 4. Juni 2010 zur besonderen Zuordnung zu den Stufen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TV-L)“.

15.7 Zu § 15 Abs. 8 ARR-Ü-Konf - Persönliche Zulage für bestimmte Gruppen von Mitarbeiterinnen der Entgeltgruppe 13

Mitarbeiterinnen, die ab dem 1. Januar 2009 mit Tätigkeiten nach Vergütungsgruppe IIa BAT in die Entgeltgruppe 13 eingruppiert werden und nach bisherigem Eingruppierungsrecht aus dieser Tätigkeit einen **fünf- oder sechsjährigen Aufstieg** in die Vergütungsgruppe Ib BAT gehabt hätten, erhalten bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung zusätzlich zu ihrem Tabellenentgelt eine persönliche Zulage. Diese entspricht der Differenz zwischen ihrem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 13 und dem stufengleichen Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 14.

Beispiel:

Eine Mitarbeiterin wird am 1. Februar 2009 in die Entgeltgruppe 13 Stufe 1 eingestellt; ihr werden Tätigkeiten der VergGr. IIa Fgr. 1a BAT übertragen. Am 1. Februar 2010 steigt sie in die Stufe 2 auf und es werden ihr Tätigkeiten der VergGr. IIa Fgr. 1b BAT übertragen (nach bisherigem Eingruppierungsrecht sechsjähriger Bewährungsaufstieg in die VergGr. Ib BAT).

Die Mitarbeiterin verbleibt in der Entgeltgruppe 13, erhält aber ab dem 1. Februar 2010 bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung zusätzlich zu ihrem Tabellenentgelt von 3.225 € für die Zeit in der Stufe 2 eine persönliche Zulage von 275 € monatlich (Differenz zwischen den Stufen 2 der Entgeltgruppen 13 und 14).

16. Zu § 16 ARR-Ü-Konf - Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 31. Dezember 2008

Während § 10 ARR-Ü-Konf die Fälle regelt, in denen den Mitarbeiterinnen bereits am 31. Dezember 2008 eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen war, enthält § 16 ARR-Ü-Konf Modifikationen für diejenigen Fälle, in denen erst nach dem 31. Dezember 2008 vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen wird. Die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit stellt dabei einen Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit dar.

16.1 Zu § 16 Abs. 1 ARR-Ü-Konf - Erstmalige Übertragung bei Angestellten nach dem 31. Dezember 2008

Wird aus dem BAT übergeleiteten Mitarbeiterinnen in der Zeit zwischen dem 1. Januar 2009 und dem 31. Dezember 2010 erstmalig vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit (im Sinne des neuen Rechts, vgl. dazu Nr. 16.3) vorübergehend übertragen, findet grundsätzlich der TV-L Anwendung, § 16 Abs. 1 Satz 1 ARR-Ü-Konf. Besonderheiten gelten nach den Sätzen 2 und 3 allerdings für Mitarbeiterinnen, die in eine individuelle Zwischen- oder Endstufe übergeleitet wurden.

Bei Mitarbeiterinnen, die mit einer **individuellen Zwischenstufe** in eine der **Entgeltgruppen 2 bis 8** übergeleitet worden sind, wird die persönliche Zulage abweichend von § 14 Abs. 3 Satz 2 TV-L **nicht prozentual bestimmt**. Sie errechnet sich nach dem

Unterschiedsbetrag zwischen dem Vergleichsentgelt und dem Betrag, der sich für die Mitarbeiterin bei dauerhafter Übertragung der höherwertigen Tätigkeit nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 TV-L ergeben würde. Ggf. kommt der Garantiebtrag von 25,73 € zum Tragen.

Bei Überleitung in eine **individuelle Zwischenstufe der Entgeltgruppen 9 bis 15** gibt es dagegen **keine Besonderheiten**: Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Vergleichsentgelt und dem Betrag, der sich für die Mitarbeiterin bei dauerhafter Übertragung der höherwertigen Tätigkeit nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 TV-L ergeben würde; ggf. einschließlich Garantiebtrag in Höhe von 51,45 €.

Rückt die Mitarbeiterin aus einer individuellen Zwischenstufe zum 1. Januar 2011 in die nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf (§ 6 Abs. 1 Satz 4 ARR-Ü-Konf), ist die persönliche Zulage - wie bei jedem anderen Stufenaufstieg - anhand des höheren Tabellenentgelts neu zu bemessen.

Beispiel 1:

Eine übergeleitete Angestellte ist mit ihrem Vergleichsentgelt von z.B. 2.215 € in der Entgeltgruppe 5 in eine individuelle Zwischenstufe zwischen den Stufen 5 und 6 übergeleitet worden. Ihr werden vorübergehend höherwertige Tätigkeiten übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe 6 zuzuordnen sind.

Die Stufenzuordnung bei dauerhafter Übertragung der höherwertigen Tätigkeit nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 TV-L erfolgt betragsmäßig. Der betragsmäßig nächst höhere Tabellenwert der Entgeltgruppe 6 steht in Stufe 4 (2.220 €). Da die Differenz zwischen bisherigem und (fiktiv) neuem Tabellenentgelt lediglich 5 € beträgt, beläuft sich der Betrag in Entgeltgruppe 6 Stufe 4 unter Berücksichtigung des Garantiebtrages von 25,73 € auf 2.240,73 € (= 2.215,00 € + 25,73 €).

Beispiel 2:

Eine übergeleitete Angestellte ist mit ihrem Vergleichsentgelt von z.B. 3.040 € in der Entgeltgruppe 10 in eine individuelle Zwischenstufe zwischen den Stufen 3 und 4 übergeleitet worden. Ihr werden vorübergehend höherwertige Tätigkeiten übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe 11 zuzuordnen sind.

Als persönliche Zulage erhält sie 255 € (Differenz zwischen ihrem jetzigen Entgelt von 3.040 € und dem betragsmäßige nächsthöheren Wert der Entgeltgruppe 11 = 3.295 € - Stufe 4).

Wird Mitarbeiterinnen aus einer **individuellen Endstufe** vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen, so erhalten die Mitarbeiterinnen mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. Da § 16 Abs. 1 Satz 3 ARR-Ü-Konf nur auf Satz 2 des § 6 Abs. 4 ARR-Ü-Konf verweist, kommt § 17 Abs. 4 Satz 2 TV-L nicht zur Anwendung. Damit steht in diesen Fällen ein **Garantiebtrag nicht zu**.

16.2 Zu § 16 Abs. 2 ARR-Ü-Konf - Erstmalige Übertragung bei Arbeiterinnen nach dem 31. Dezember 2008

Wird aus dem MTArb übergeleiteten Mitarbeiterinnen nach dem 31. Dezember 2008 erstmalig eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen, gelten bis zum Inkrafttreten eines Tarifvertrages über eine persönliche Zulage nach § 14 Abs. 2 TV-L die bisherigen Regelungen des MTArb mit der Maßgabe entsprechend, dass sich die Höhe der Zulage im Regelfall nach dem TV-L richtet. Da für die Bestimmung der Höherwertigkeit von Tätigkeiten im Rahmen von TV-L und ARR-Ü-Konf ab dem 1. Januar 2009 die Entgeltgruppen maßgeblich sind (vgl. Nr. 16.3), ist auch die Höherwertigkeit einer Tätigkeit anhand der Anlage 3 ARR-Ü-Konf zu bestimmen.

Der **Anspruch** auf Zahlung der persönlichen Zulage richtet sich deshalb zunächst weiterhin nach § 9 Abs. 2 MTArb oder nach § 2 Abs. 6 TV Lohngruppen TdL. Daher steht die Zulage bereits **nach zwei aufeinander folgenden Arbeitstagen** vom ersten Tag der Übertragung an zu. Die Höhe der persönlichen Zulage richtet sich nach § 14 TV-L; sie beträgt wie für neu eingestellte Mitarbeiterinnen in den Entgeltgruppen 1 bis 8 4,5 v.H. des individuellen Tabellenentgelts (§ 14 Abs. 3 Satz 1 TV-L); für in die Entgeltgruppe 9 übergeleitete Arbeiterinnen der Lohngruppe 9 bemisst sie sich nach § 14 Abs. 3 Satz 2 TV-L. Die Berechnung erfolgt entsprechend der allgemeinen Regelung in § 24 Abs. 3 Satz 1 TV-L auf kalendertäglicher Basis.

Beispiel 1:

Einer aus dem Geltungsbereich des MTArb in die Entgeltgruppe 5 Stufe 4 übergeleiteten Mitarbeiterin werden am 1. Februar 2009 vorübergehend höherwertige Tätigkeiten übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe 6 zuzuordnen sind. Bereits nach zwei aufeinander folgenden Arbeitstagen hat die Mitarbeiterin für die Dauer der Übertragung Anspruch auf Zahlung der persönlichen Zulage ab dem 1. Februar 2009 in Höhe von 4,5 v.H. ihres Tabellenentgelts (2.125 €). Die persönliche Zulage beträgt somit 95,63 € monatlich.

Die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit beginnt und endet jeweils an einem Arbeitstag. Soweit betriebsüblich oder dienstplanmäßig an Wochenenden und gesetzlichen Feiertagen nicht gearbeitet wird, werden daher die vor Beginn und nach Ende der Übertragung liegenden arbeitsfreien Tage nicht berücksichtigt.

Wird bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit **zusätzlich eine Tätigkeit ausgeübt, für die nach bisherigem Recht ein Anspruch auf Zahlung einer Zulage für Vorarbeiterinnen** besteht, erhält die Mitarbeiterin bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung abweichend von § 14 Abs. 3 TV-L anstelle der Zulage nach § 14 TV-L für die Dauer der Ausübung sowohl der höherwertigen als auch der zulagenberechtigenden Tätigkeit eine persönliche Zulage in Höhe von insgesamt 10 v.H. ihres Tabellenentgelts (§ 15 Abs. 9 Satz 2 ARR-Ü-Konf).

Beispiel 2:

Wie Beispiel 1, zusätzlich sind Vorarbeitertätigkeiten auszuüben. Nach zwei aufeinander folgenden Arbeitstagen hat die Mitarbeiterin für die Dauer der Übertragung Anspruch auf Zahlung der persönlichen Zulage ab dem 1. Februar 2009 in Höhe von 10 v.H. ihres Tabellenentgelts (2.125 €), somit 212,50 € monatlich.

Bei Mitarbeiterinnen, die in eine **individuelle Zwischenstufe** der Entgeltgruppen 2 bis 8 übergeleitet sind, beträgt die persönliche Zulage 4,5 v.H. ihres Vergleichsentgelts. Bei Mitarbeiterinnen, die in eine individuelle Zwischenstufe der Entgeltgruppe 9 übergeleitet sind, bemisst sich die Höhe der persönlichen Zulage dagegen aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Vergleichsentgelt und dem Betrag, der sich für die Mitarbeiterin bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 TV-L ergeben hätte; ggf. kommt also auch der Garantiebetrags von 51,45 € zum Tragen. Rückt die Mitarbeiterin gemäß § 7 Abs. 3 Satz 2 ARR-Ü-Konf in die nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf, ist die persönliche Zulage auf der Grundlage des höheren Tabellenentgelts neu zu berechnen.

Wird Mitarbeiterinnen der Entgeltgruppen 2 bis 8 mit einer **individuellen Endstufe** vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen, so erhalten sie eine Zulage in Höhe von 4,5 v.H. ihres individuellen Entgelts. Aus dem MTArb in eine individuelle Endstufe der Entgeltgruppe 9 übergeleitete Mitarbeiterinnen erhalten dagegen mindestens den Betrag, der in der höheren Entgeltgruppe ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht.

16.3 Zu § 16 Abs. 3 ARR-Ü-Konf - Maßgeblichkeit des § 22 Abs. 2 BAT

Bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TV-L bleiben für die Frage, ob eine vorübergehend übertragene Tätigkeit höherwertig ist, die Eingruppierungsvorschriften des § 22 Abs. 2 BAT oder der entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen maßgebend (§ 15 Abs. 3 ARR-Ü-Konf). Deshalb ist für die Feststellung, ob es sich um eine höherwertige Tätigkeit handelt, zunächst eine Vergütungs- oder Lohngruppe nach den fortgeltenden Regelungen des § 22 Abs. 2 BAT oder den entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen zu bestimmen. Im Anschluss daran ist anhand der Anlage 3 ARR-Ü-Konf zu ermitteln, ob es sich um eine einer höheren Entgeltgruppe zugewiesene und damit um eine höherwertige Tätigkeit im Sinne des neuen Rechts handelt.

17. Zu § 17 ARR-Ü-Konf - Entgeltgruppen 2 Ü, 13 Ü und 15 Ü

17.1 Zu § 17 Abs. 1 ARR-Ü-Konf - Entgeltgruppe 2 Ü

Die Entgeltgruppe 2 Ü gilt für Mitarbeiterinnen, die aufgrund der Anlage 2 ARR-Ü-Konf in diese Entgeltgruppe übergeleitet worden sind. Sie gilt zudem für Mitarbeiterinnen, die ab dem 1. Januar 2009 bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung mit Tätigkeiten der Lohngruppe 1 mit Aufstieg nach Lohngruppe 2 und 2a oder mit Tätigkeiten der Lohngruppe 2 mit Aufstieg nach Lohngruppe 2a eingestellt werden. Die Aufstiegszeiten entsprechen denen der regulären Entgelttabelle.

17.2 Zu § 17 Abs. 2 ARR-Ü-Konf - Entgeltgruppe 13 Ü

In die Entgeltgruppe 13 Ü werden gemäß der Anlage 2 ARR-Ü-Konf diejenigen Angestellten übergeleitet,

- die am 31. Dezember 2008 in der Vergütungsgruppe IIa eingruppiert sind und
- deren Tätigkeit nach der Anlage 1a zum BAT im Wege des Bewährungsaufstiegs nach 11 oder 15 Jahren zu einer Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe Ib BAT geführt hätte.

Die Zeiten des Verbleibs in den einzelnen Stufen unterscheiden sich von den Regelaufstiegszeiten der Entgelttabelle. Für die Berechnung des Vergleichsentgelts und die Zuordnung zu den Zwischenstufen, mindestens jedoch zur Stufe 2 der Tabellenwerte, gelten keine Besonderheiten.

17.3 Zu § 17 Abs. 3 ARR-Ü-Konf - Entgeltgruppe 15 Ü

Die bisherige Vergütungsgruppe I BAT ist in der neuen Entgelttabelle nicht mehr abgebildet. Mitarbeiterinnen, die am 31. Dezember 2008 in dieser Vergütungsgruppe eingruppiert sind, werden in die Entgeltgruppe 15 Ü übergeleitet. Die Aufstiegszeiten aus den einzelnen Stufen betragen jeweils **fünf Jahre** und unterscheiden sich damit von den Regelaufstiegen der Entgelttabelle. Sofern das Vergleichsentgelt unterhalb des Wertes der Stufe 2 liegt, wird für die Dauer von zwei Jahren das Vergleichsentgelt gezahlt, denn § 6 Abs. 5 ARR-Ü-Konf findet gemäß § 17 Abs. 3 Satz 3 ARR-Ü-Konf keine Anwendung.

18. Zu § 18 ARR-Ü-Konf - Anwendung der Entgelttabelle auf Lehrkräfte

Verminderung der Tabellenwerte der Entgelttabelle

Die Regelung in § 18 Abs. 1 ARR-Ü-Konf trägt der Tatsache Rechnung, dass den Lehrkräften, die nach Nr. 5 der Vorbemerkung zu allen Vergütungsgruppen nicht unter die Anlage 1a zum BAT fallen, am 31. Dezember 2008 nach dem Zulagen-Tarifvertrag eine allgemeine Zulage von 42,98 € zusteht, während entsprechende Verwaltungsangestellte eine allgemeine Zulage von 107,44 € oder 114,60 € erhalten. Dieser Unterschied zwischen Lehrkräften und sonstigen Mitarbeiterinnen soll in 10 Schritten harmonisiert werden (§ 18 Abs. 2 ARR-Ü-Konf). Der **erste Schritt** zu dieser Harmonisierung wird durch die Anwendung der beim Land Niedersachsen (ab dem 01.01.2008) geltenden Entgelttabelle (Anlage A 2 zum TV-L) **bereits mit dem Inkrafttreten des neuen Tarifwerks zum 1. Januar 2009** umgesetzt.

Für die Anwendung der Entgelttabelle zum TV-L (Anlage A 2) ab 1. Januar 2009 auf Lehrkräfte hat die ADK in § 18 Abs. 1 ARR-Ü-Konf festgelegt, dass sich die Tabellenwerte in den Entgeltgruppen 5 bis 8 um 57,60 € und in den Entgeltgruppen 9 bis 13 um 64,80 € vermindern. Die verminderten Tabellenwerte sind auch maßgebend für die Zuordnung der Lehrkräfte in die individuelle Zwischenstufe oder in die individuelle Endstufe.

Beispiel:

Lehrerin (Erfüller) in VergGr. III BAT , 33. LAsT, verheiratet, Ehegatte nicht im kirchlichen Dienst

1. Schritt: Überleitung in Entgeltgruppe 11

2. Schritt: Ermittlung des Vergleichsentgelts für die Stufenzuordnung

Grundvergütung BAT III, LAsT 33	2.517,18 €
Allgemeine Zulage	42,98 €
<u>Ortszuschlag Stufe 2</u>	<u>609,26 €</u>
Vergleichsentgelt	3.169,42 €
+ 2,9 %, aufgerundet	3.265,00 €

Stufenzuordnung in die individuelle Zwischenstufe 4+, denn unter Berücksichtigung des Verminderungsbetrages von 64,80 € liegt das Vergleichsentgelt zwischen den Stufen 4 (3.295 € = Tabelle - 64,80 €) und 5 (3.745 € = Tabelle - 64,80 €).

Die Verminderung der Tabellenwerte gilt auch für ab 1. Januar 2009 neu eingestellte Lehrkräfte.

Die Verminderung gilt aber nicht für Lehrkräfte, welche die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Einstellung als Studienrat nach der Besoldungsgruppe A 13 BBesG erfüllen, weil ihnen bereits bisher schon eine höhere als die tariflich zustehende allgemeine Zulage gezahlt wurde.

Die Verminderung gilt ferner nicht für Lehrkräfte, die einen Dienstvertraglichen Anspruch auf Zahlung einer allgemeinen Zulage wie die unter die Anlage 1a zum BAT fallenden Angestellten haben.

Bei der allgemeinen Anpassung der Entgelttabellen treten an die Stelle der am 1. Januar 2009 maßgeblichen Beträge von 57,60 € bzw. 64,80 € die bei jeder Anpassung um jeweils 6,40 € bzw. 7,20 € verminderten Beträge (vgl. § 18 Abs. 2 ARR-Ü-Konf). Um diese Beträge sind die Beträge der Entgelttabelle des TV-L zu vermindern, sofern die Lehrkraft zu dem in § 18 Abs. 1 ARR-Ü-Konf bezeichneten Personenkreis gehört.

Sofern sich eine Lehrkraft, die unter die Regelung des § 18 Abs. 1 Satz 1 ARR-Ü-Konf über die Verminderung der Tabellenentgelte fällt, am Tag der allgemeinen Entgeltanpassung in einer individuellen Endstufe befindet, ist nicht nur die allgemeine Erhöhung des Entgelts der individuellen Endstufe vorzunehmen, sondern zusätzlich auch der dann zutreffende Harmonisierungsschritt des § 18 Abs. 2 ARR-Ü-Konf umzusetzen. Das Entgelt dieser Lehrkraft ist deshalb nochmals um 6,40 € bzw. 7,20 € zu erhöhen.

In besonders gelagerten Einzelfällen kann es bei bestimmten Lehrkräften mit Entgelt aus einer individuellen Endstufe vorkommen, dass nach dem Harmonisierungsschritt der Betrag der für die jeweilige Entgeltgruppe maßgebenden regulären Endstufe unterschritten wird. In diesem Fall findet eine Zuordnung zur regulären Endstufe statt.

19. Zu § 19 ARR-Ü-Konf - Abrechnung unständiger Bezügebestandteile

Im neuen Recht werden unständige Bezügebestandteile am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig. So sind z.B. die Entgelte für Überstunden, die im Januar 2009 geleistet werden, auf der Grundlage der Verhältnisse im Monat Januar 2009 zu berechnen und mit den Bezügen für März 2009 auszuzahlen.

Damit unterscheidet sich das neue Recht von den bisherigen Vorschriften in § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT oder § 31 Abs. 2 Unterabs. 2 MTArb, die als Bemessungsvorschriften ausgestaltet waren und zur Folge hatten, dass die Arbeitsleistungen des Vormonats nach den Vergütungssätzen des laufenden Monats abgerechnet wurden.

Wegen dieser Umstellung der Abrechnung hat die ADK in § 19 ARR-Ü-Konf festgelegt, dass die unständigen Bezügebestandteile für die bis einschließlich 31. Dezember 2008 geleistete Arbeit – wie bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2008 – nach dem im Dezember 2008 maßgebenden Kriterien (insbesondere Vergütungs- oder Lohngruppe) zu bemessen und mit den Bezügen für den Monat Dezember 2008 auszuzahlen sind.

20. Zu § 20 ARR-Ü-Konf - Bereitschaftszeiten

Nach § 20 ARR-Ü-Konf gilt für Hausmeisterinnen weiterhin die Nr. 3 SR 2 r BAT. Die Tarifvorschrift hatte die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Tarifgebiet West auf 50,5 Stunden festgelegt. Da eine durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 48 Stunden nicht im Einklang mit den §§ 3, 7 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG steht, wird dringend gebeten, die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Hausmeisterinnen auf 48 Stunden zu begrenzen.

Soweit § 20 ARR-Ü-Konf in seinem Anwendungsbereich neben der Nr. 3 SR 2 r BAT auch "entsprechende Tarifregelungen für Beschäftigtengruppen mit Bereitschaftszeiten innerhalb ihrer regelmäßigen Arbeitszeit" einbezieht, sind damit die bisherigen Fälle der Arbeitsbereitschaft, nicht aber Bereitschaftsdienstzeiten im Sinne des § 15 Abs. 6a BAT gemeint, die außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet werden.

Die Anpassungsverpflichtung in § 20 Satz 2 ARR-Ü-Konf berührt nicht die Wirksamkeit der Weitergeltung der Nr. 3 SR 2 r BAT und entsprechender Regelungen.

21. Zu § 21 ARR-Ü-Konf - Nebentätigkeiten

Die Übergangsvorschrift in § 21 ARR-Ü-Konf gilt nur für übergeleitete Mitarbeiterinnen und lässt für Nebentätigkeiten, die bis zum 31. Dezember 2008 genehmigt wurden, die bisher anzuwendenden Bestimmungen weitergelten. Diese Regelung trägt der Tatsache Rechnung, dass im TV-L nicht mehr auf die Geltung der entsprechenden beamtenrechtlichen Bestimmungen verwiesen wird. Dies schließt künftig eine dienstvertragliche Inbezugnahme von Bestimmungen des Beamtenrechts aber nicht aus.

22. Zu § 22 ARR-Ü-Konf - Übergangsregelung für bestehende Dienstwohnungsverhältnisse

Aufgrund der in § 22 ARR-Ü-Konf geregelten Fortgeltung des § 65 BAT und entsprechender Vorschriften gelten für die am 31. Dezember 2008 vorhandenen Bewohner von Dienstwohnungen die Dienstwohnungsvorschriften des Anstellungsträgers in der jeweiligen Fassung weiter. Bei Begründung neuer Dienstwohnungsverhältnisse ab 1. Januar 2009 müssen die Dienstwohnungsvorschriften im Dienstvertrag in Bezug genommen werden.