

Evangelische Landeskirche in Baden

Evangelischer Oberkirchenrat

Evangelischer Oberkirchenrat · Postfach 2269 · 76010 Karlsruhe

RECHT UND RECHNUNGSPRÜFUNG

I. An die personalverwaltenden Stellen der Evangelischen Landeskirche in Baden

PERSONALRECHT
Blumenstraße 1-7
76133 Karlsruhe
Telefon 0721 9175-607 o. 635
Telefax 0721 9175-25-635
AZ: 21/513
Sachbearbeitung:
Frau Aufrecht/Herr Roth
iris.aufrecht@ekiba.de
siegfried.roth@ekiba.de
12. Januar 2012

Rundschreiben 1 / 2012

(Dieses Rundschreiben ist für Anwender von Lotus Notes der Evangelischen Landeskirche in Baden unter „Portal/Infos und Produkte/Gesamtansicht/Arbeitsrecht Rundschreiben/“ abrufbar.)

Aufsichtsgesetz und Musterarbeitsverträge

hier: Umsetzung der Einführung des neuen Aufsichtsgesetzes für die personalverwaltenden Stellen

Sehr geehrte Damen und Herren,

In obiger Sache geben wir folgende Hinweise:

1	Vorbemerkung	2
2	Genehmigungspflichtige Personalmaßnahmen (§ 2a KVHG)	2
2.1	Grundsätzliches	2
2.2	Genehmigungstatbestände im Personalbereich	2
2.3	Arbeitsverträge mit über- oder außertariflichen Leistungen (§ 2a Nr. 2 KVHG)	4
2.3.1	Definition des Rechtsbegriffs	4
2.3.2	Abgrenzung zu tariflich eingeräumten Ermessensentscheidungen	5
2.3.3	Beispiele von übertariflichen Leistungszusagen	5
2.3.4	Beispiele von außertariflichen Leistungszusagen	6
2.4	Rechtshinweise zum Genehmigungsverfahren	6
2.4.1	Der kirchlichen Aufsicht unterliegende Einrichtungen	6
2.4.2	Schriftform und Genehmigungserfordernis	6

Dienstliche Briefe bitten wir nicht mit persönlichen Anschriften zu versehen, sondern an den Evangelischen Oberkirchenrat zu richten. Bankverbindung: Kto-Nr. 500 003 BLZ 520 604 10 (Ev. Kreditgenossenschaft e.G. Kassel) Empfänger: Evangelische Landeskirchenkasse Karlsruhe Internationaler Zahlungsverkehr: IBAN DE29 5206 0410 0000 5000 03 BIC GENODEF1EK1

Text erstellt von 6 Ro, Dateiname G:\Rechtsabteilung\A_Individualordner\6Tr\FIS-Kirchenrecht\Erläuterungsmodul\Rundschreiben Arbeitsrecht\Infoschreiben chronologisch\2012_01__aufsichtsgesetz_mustervertraege.doc

2.4.3	<i>Schwebende Unwirksamkeit des Arbeitsvertrags bei fehlender Genehmigung.....</i>	7
2.4.4	<i>Arbeitsverträge auf Grundlage genehmigter Beschlüsse</i>	7
2.5	<i>Konsequenzen bei Versagung der Genehmigung – faktisches Arbeitsverhältnis</i>	8
2.6	<i>Änderung der Arbeitsvertragsmuster.....</i>	9
2.7	<i>Nebenabreden zu über- oder außertariflichen Leistungen.....</i>	10

1 Vorbemerkung

Die Landessynode der Evangelischen Landeskirche in Baden hat am 27. Oktober 2011 das Kirchliche Gesetz zur Regelung der Rechts- und Fachaufsicht in der Evangelischen Landeskirche in Baden beschlossen, das im Gesetzes- und Verordnungsblatt der Evangelischen Landeskirche in Baden Nr. 1/2012 (GVBl) vom 11. Januar 2012 veröffentlicht ist.

Das Artikelgesetz beinhaltet in Artikel 1 das neue Kirchliche Gesetz über die Rechts- und Fachaufsicht in der Evangelischen Landeskirche in Baden (Aufsichtsgesetz – AufsG) und in Artikel 2 die Einfügung der Genehmigungstatbestände in das Kirchliche Gesetz über die Vermögensverwaltung und die Haushaltswirtschaft in der Evangelischen Landeskirche in Baden (KVHG) und tritt nach Artikel 3 zum 1. Januar 2012 in Kraft.

2 Genehmigungspflichtige Personalmaßnahmen (§ 2a KVHG)

2.1 Grundsätzliches

Die genehmigungspflichtigen Angelegenheiten der der Aufsicht des Evangelischen Oberkirchenrats Karlsruhe unterliegenden Stellen sind neu unter § 2a im KVHG (Artikel 2 obigen Gesetzes) zusammengefasst festgelegt. Grundsätzlich bitten wir zu beachten, dass nach § 2a KVHG die Beschlüsse der Gremien der unserer Aufsicht unterliegenden Einrichtungen in genehmigungspflichtigen Angelegenheiten erst ausgeführt werden dürfen, wenn unsere Genehmigung erteilt ist (z. B. Abschluss eines Arbeitsvertrages mit übertariflichen Leistungen).

2.2 Genehmigungstatbestände im Personalbereich

Im Folgenden werden die für personalverwaltende Stellen zu beachtenden Genehmigungstatbestände, die für die Erteilung der Genehmigung zuständigen Stellen im

Evangelischen Oberkirchenrat und die dem Antrag beizufügenden Unterlagen dargestellt, wobei die neuen Genehmigungstatbestände fett gedruckt sind.

Nr.	Genehmigungstatbestände im Personalbereich nach § 2a KVHG	Zuständig
1.	Maßnahmen, die überplanmäßige oder außerplanmäßige Ausgaben (§ 48) verursachen oder künftige Haushalte belasten, <i>insbesondere durch Errichtung und Ausweitung von Stellen;</i>	Referat 8, Gemeindefinzen ¹
2.	der Abschluss von Arbeitsverträgen mit vereinbarten über- und außertariflichen Leistungen;	Referat 6, Personalrecht, Frau Aufrecht, Herr Roth
3.	der Abschluss von Arbeitsverträgen mit Personen, die nicht die Anstellungsvoraussetzungen erfüllen (Rahmenordnung, AR-GrundlagenAV);	Referat 6, Personalrecht, Frau Aufrecht
4.	die Bestellung von Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführern <ul style="list-style-type: none"> • von kirchlichen Zweckverbänden nach Artikel 107 GO, der Kirchenverwaltung in Bezirksgemeinden und Stadtkirchenbezirken • sowie der Diakonischen Werke von Kirchengemeinden und Kirchenbezirken; 	Referat 8, Gemeindefinzen Referat 5
5.	die Einstellung von Kantorinnen bzw. Kantoren, sofern die zuständige Landeskantorin bzw. der zuständige Landeskantor im Rahmen des Stellenbesetzungsverfahrens (§ 8 KMusG) fachliche Bedenken gegen die Einstellung erhebt;	Referat 3, Servicestelle Kirchenmusik
6.	die Begründung der Dienstverhältnisse von Kirchenbeamtinnen bzw. -beamten.	Referat 6, Personalrecht, Herr Träger

Anträge auf Genehmigung von genehmigungsbedürftigen Beschlüssen, für die eine allgemeine Genehmigung nicht greift, bitten wir unverzüglich über den Dienstweg an den Evangelischen Oberkirchenrat in Karlsruhe zu richten. Ein Antragsmuster liegt diesem Rundschreiben bei. Den Anträgen auf Genehmigung einer Maßnahme sind beizufügen:

Grundsätzlich

- ein beglaubigter Auszug aus dem Protokollbuch über den Beschluss des zuständigen Gremiums,
- die dem Beschluss zugrunde liegenden Dokumente und Vorlagen und

- eine ausführlich detaillierte Begründung zur Notwendigkeit der Maßnahme.

In Fällen finanzieller Mehrbelastung

- ein Nachweis über die mögliche dauerhafte Finanzierung der Maßnahme aus Eigenmitteln, Zuschüssen, zweckgebundenen Spenden u. a. unter Beifügung eines Votums des VSA's bzw. Kirchengemeindeamts.

In Fällen, in denen das Diakonische Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden e.V. eine fachliche Stellungnahme abzugeben hat

- die fachliche Stellungnahme.

In Fällen arbeitsvertraglicher Zusagen von über- oder außertariflichen Leistungen anlässlich von Personalgewinnung (z. B. Einstellungen) und in Fällen fehlender Anstellungsvoraussetzung

- ein Nachweis über die öffentliche Ausschreibung der Stelle (bis Entgeltgruppe 8 reicht eine mindestens einmalige öffentliche Ausschreibung, ab Entgeltgruppe 9 gehen wir im Regelfall von zwei öffentlichen Ausschreibungen aus),
- eine Bestätigung, dass andere qualifizierte Bewerbungen nicht vorlagen und der Nachweis, dass die Aufrechterhaltung des Dienstes ohne die beantragte Maßnahme gefährdet ist,
- bei über- oder außertariflichen Leistungszusagen ggf. eine Verdienstbescheinigung oder ein Gehaltsauszug des früheren Arbeitgebers.

2.3 *Arbeitsverträge mit über- oder außertariflichen Leistungen (§ 2a Nr. 2 KVHG)*

2.3.1 *Definition des Rechtsbegriffs*

Unter Abschluss von Arbeitsverträgen im Sinne von § 2a Nr. 2 KVHG fallen nicht nur Arbeitsverträge, die anlässlich von Einstellungsmaßnahmen geschlossen werden, sondern auch Änderungsarbeitsverträge im bestehenden Anstellungsverhältnis.

Übertarifliche Leistungen sind Leistungen, die arbeitsvertraglich über eine tarifliche Regelung hinaus zugesagt werden. Außertarifliche Leistungen sind Leistungen, die keine tariflichen Grundlagen haben und arbeitsvertraglich zugesagt werden.

¹ Bei Diakonie-/Sozialstationen und teilstationären und stationären Einrichtungen der Diakonie ist die Abteilung Wirtschafts- und Finanzberatung beim Diakonischen Werk Baden zuständig

2.3.2 *Abgrenzung zu tariflich eingeräumten Ermessensentscheidungen*

Leistungen, die unter Inanspruchnahme tariflicher Grundlagen nach Ermessensentscheidungen des Anstellungsträgers gewährt werden, sind keine über- oder außertariflichen Leistungen und bedürfen **nicht** unserer Genehmigung. Den tariflichen Ermessensentscheidungen nach TVöD und nach der Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AR-M) sind zuzuordnen:

1. § 16 Abs. 2 und 3 TVöD und § 4 Nr. 16 Abs. 1 AR-M:

Bei Neueinstellung können Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise bei der Stufenzuordnung angerechnet werden, wenn es zur

- Deckung des Personalbedarfs erforderlich ist (Personalgewinnung) und
- die Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

2. § 16 Abs. 3a TVöD und § 4 Nr. 16 Abs. 2 AR-M:

Die im vorherigen Arbeitsverhältnis erworbene Stufe kann ganz oder teilweise berücksichtigt werden, wenn

- der vorherige Arbeitgeber den TVöD oder die AR-M anwendete,
- das Arbeitsverhältnis sich unmittelbar anschließt (Unterbrechungen bis zu einem Monat oder wegen Schließzeiten sind unschädlich) und
- berechtigte Gründe vorliegen, z. B. Anerkennung bisheriger Leistungen (eine notwendige Personalgewinnung ist nicht Voraussetzung).

3. § 17 Abs. 7 TVÜ-Bund und § 6 Nr. 17 Abs. 1 AR-M:

Bei Neueinstellungen kann für die Eingruppierung die für Eingruppierungen günstigere Anlage 2 (Überleitungstabelle) anstelle der Anlage 4 (Neueinstellungstabelle) angewandt werden, wenn die gleichen Gründe wie bei Nr. 2 vorliegen.

4. Andere tarifliche Kann-Bestimmungen finden sich in § 17 Abs. 2 TVöD (Verkürzung der Stufenlaufzeit bei überdurchschnittlichen Leistungen) und in § 29 Abs. 3 bis 5 TVöD (Arbeitsbefreiungen).

2.3.3 *Beispiele von übertariflichen Leistungszusagen*

1. Übertarifliche Eingruppierungszusagen, die über die tariflich eingeräumten Ermessensentscheidungen nach Nr. 2.3.2 hinausgehen,
2. übertarifliche Stufenzuordnungen, die über die tariflich eingeräumten Ermessensentscheidungen nach Nr. 2.3.2 hinausgehen,
3. Nebenabreden von über dem Tarif liegenden Jahressonderzahlungen,
4. Nebenabreden über die Zahlung der Besitzstandszulagen für Kinder bei Arbeitgeberwechsel und
5. Nebenabreden über höhere Urlaubsansprüche.

2.3.4 Beispiele von außertariflichen Leistungszusagen

1. Nebenabreden über Zulagen zum Ausgleich der Entgelt Differenz zum vorherigen Arbeitgeber,
2. Nebenabreden über einen Auslagenersatz für Kosten von Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, die keine Dienstreisen sind,
3. Nebenabreden über die Bereitstellung eines Dienstwagens für private Zwecke und
4. Nebenabreden über die Verwendung von anderen dienstlichen Geräten und Ausstattungsgegenständen für private Zwecke (z. B. Handy, Internetzugang).

2.4 Rechtshinweise zum Genehmigungsverfahren

2.4.1 Der kirchlichen Aufsicht unterliegende Einrichtungen

Diese sind in § 1 Aufsichtsgesetz wie folgt formuliert:

- Absatz 1: Kirchengemeinden, Kirchenbezirke, Kirchengemeindeverbände (z. B. Diakoniestation in Rechtsform eines e. V.'s), Kirchenbezirksverbände (z. B. Diakonieverbände in Rechtsform einer KdöR), Verbände von Kirchenbezirken und Kirchengemeinden (z. B. Verwaltungszweckverbände (VSA) in Rechtsform KdöR) und andere kirchliche Rechtsträger (z. B. Kirchengemeinden oder Kirchenbezirke, die zu einem kirchlichen oder diakonischen Zweck einen Betrieb in Rechtsform einer gGmbH gründeten, z. B. eine Sozialstation gGmbH).
- Absatz 2: Andere Rechtsträger in privatrechtlicher Organisationsform, an denen nicht nur Kirchengemeinden und Kirchenbezirke beteiligt sind, die sich durch ihre Satzung oder durch kirchenrechtliche Vereinbarung der kirchlichen Aufsicht unterworfen haben (z. B. eine Sozialstation in Rechtsform eines e.V.'s, der neben Kirchengemeinden auch natürliche Personen als Mitglied hat).

Die Aufsicht über die kirchlichen Stiftungen bestimmt sich nach dem kirchlichen Stiftungsgesetz.

2.4.2 Schriftform und Genehmigungserfordernis

Die in § 2a KVHG aufgeführten Beschlüsse bedürfen vor ihrer Ausführung der Genehmigung durch den Evangelischen Oberkirchenrat. Demnach dürfen Verträge, die auf genehmigungspflichtigen Beschlüssen beruhen, erst abgeschlossen werden, wenn die Genehmigung erteilt ist. Verträge, die auf genehmigungspflichtigen Be-

schlüssen beruhen, bedürfen nach § 12 Abs. 4 Aufsichtsgesetz zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform und der Genehmigung durch die aufsichtsführende Stelle. Um haftungsrechtliche Schadensersatzansprüche auszuschließen, ist dringend darauf zu achten, Einstellungszusagen in genehmigungspflichtigen Personalmaßnahmen erst zu erteilen, wenn die Genehmigung hierzu vorliegt.

2.4.3 *Schwebende Unwirksamkeit des Arbeitsvertrags bei fehlender Genehmigung*

Wird ein genehmigungspflichtiger Arbeitsvertrag (z. B. durch eine mündliche Einstellungszusage) in Kenntnis des Rechtsmangels der fehlenden Genehmigung oder der fehlenden Schriftform abgeschlossen, ist dieses Rechtsgeschäft nach ständiger Rechtsprechung nicht rechtsunwirksam bzw. nichtig, sondern schwebend unwirksam. Die Bestimmung des § 12 Abs. 4 Aufsichtsgesetz ist keine Formvorschrift im Sinne des § 125 BGB, deren Nichtbeachtung zur Nichtigkeit des Rechtsgeschäfts führt. Sie ist nach ständiger Rechtsprechung als Zuständigkeitsregelung bzw. Vertretungsregelung anzusehen. Fehlt ein schriftlicher Arbeitsvertrag oder ist der Beschluss über die über- oder außertarifliche Leistung oder über die Einstellung eines nicht unserer Landeskirche angehörigen Bewerbers nicht erteilt, ist der Arbeitsvertrag nach §§ 177 ff. BGB schwebend unwirksam. Ein nicht schriftlich abgeschlossener genehmigungspflichtiger Arbeitsvertrag bzw. ein ohne vorliegende Genehmigung abgeschlossener Arbeitsvertrag bleibt schwebend unwirksam, bis die Schriftform nachgeholt ist bzw. Genehmigung erteilt wird. Mit der Erteilung der Genehmigung wird das Rechtsgeschäft wirksam. Wird die Genehmigung versagt, führt dies zur Nichtigkeit des Rechtsgeschäfts. Zu den Konsequenzen eines faktisch bestehenden Arbeitsverhältnisses siehe spätere Ausführungen.

2.4.4 *Arbeitsverträge auf Grundlage genehmigter Beschlüsse*

Die Genehmigung eines genehmigungspflichtigen Beschlusses wird durch Bescheid des Evangelischen Oberkirchenrats erteilt. Wird der Beschluss genehmigt, kann der Arbeitsvertrag auf Grundlage der erteilten Genehmigung abgeschlossen werden. Einer förmlichen Genehmigung des Arbeitsvertrages bedarf es dann nicht mehr. Im Bescheid wird regelmäßig darauf hingewiesen werden, dass mit ihm die Genehmigung des Rechtsgeschäfts erteilt ist. Wird ein Arbeitsvertrag nicht auf Grundlage der ggf. mit Auflagen oder Bedingungen erteilten Genehmigung abgeschlossen, ist dieser wie Eingangs erwähnt schwebend unwirksam, da die Genehmigung hierzu fehlt.

2.5 *Konsequenzen bei Versagung der Genehmigung – faktisches Arbeitsverhältnis*

Gegen eine ablehnende Entscheidung des Evangelischen Oberkirchenrats in den förmlichen Genehmigungsverfahren nach dem Aufsichtsgesetz kann die betroffene Einrichtung Beschwerde einlegen. Wird der Beschwerde nicht abgeholfen, kann der Klageweg zum kirchlichen Verwaltungsgericht bestritten werden.

Wird entgegen dem gesetzlichen Genehmigungsvorbehalt die Maßnahme vollzogen und ein Arbeitsvertrag abgeschlossen, handelt es sich um ein faktisches Arbeitsverhältnis, wenn der Beschäftigte seine Arbeitsleistung bereits erbringt. Wird die Genehmigung versagt, ist das faktische Arbeitsverhältnis vom Anstellungsträger durch einseitige Erklärung i. d. R. sofort oder entsprechend den Grundlagen des Bescheides für beendet zu erklären. Einer Kündigung bedarf es nicht. Das faktische Arbeitsverhältnis endet mit Zugang der Erklärung. Eine Beschwerde und ggf. eine Klage vor dem kirchlichen Verwaltungsgericht gegen den Bescheid des Evangelischen Oberkirchenrats haben keine aufschiebende Wirkung, das bedeutet, dass die Beendigung des faktischen Arbeitsverhältnisses auf Grundlage des Bescheides zu erklären ist. Ein Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung für die Beendigung des faktischen Arbeitsverhältnisses besteht nicht. Der Beschäftigte kann gegen die Beendigung des faktischen Arbeitsverhältnisses keine Kündigungsschutzklage erheben.

Zum Schutz des Arbeitnehmers wird das faktische Arbeitsverhältnis wie ein wirksam zustande gekommener Arbeitsvertrag behandelt. Dem Arbeitnehmer ist also für die Zeit der Beschäftigung das Arbeitsentgelt zu zahlen, das nach dem nichtigen Arbeitsvertrag zu zahlen wäre. Ihm stehen insoweit alle Rechte aus dem Arbeitsvertrag zu. Sinn und Zweck dieses von der Rechtsprechung entwickelten Rechtsinstituts des faktischen Arbeitsverhältnisses ist, dass man komplizierte Rückabwicklungsansprüche verhindern möchte. Ansonsten könnte der Arbeitgeber einerseits sein gezahltes Geld zurückverlangen, während andererseits der Arbeitnehmer den genauen objektiven Wert seiner Arbeitsleistung verlangen könnte, der oftmals nur schwer zu ermitteln ist.

Nach ständiger Rechtsprechung wird sich der Beschäftigte im Falle einer Klage vor den Arbeitsgerichten auf Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses nicht auf die Grundsätze der Anscheins- und Duldungsvollmacht berufen können. Die Erklärung der Beendigung eines faktischen Arbeitsverhältnisses wird auch nicht treuwidrig im Sinne von § 242 BGB sein, wenn keine besonderen Umstände ersichtlich sind, die es nach Treu und Glauben verbieten, sich auf die Nichtigkeit zu berufen. Die Berufung auf die Nichteinhaltung der Formvorschrift kann unter sehr engen Umstän-

den, wenn die Nichtigkeitsfolgen für den Vertragsgegner zu schlechthin unerträglichen Ergebnissen führen würde, unzulässig sein. Deshalb empfehlen wir dringend, Einstellungszusagen erst dann zu erteilen, wenn die Genehmigung zur genehmigungspflichtigen Maßnahme vorliegt.

2.6 **Änderung der Arbeitsvertragsmuster**

Wegen Einführung der neuen Genehmigungstatbestände haben wir die Arbeitsvertragsmuster in einem nicht geschützten Abschnitt um folgenden Text erweitert:

1. *wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:*
2. *wird nach erteilter Genehmigung des Evangelischen Oberkirchenrats, Karlsruhe zu den vereinbarten über- bzw. außertariflichen Leistungen folgender Arbeitsvertrag geschlossen:*
3. *wird nach erteilter Genehmigung des Evangelischen Oberkirchenrats, Karlsruhe zu einer Ausnahme von der Anstellungsvoraussetzung der Kirchenmitgliedschaft folgender Arbeitsvertrag geschlossen:*
4. *wird vorbehaltlich der Genehmigung des Evangelischen Oberkirchenrats, Karlsruhe zu den vereinbarten über- bzw. außertariflichen Leistungen folgender Arbeitsvertrag geschlossen:*
5. *wird vorbehaltlich der Genehmigung des Evangelischen Oberkirchenrats, Karlsruhe zu einer Ausnahme von der Anstellungsvoraussetzung der Kirchenmitgliedschaft folgender Arbeitsvertrag geschlossen.:*

Von den obigen Absätzen im nicht geschützten Bereich ist allein der zutreffende Absatz zu belassen und die nicht zutreffenden Absätze sind herauszulöschen.

Die Formulierung nach Nr. 1: „*wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:*“, ist zu wählen, wenn der Arbeitsvertrag keinem Genehmigungserfordernis unterliegt.

Eine der Formulierungen nach Nr. 2 oder 3 ist zu wählen, wenn eine Genehmigung zum entsprechenden Beschluss vorliegt. Einer dieser Absätze soll der Regelfall sein, indem vor Abschluss des Arbeitsvertrages der maßgebliche Beschluss genehmigt ist.

Eine der Formulierungen nach Nr. 4 oder 5 ist nur im **Ausnahmefall** zu verwenden, wenn eine Genehmigung zum entsprechenden Beschluss noch nicht vorliegt, der Arbeitsvertrag zur Aufrechterhaltung des Betriebes unumgänglich vor Abschluss des Genehmigungsverfahrens abgeschlossen werden muss. Da entsprechend unseren gesetzlichen Bestimmungen Beschlüsse mit genehmigungspflichtigen Maßnahmen erst nach unserer Genehmigung ausgeführt werden dürfen, sind diese Fälle grundsätzlich die Ausnahme. Die Gründe, weshalb der Arbeitsvertrag vor der Genehmigung abgeschlossen werden musste, sind ausreichend detailliert darzulegen.

Die Formulierungen nach Nr. 2 oder 3 sind auch dann zu verwenden, wenn aufgrund einer Rechtsverordnung oder Verwaltungsvorschrift die **allgemeine** Genehmigung zur Maßnahme erteilt ist. Für den Bereich der Anstellungsvoraussetzung der Kirchenmitgliedschaft sind diese in der Verwaltungsvorschrift zur Rahmenordnung genannt. Es ist nicht auszuschließen, dass für bestimmte über- oder außertarifliche Leistungen allgemeine Genehmigungen entsprechend § 12 Abs. 6 Aufsichtsgesetz erteilt werden.

Für die oben in Gliederung Nr. 2.2 unter Nr. 4 und 5 aufgeführten Genehmigungstatbestände haben wir keine Formulierungen aufgenommen, da es sich hier um Einzelfälle handelt, bei denen wir erwarten, dass die Genehmigungsverfahren vor der Einstellung abgeschlossen sind. Ggf. bietet sich in diesen Fällen folgende alternative Formulierung an: „wird nach erteilter Genehmigung des Evangelischen Oberkirchenrats, Karlsruhe folgender Arbeitsvertrag geschlossen:“

Die geänderten Arbeitsvertragsmuster stehen alsbald vollständig im Intranet zur Verfügung.

2.7 Nebenabreden zu über- oder außertariflichen Leistungen

Über- oder außertariflichen Leistungen, die nicht die Hauptleistungspflicht betreffen, können arbeitsvertraglich schriftlich nur über Nebenabreden rechtswirksam vereinbart werden (§ 2 Abs. 3 TVöD). Eine über- oder außertarifliche Leistungszusage, die unmittelbar das Hauptrecht des Arbeitsentgelts betrifft, ist regelmäßig in der Zusage einer übertariflichen Eingruppierung zu sehen. Sie könnte demnach tarifvertraglich auch mündlich zugesagt werden. Allerdings wäre eine solche mündliche Vereinbarung wegen der nach dem Aufsichtsgesetz erforderlichen Schriftform und der Genehmigung des Evangelischen Oberkirchenrats schwebend unwirksam.

Dagegen ist eine Vereinbarung einer über- oder außertariflichen Zulage zum Ausgleich eines durch Arbeitgeberwechsel eintretenden Entgeltverlusts, so genannte Besitzstandszulage, den Nebenabreden zuzuordnen. Besitzstandszulagen sollten dem haushaltsrechtlichen Sparsamkeitsgebot entsprechend nur als aufzehrbare Zulagen zugesagt werden. Folgendes Formulierungsbeispiel:

„Frau/Herr... erhält eine übertarifliche, sonderzuwendungswirksame und zusatzversorgungspflichtige Besitzstandszulage in Höhe von ... Euro monatlich.

Allgemeine Entgeltanpassungen und sonstige Entgelterhöhungen (Stufenaufstiege, Höhergruppierungen usw.) sind auf die übertariflich gezahlte persönliche Besitzstandszulage in voller Höhe anzurechnen.“

Andere über- oder außertariflichen Leistungen bedürfen besonderer Nebenabreden.

Wir bitten Sie, Ihre angeschlossenen Einrichtungen von diesen Ausführungen in Kenntnis zu setzen.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Roth

Anlage

II. Glied I erhalten

1. Kirchengemeindeämter (Freiburg, Heidelberg, Karlsruhe, Mannheim, Pforzheim (=5)
2. Verwaltungs- und Serviceämter mit Außen-/Dienststellen, einschl. Rastatt und Ettlingen (=15)
3. Geschäftsführer/-innen Diakonischer Werke in Kirchengemeinden, Kirchenbezirken und Diakonieverbänden (=19/Notesgruppe Diakonische Werke Rechtsangelegenheiten)
4. Evangelische Hochschule für Soziale Arbeit, Diakonie und Religionspädagogik, Bugginger Straße 38, 79114 Freiburg
5. Schulstiftung, im Hause
6. Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle, im Hause
7. Kirchliche Zusatzversorgungskasse Baden - FACH –
8. Diakonisches Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden - FACH –
9. Rechnungsprüfungsamt, im Hause
10. Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission, im Hause (1x)
11. Geschäftsstelle des Gesamtausschusses, im Hause (1x)
12. Mitarbeitervertretung beim EOK, im Hause
13. Evangelische Stiftung Pflege Schönau, Zähringerstraße 18, 69115 Heidelberg
14. Referentin 6, 6 Dö, 6 Tg, 6 Au, 6 As, 6 Ro, 8 Ra, 7 Hu, 5 Dr und 5 Zw (=10)
15. Diakonie-/und Sozialstationen unter landeskirchlicher Aufsicht (=23)

III. Nach Abgang 6 Hg (Intranet)

- IV. Druckauftrag erteilt für Nr. 1 bis 14 (59 Exemplare)
 Nr. 1 bis 15 (82 Exemplare)

V. Z.d.A.

Im Auftrag

Roth