

# Evangelische Landeskirche in Baden

## Evangelischer Oberkirchenrat

Evangelischer Oberkirchenrat · Postfach 2269 · 76010 Karlsruhe

- I. An die personalverwaltenden Stellen der Evangelischen Landeskirche in Baden

RECHTSREFERAT  
Arbeitsrecht / Dienstrecht /  
Arbeitsschutz  
- Abteilung Arbeitsrecht -  
Blumenstraße 1-7  
76133 Karlsruhe  
Telefon 0721 9175-607  
Telefax 0721 9175-25-607  
AZ: 21/513  
Sachbearbeitung:  
Herr Roth

siegfried.roth@ekiba.de

26. März 2009

### Rundschreiben 3 / 2009

Sehr geehrte Damen und Herren,

zu folgendem Thema informiere ich Sie:

<b>1</b>	<b>Durchführungshinweise des BMI vom 23. 02. 2009 zu den Restanten.....</b>	<b>2</b>
<b>1.1</b>	<b>Maßgebliche Verhältnisse zum Überleitungszeitpunkt .....</b>	<b>2</b>
<b>1.2</b>	<b>Zu 1.4 der BMI - Durchführungshinweise – Schriftlicher Antrag .....</b>	<b>2</b>
<b>1.3</b>	<b>Zu 2.2.2 und 2.2.3 der BMI - Durchführungshinweise – Höhergruppierungsgewinn, Stufenzuordnung, Stufenlaufzeit, allgemeine Entgeltanpassungen.....</b>	<b>3</b>
<b>1.4</b>	<b>Zu 2.2.4 der BMI - Durchführungshinweise – Wegfall Strukturausgleich.....</b>	<b>4</b>
<b>1.5</b>	<b>Berücksichtigung von Unterbrechungszeiten nach dem Mutterschutzgesetz, Elternzeiten und Beurlaubungszeiten zur Kinderbetreuung bei Restanten.....</b>	<b>4</b>
<b>1.5.1</b>	<b>Höhergruppierungen nach § 8 TVÜ-Bund i. V. m. § 23 a BAT („Sternchenaufstieg“).....</b>	<b>4</b>
<b>1.5.2</b>	<b>Höhergruppierungen nach § 8 TVÜ-Bund (Fallgruppenaufstieg“) und Vergütungsgruppenzulagen nach § 9 TVÜ-Bund jeweils i. V. m. § 23 b BAT .....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Tarifliche Leistungen bei Beschäftigungsverboten nach MuSchG .....</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Abgeltung wegen Krankheit nicht genommenen Jahresurlaubs.....</b>	<b>7</b>
<b>4</b>	<b>Änderung der Reisekostenentschädigungen .....</b>	<b>7</b>

## **1 Durchführungshinweise des BMI vom 23. 02. 2009 zu den Restanten**

Das Bundesministerium des Innern (BMI) hat mit Schreiben vom 23.02.2009 die noch ausstehenden Durchführungshinweise zu den Änderungstarifverträgen vom 31. März 2009 erlassen, die auf die Änderungen der §§ 8 und 9 des TVÜ-Bund Bezug nehmen. Das Schreiben des BMI ging Ihnen mit Rundmail vom 25.02.2009 zu. Wir bitten grundsätzlich entsprechend den Durchführungshinweisen des BMI zu verfahren. Die Durchführungshinweise des BMI werden um nachfolgende Hinweise ergänzt. Zur Ermittlung der tariflichen Ansprüche von Bewährungsaufstiegen und Vergütungsgruppenzulagen wird das beiliegende Überleitungsblatt zur Verfügung gestellt.

### **1.1 Maßgebliche Verhältnisse zum Überleitungszeitpunkt**

Stellt das Rundschreiben des BMI auf die Verhältnisse zum Überleitungszeitpunkt 30. September 2005 bzw. 1. Oktober 2005 nach TVÜ- Bund ab (z. B. in 2.2.2), so ist nach unserer Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AR-M) der 31. Dezember 2005 bzw. 1. Januar 2006 maßgeblich.

### **1.2 Zu 1.4 der BMI - Durchführungshinweise – Schriftlicher Antrag**

Wegen der Komplexität der Tarifregelung, deren Veröffentlichung in unserem Gesetzes- und Verordnungsblatt nicht erfolgt, empfehlen wir, die Ansprüche auf die erweiterten Besitzstände nach §§ 8 und 9 TVÜ-Bund von Amts wegen ohne entsprechenden Antrag der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters zu erfüllen.

Wird dennoch ein schriftlicher Antrag der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters vorausgesetzt, so empfehlen wir, die von den jetzigen Durchführungshinweisen des BMI betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Antragserfordernis zu informieren, da regelmäßig nicht angenommen werden kann, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Einsicht in die Änderungstarifverträge nehmen und bzw. oder einen Anspruch daraus herleiten kann. Die zwölfmonatige Ausschlussfristenregelung nach AR-M ist für den schriftlichen Antrag der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ab der zugehenden Information über den erforderlichen Antrag anzuwenden.

**1.3 Zu 2.2.2 und 2.2.3 der BMI - Durchführungshinweise – Höhergruppierungsgewinn, Stufenzuordnung, Stufenlaufzeit, allgemeine Entgeltanpassungen**

Bei der Ermittlung des Höhergruppierungsgewinns sind die persönlichen Verhältnisse zum Stand 31. Dezember 2005 maßgeblich. Der auf Grundlage der Tabellen Stand 1. Mai 2004 ermittelte **Höhergruppierungsgewinn** ist bis zum Zeitpunkt des maßgeblichen Höhergruppierungszeitpunkts **nicht** um die allgemeinen Entgeltanpassungen zu erhöhen (siehe auch Beispiel auf Seite 7 des BMI). Erst die zum maßgeblichen Höhergruppierungszeitpunkt gebildete **individuelle Zwischenstufe nimmt** entsprechend den Durchführungshinweisen des BMI an künftigen Entgeltanpassungen **teil**.

Im vorgenannten Beispiel wird demnach die individuelle Zwischenstufe 4+ mit 3.205,29 Euro frühestens eine allgemeine Entgeltanpassung im Jahr 2010 erfahren. Wäre in Abänderung des Beispiels der Anspruch auf die Höhergruppierung bereits ab 1. Juli 2008 erfüllt gewesen, dann hätte die individuelle Endstufe 5+ mit 3.125,04 € (damalige Tabellenentgelt von 2.866,18 € einschließlich dem Höhergruppierungsgewinn von 258,86 €) um die allgemeine Entgeltanpassung im Januar 2009 erhöht werden müssen.

Bei Teilzeitbeschäftigten ist auf Basis 1.1.2006 das Vergleichsentgelt mit dem Höhergruppierungsgewinn auf der Grundlage eines Vollbeschäftigten zu ermitteln und danach um den jeweils maßgeblichen Wert der Teilzeitarbeit nach § 24 Abs. 2 TVöD anzupassen (kürzen bzw. erhöhen).

Die Berichtigung der Stufenlaufzeiten bitten wir entsprechend den Ausführungen des BMI vorzunehmen, die sich insoweit mit den Ausführungen des Herrn Büchler in der letzten Personalsachbearbeitertagung decken.

Aufgrund des eindeutigen Wortlauts der Regelung, dass die kinderbezogenen Vergütungsbestandteile *"in der für September 2005 zustehenden Höhe"* (für uns der Dezember 2005) fortgezahlt werden, führt eine Höhergruppierung nicht zum Wegfall oder einer Kürzung des Erhöhungsbetrags. Im Umkehrschluss führt eine Herabgruppierung auch nicht zur Erhöhung des Betrages. Die im Dezember 2005 gezahlte Höhe der kinderbezogenen Vergütungsbestandteile ist - abgesehen von der Ausnahme bei Veränderung des Arbeitsumfangs - Grundlage für die Besitzstandszulage und deren Anpassung durch allgemeine Entgeltanpassungen (s. a. Hinweise des BMI vom 10. Oktober 2005, Ziffer 3.3). Auch hat bei mehreren Kin-

dem der Wegfall des Anspruchs auf Kindergeld für ein Kind keinen Einfluss auf die Zahlung des Erhöhungsbetrags.

#### **1.4 Zu 2.2.4 der BMI - Durchführungshinweise – Wegfall Strukturausgleich**

Wir sind nach Prüfung dieser Hinweise zum Ergebnis gekommen, dass den Ausführungen des BMI aus Fürsorgegründen im Hinblick auf die notwendige Information der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters über Einbußen beim Entgelt anlässlich seines Antrags auf Höhergruppierung zu folgen ist. Ein Wegfall des Strukturausgleichs anlässlich der Höhergruppierung kann auf die vorgesehene Laufzeit der Strukturausgleichszahlung zum dauerhaften Nachteil für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter führen. Die Regelung wird nur in einer geringen Anzahl von Fällen Anwendung finden, da Ansprüche auf Strukturausgleichszahlungen die Ausnahme waren.

#### **1.5 Berücksichtigung von Unterbrechungszeiten nach dem Mutterschutzgesetz, Elternzeiten und Beurlaubungszeiten zur Kinderbetreuung bei Restanten**

Bei der Prüfung der Ansprüche auf Höhergruppierungen nach § 8 TVÜ-Bund und auf Vergütungsgruppenzulagen nach § 9 TVÜ-Bund ist allein bezogen auf *obige* Zeiten (nicht auf andere zu berücksichtigende Tatbestände) folgendes zu beachten:

##### **1.5.1 Höhergruppierungen nach § 8 TVÜ-Bund i. V. m. § 23 a BAT („Sternchenaufstieg“)**

Beim Bewährungsaufstieg nach § 23 a BAT für Beschäftigte, die nach einem mit dem Hinweiszeichen \* gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmal eingruppiert sind, müssen Bewährungszeiten **grundsätzlich ohne Unterbrechung** zurückgelegt sein. Daneben kennt die Tarifbestimmung des § 23 a Abs. 4 BAT Unterbrechungen, die **nicht schädlich sind** und entweder **auf die Bewährungszeit angerechnet werden können** oder **nicht angerechnet werden können** und nur die **Bewährungszeit hemmen**.

##### **1.5.1.1 Auf die Bewährungszeit anzurechnen sind:**

a) Die Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) (Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Entbindung) und

b) die Beschäftigungsverbote aus den Bestimmungen des §§ 3 Abs. 1 (z. B. nach Gefährdungsbeurteilung), 4 und 6 Abs. 2 und 3 MuSchG, anlässlich derer Mutterschaftslohn nach den Bestimmungen des § 11 MuSchG gezahlt wird. Die Fehlzeiten aus diesen Bestimmungen sind gesetzlich so zu behandeln, als wären tatsächliche Arbeitsleistungen erbracht worden, damit eine schwangerschaftsbedingte Verdienstminderung nicht eintritt.

*1.5.1.2 Auf die Bewährungszeit nicht anzurechnen bzw. nur hemmend sind:*

a) tariflich nach o. g. Bestimmung die Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz (bzw. Nachfolgegesetz) und sonstige Beurlaubungen zur Kinderbetreuung bis zu 5 Jahren und

b) übertariflich die Zeit der Unterbrechung nach Buchstabe a) von mehr als 5 Jahren in analoger Anwendung der früheren Entscheidung des BMI mit Rundschreiben vom 5.2.2003 und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder in ihrer Mitgliederversammlung am 17.6.2003. Dadurch beginnt die Zeit der Bewährung nicht von neuem zu laufen.

*1.5.2 Höhergruppierungen nach § 8 TVÜ-Bund (Fallgruppenaufstieg“) und Vergütungsgruppenzulagen nach § 9 TVÜ-Bund jeweils i. V. m. § 23 b BAT*

Bei der Erfüllung von Zeiten eines Fallgruppenaufstiegs und einer Vergütungsgruppenzulage nach § 23 b BAT kommt es nicht darauf an, dass die Bewährungs- oder Tätigkeitszeit ununterbrochen zurückgelegt sein muss. Die vor einer Unterbrechung zurückgelegten Zeiten bleiben grundsätzlich erhalten. Die Bestimmungen des § 23 a BAT mit Ausnahme des Satzes 2 Nr. 6 finden für den § 23 b BAT keine Anwendung. Demnach wären Unterbrechungszeiten grundsätzlich nicht anzurechnen. Die Arbeitgeberrichtlinien des BMI und der TdL zum Bewährungs- und Zeitaufstieg in den Rundschreiben vom 9.12. bzw. 22.11.1974 sehen vor, dass Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit, Zeiten der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 des Mutterschutzgesetzes, Zeiten eines Erholungsurlaubs, Zeiten eines Sonderurlaubs nach § 50 Abs. 1 BAT, Zeiten einer Arbeitsbefreiung nach § 52 BAT oder nach dem Bundesbildungsgesetz nicht als Unterbrechungen im Sinne des Tarifs gelten. Die Richtlinien wurden bei uns entsprechend angewandt. Daraus und unter Berücksichtigung der gesetzlichen Verpflichtung aus dem MuSchG ergibt sich folgendes:

a) Unterbrechungszeiten wegen der in Gliederung 1.5.1.1 genannten Zeiten nach dem Mutterschutzgesetz sind auf die erforderlichen Zeiten für einen Fallgruppenaufstieg bzw. die Vergütungsgruppenzulage anzurechnen.

b) Unterbrechungszeiten wegen der in Gliederung 1.5.1.2 genannten Zeiten eines Erziehungsurlaubs und einer Beurlaubung zur Betreuung eines Kindes hemmen die Zeit für den Fallgruppenaufstieg bzw. die Gewährung der Vergütungsgruppenzulage.

## **2      *Tarifliche Leistungen bei Beschäftigungsverboten nach MuSchG***

a) Der **Erholungsurlaub** ist durch Ausfallzeiten wegen der mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote (nicht nur Schutzfristen) nicht zu mindern (§ 17 MuSchG). Eine Ausnahme besteht darin, wenn der Arbeitgeber auf Antrag der Arbeitnehmerin zu Beginn des Urlaubsjahres den Urlaub festgelegt hat. In diesem Fall besteht kein Anspruch auf Neufestsetzung, wenn die Arbeitnehmerin während des geplanten Urlaubs einem Beschäftigungsverbot unterliegt. Der Urlaubsanspruch reduziert sich um die Zeit des geplanten Urlaubs. (BAG-Urteil 9 AZR 384/92 vom 9.8.1994)

b) Bei der **Bemessung des Leistungsentgelts** bei Mutterschutzfristen ist durch eine kürzlich von der ARK beschlossene Arbeitsrechtsregelung klargestellt worden, dass bei der Bemessung des Leistungsentgelts als Grundlage das regelmäßige Monatsentgelt anzusetzen ist, das die Mitarbeiterin erzielt hätte, wenn sie während der Mutterschutzfristen gearbeitet hätte. Die Arbeitsrechtsregelung wird mit dem Gesetzes- und Verordnungsblatt des Monats Mai 2009 veröffentlicht werden. Die Arbeitsrechtsregelung folgt einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 2. 8. 2006 -10 AZR 425/05. Das BAG hat dabei entschieden, dass

- eine tarifliche Vergütungsregelung, die dazu führt, dass Mutterschutzfristen nicht in die Bemessungsgrundlage eines ergebnisbezogenen Entgelts einbezogen werden, die Vereinbarung einer geringeren Vergütung i. S. des § 612 Abs. 3 Satz 2 BGB beinhaltet und
- da es sich bei den Mutterschutzfristen um besondere Schutzvorschriften handelt, die wegen des Geschlechts gelten, die dadurch bedingte Kürzung des ergebnisbezogenen Entgelts unzulässig ist.

Die ZGAST wird von uns gebeten, bei künftigen Berechnungen der pauschalen Ausschüttung des Leistungsentgelts bei Zeiträumen von Mutterschutzfristen das Entgelt zugrunde zu legen, das erzielt worden wäre, wenn die Mitarbeiterin während der Schutzfristen gearbeitet hätte.

Bei Einführung eines Leistungsentgelts durch Dienstvereinbarung ist bei der Bemessung des Leistungsentgelts das Urteil des BAG zu berücksichtigen.

### **3 *Abgeltung wegen Krankheit nicht genommenen Jahresurlaubs***

Auf die beigelegte Pressemitteilung des LAG Düsseldorf in der Sache wird verwiesen. Ich weise ausdrücklich darauf hin, dass sich der Abgeltungsanspruch nach dem Urteil allein auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz beschränkt.

Die Entscheidung des LAG Düsseldorf wirft eine Reihe von Fragen auf, die nicht abschließend geklärt sind. Z. B. fordert das BAG in ständiger Rechtsprechung für eine Urlaubsabgeltung, dass der Arbeitnehmer bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses die vertraglich geschuldete Tätigkeit noch hätte ausüben können, d. h. arbeitsfähig sein müsste.

Da die Revision zum BAG zu obigem Urteil zugelassen ist, sollte im Hinblick auf die offenen Fragen das Urteil des BAG in der Sache abgewartet werden. Wir empfehlen Anträge auf Urlaubsabgeltung in diesen Fällen zunächst zu den Personalunterlagen zu nehmen und die Prüfung der Anträge erst nach Abschluss des anhängigen Rechtsstreits vorzunehmen. Den Antragsteller bitten wir darüber in Kenntnis zu setzen mit dem Hinweis, dass die Überprüfung zu gegebener Zeit ohne erneute Aufforderung vorgenommen wird.

Wir werden über den Fortgang in der Sache unterrichten.

### **4 *Änderung der Reisekostenentschädigungen***

Der Evangelische Oberkirchenrat hat per Rechtsverordnung zum kirchlichen Reisekostengesetz die Wegstreckenentschädigung für die Benutzung des privaten Kraftfahrzeugs aus triftigem Grund auf 35 Cent/km und die Mitnahmeentschädigung auf 2 Cent/km je Person angehoben bzw. festgelegt. Die Rechtsverordnung tritt am 1. Januar 2009 in Kraft und sieht als Übergangsregelung u. a. vor, dass bereits bearbeitete Anträge auf Wegstreckenentschädigung für ab 1.1.2009 gefahrene Kilometer von Amts wegen zu korrigieren sind. Ich teile Ihnen diese Änderung vor der in Kürze vorgesehenen Veröffentlichung der RVO-DRG im Gesetzes- und

Verordnungsblatt mit, damit Sie vorliegende bzw. bereits bearbeitete Reisekostenanträge unter Berücksichtigung der neuen Rechtslage bearbeiten bzw. nochmals überprüfen können.

Für Fragen zu diesem Rundschreiben stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag

Anlagen: Überleitungsblatt und Entscheidung LAG Düsseldorf

II. Glied I erhalten

1. Kirchengemeindeämter
2. Verwaltungs- und Serviceämter
3. Sozialstationen/Diakoniestationen
4. Diakonieverbände im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden
5. Evangelische Hochschule für Soziale Arbeit, Diakonie und Religionspädagogik, Bugginger Straße 38, 79114 Freiburg
6. Schulstiftung, im Hause
7. Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle, im Hause
8. Kirchliche Zusatzversorgungskasse Baden - FACH –
9. Diakonisches Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden - FACH –
10. Rechnungsprüfungsamt, im Hause
11. Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission, im Hause
12. Geschäftsstelle des Gesamtausschusses, im Hause
13. Mitarbeitervertretung beim EOK, im Hause
14. Evangelische Stiftung Pflege Schönau, Zähringerstraße 18, 69115 Heidelberg
15. Referent 2, Referentin 6, 6 Dö, 6 Mn, 6 Ro, 6 Li, 8 Ra, 7 Hu, 7 Mz, 7 Sä, 7 Rt, 7 Sh, 7 Ku, 7 Za, 7 Kl, 5 Dr und 5 Ze

III. Nachricht von Gl. I.

Evangelischer Oberkirchenrat,  
z. H. Herrn Sommer, Postfach 10 13 42,  
70012 Stuttgart

mit der Bitte um Kenntnisnahme.  
Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag

IV. Druckauftrag erteilt

V. Z.d.A.

Im Auftrag