



Landeskirchenamt ■ Postfach 37 26 ■ 30037 Hannover

An die
Kirchenkreisvorstände
der Ev.-luth. Kirchenkreise

Vorstände der Ev.-luth.
Kirchenkreisverbände

Leitungen landeskirchlicher
Einrichtungen

Kirchenämter, Kirchenkreisämter
und kirchliche Verwaltungsstellen

Dienstgebäude Rote Reihe 6
30169 Hannover
Telefon 0511 1241-0
Telefax 0511 1241-86152
www. landeskirche-hannover.de
E-Mail landeskirchenamt@evlka.de

Auskunft Frau Bockisch
Durchwahl 0511 1241-152
E-Mail Susanne.Bockisch@evlka.de

Datum 19. Juni 2018
Aktenzeichen N-311-1 Anl. 9
R. 235 / 73, 52

Vorgangs-Nr. V-N-311-1.Anl.9-8109

*nachrichtlich: Personalabteilungen der Kirchenämter,
Kirchenkreisämter und Verwaltungsstellen*

per E-Mail !

Durchführungshinweise zur 89. Änderung der DienstVO

Ausweitung der Anwendung des „SuE“-Tarifs des TVöD (VKA) auf die Arbeitsverhältnisse aller Mitarbeiterinnen und Mitarbei- ter im Sozial- und Erziehungsdienst ab 1. Januar 2019

Sehr geehrte Damen und Herren,

die beruflichen Vereinigungen hatten in der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission (ADK) eine Änderung der DienstVO beantragt mit dem Ziel, dass auf die Arbeitsverhältnisse im Sozial- und Erziehungsdienst die Bestimmungen des sog. „SuE-Tarifs“ (Sozial- und Erziehungsdienst) des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD-VKA) Anwendung finden sollen.

Die ADK beschloss eine entsprechende Änderung der DienstVO zum 1. Jan. 2017, allerdings beschränkt auf die Arbeitsverhältnisse der pädagogischen Fachkräfte in Tageseinrichtungen für Kinder (vgl. 83. Änderung der DienstVO vom 8. Sept. 2016).

Nachdem die weiteren Verhandlungen in der ADK über die Ausweitung dieses Tarifwechsels auf den gesamten Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes nicht zu einem einvernehmlichen Ergebnis geführt hatten, hat die Schlichtungskommission am 3. Nov. 2017 hierzu die 89. Änderung der DienstVO beschlossen.

Mit dieser Änderung wird der Geltungsbereich der Anlage 9 zur DienstVO **zum 1. Jan. 2019** auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst ausgeweitet. Dies bedeutet, dass die Vorschriften der DienstVO über den „SuE-Tarif“ ab dem 1. Jan. 2019 auf die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach einem Tätigkeitsmerkmal des Sozial- und Erziehungsdienstes eingruppiert sind, Anwendung finden.

Von der Anwendung des „SuE“-Tarifs **ausgenommen** sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach dem kirchlichen Tätigkeitsmerkmal für **Kirchenkreissozialarbeiterinnen und Kirchenkreissozialarbeiter** eingruppiert sind. Hierzu verweisen wir auf den nachfolgenden Abschnitt C.1.1.

Hieraus werden sich ab dem 1. Jan. 2019 zusätzliche Personalkostensteigerungen ergeben. Wir bitten Sie, dies bei der Aufstellung der Haushaltspläne ab dem Jahr 2019 zu berücksichtigen und in die Verhandlungen mit fremdfinanzierenden Stellen einzubeziehen.

Wir halten es für geboten, die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Mitarbeiterversammlungen oder Dienstbesprechungen über die Auswirkungen des Wechsels zum „SuE-Tarif“ zu informieren. So haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Gelegenheit, die eintretenden Veränderungen vor dem Inkrafttreten am 1. Jan. 2019 nachzuvollziehen und ggf. Fragen zu stellen.

Zur Anwendung der Regelungen der 89. Änderung der DienstVO geben wir die folgenden Durchführungshinweise:

Inhalt:

A. Allgemeines	4
B. Anzuwendende Bestimmungen des TVöD.....	5
C. Rechtsänderungen ab dem 1. Jan. 2019 (Anlage 9 zur DienstVO).....	6
1. Geltungsbereich (Anl. 9 Nr. 1 DienstVO).....	6
1.1 Ausnahme der Kirchenkreissozialarbeiterinnen und Kirchenkreissozialarbeiter	6
2. Anwendung tariflicher Bestimmungen (Anl. 9 Nr. 2 DienstVO)	7
3. Arbeitszeit (Anl. 9 Nr. 3 DienstVO)	7
4. Eingruppierung (Anl. 9 Nr. 4 DienstVO).....	7
• Herabgruppierung von Führungskräften in Kita.....	7

5.	Tabellenentgelt (Anl. 9 Nr. 5 DienstVO).....	8
6.	Stufen der Entgelttabelle (Anl. 9 Nr. 6 DienstVO).....	8
6.1	Einstellung in unmittelbarem Anschluss an ein befristetes Arbeitsverhältnis	8
6.2	Weitergeltung der Vorweggewährung von Stufen	9
6.3	Stufen der Entgelttabelle bei der Einstellung	9
6.3.1	Einschlägige Berufserfahrung	10
6.3.1.1	Andere Arbeitgeber, Unterbrechungen.....	11
6.3.2	Erworbene Entgeltstufe	11
6.3.2.1	Vorheriges Arbeitsverhältnis	11
6.3.2.2	Gleichwertige Tätigkeit.....	13
6.3.3	Berücksichtigung förderlicher Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit bei der Stufenzuordnung	14
6.4	Stufenlaufzeiten	14
7.	Allgemeine Regelungen zu den Stufen bei Höher- und Herabgruppierung (Anl. 9 Nr. 7 DienstVO)	15
7.1	Höhergruppierung (§ 17 Abs. 4 Satz 1 bis 4a.1 TVöD-V (VKA)	15
7.2	Herabgruppierung (§ 17 Abs. 4 Satz 5 TVöD-V (VKA)	17
7.3	Zahlungsbeginn (§ 17 Abs. 4 Satz 6 TVöD-V (VKA)	18
8.	Jahressonderzahlung (Anl. 9 Nr. 8 DienstVO)	18
9.	Überleitung am 1. Jan. 2019 (Anl. 9 Nr. 10 DienstVO).....	19
9.1	Eingruppierung (Nr. 10 Ziff. 1)	19
9.1.1	Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger, Sozialassistentinnen/Sozialassistenten	20
9.2	Stufenzuordnung (Nr. 10 Ziff. 2)	22
9.2.1	Stufengleiche Zuordnung.....	22
9.2.2	Anrechnung der am 31. Dez. 2018 erreichten Stufenlaufzeit	22
9.2.3	Besonderheit: bisherige Endstufe 4 („kleine“ E 9).....	23
9.2.3.1	Heilpädagoginnen und Heilpädagogen	24
9.2.3.2	Erzieherinnen und Erzieher mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten	24
9.3	Wegfall bisheriger Zulagen (Nr. 10 Ziff. 3)	25
9.3.1	Neuberechnung der persönlichen Zulage für die Ausübung einer vorübergehend übertragenen Tätigkeit....	26
9.4	Besitzstandszulage (Nr. 10 Ziff. 4)	26
9.4.1	Anspruch auf eine Besitzstandszulage (Nr. 10 Ziff. 4 Satz 1)	26
9.4.2	Höhe der Besitzstandszulage (Nr. 10 Ziff. 4 Satz 2).....	27
9.4.2.1	Kinderbezogene Besitzstandszulage (§ 11 ARR-Ü- Konf) und vermögenswirksame Leistungen	30
9.4.3	Anpassung/Änderung der Besitzstandszulage (Nr. 10 Ziff. 4 Satz 4)	30

9.4.3.1	Erhöhung der vertraglichen Arbeitszeit (Beschäftigungsumfang) nach dem 1. Jan. 2019	31
9.4.3.2	Reduzierung der vertraglichen Arbeitszeit (Beschäftigungsumfang) nach dem 1. Jan. 2019	31
9.4.4	Wegfall der Besitzstandszulage (Nr. 10 Ziff. 4 Satz 5).....	31
9.4.4.1	Änderung der Tätigkeit.....	31
9.4.4.2	Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Wechsel des Anstellungsträgers.....	31
9.4.4.3	Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses, Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses in unmittelbarem Anschluss.....	32
9.4.5	Berücksichtigung der Besitzstandszulage beim Ausgleich für Sonderformen der Arbeit	32
9.5	Änderung der tariflichen Arbeitszeit – Überleitung der Mitarbeitenden, Problemanzeigen	32
9.5.1	Dienstvertragliche Vereinbarung der Arbeitszeit in Wochenstunden	32
9.5.2	Dienstvertragliche Vereinbarung der Arbeitszeit in Vom-Hundert-Sätzen oder als Vollbeschäftigung	32
9.5.3	Lösungsmöglichkeiten für den Fall der Überschreitung des Stundenrahmens	33
9.5.3.1	Organisatorische Maßnahmen	33
9.5.3.2	Einvernehmliche Anpassung des Dienstvertrags.....	34

A. Allgemeines

Durch den Beschluss der Schlichtungskommission vom 3. Nov. 2017 über die 89. Änderung der DienstVO wird die Anlage 9 zur DienstVO mit Wirkung vom 1. Jan. 2019 wie folgt geändert:

- Der Geltungsbereich (Nr. 1) wird auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Sozial- und Erziehungsdienst eingesetzt sind, ausgeweitet.
- Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis
 - am 31. Dez. 2018 nicht unter den Geltungsbereich der Anlage 9 (i.d. bis zum 31. Dez. 2018 geltenden Fassung) fällt und
 - über den 31. Dez. 2018 hinaus fortbesteht
 werden mit der neuen Nr. 10 der Anlage 9 besondere Überleitungsregelungen getroffen.

Mit dieser Änderung der DienstVO gelten für den betreffenden Personenkreis die einzelnen Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD), die in den **Nummern 10 bis 10.1.3 der Anlage 1 zur DienstVO** aufgeführt sind.

Die Maßgaben zur Anwendung dieser einzelnen Bestimmungen des TVöD sind gemäß § 2 Abs. 9 DienstVO in der neuen **Anlage 9 zur DienstVO** zusammengefasst:

„Sonderregelungen für Mitarbeiterinnen, die im Sozial- und Erziehungsdienst einsetzt sind“.

B. Anzuwendende Bestimmungen des TVöD

Gemäß Nummern 10 bis 10.1.3 der Anlage 1 zur DienstVO sind ab dem 1. Jan. 2019 folgende Bestimmungen

- des TVöD (i.d.F. des Änderungstarifvertrages Nr. 12) und
- des BT-V (i.d.F. des Änderungstarifvertrages Nr. 22)

anzuwenden:

- § 6 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe b TVöD (*Arbeitszeit*),
- § 17 Absatz 4 (*Stufenzuordnung bei Höher- und Herabgruppierung*),
- § 20 (VKA) TVöD (*Jahressonderzahlung*),
- § 1 der Anlage zu § 56 TVöD – BT-V– (*Besondere Regelungen zur Eingruppierung und zum Entgelt*).

Die Anwendung ist auf die Dienstverhältnisse des in der Nummer 1 der Anlage 9 zur DienstVO genannten Personenkreises beschränkt.

Das Gesamtwerk des TVöD gliedert sich in einen Allgemeinen Teil (TVöD) ¹ und in Besondere Teile für verschiedene Dienstleistungsbereiche. Die Bestimmungen für den Sozial- und Erziehungsdienst finden sich im Besonderen Teil Verwaltung (BT-V) ².

Zur besseren Übersicht und Lesbarkeit erstellen die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes (Bund, Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und Gewerkschaften) aus dem Allgemeinen Teil des TVöD und den Besonderen Teilen durchgeschriebene Fassungen für die verschiedenen Dienstleistungsbereiche.

Aus Gründen der Rechtsklarheit nimmt die neue Anlage 9 zur DienstVO Bezug auf die durchgeschriebene Fassung ³ für den Dienstleistungsbereich Verwaltung im Bereich der VKA.

¹⁾ Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (**TVöD**) vom 7. Febr. 2006 i.d.F. des Änderungstarifvertrages Nr. 12 vom 29. April 2016 zum TVöD

²⁾ Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung (**BT-V**) – vom 7. Febr. 2006 i.d.F. des Änderungstarifvertrages Nr. 22 vom 29. April 2016 zum BT-V

³⁾ Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich der Verwaltung im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (**TVöD-V**) vom 17. Febr. 2006 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 10 vom 29. April 2016

C. Rechtsänderungen ab dem 1. Jan. 2019 (Anlage 9 zur DienstVO)

„Sonderregelungen für Mitarbeiterinnen, die im Sozial- und Erziehungsdienst eingesetzt sind“

1. Geltungsbereich (Anl. 9 Nr. 1 DienstVO)

Die Sonderregelungen der Anlage 9 gelten ab dem 1. Jan. 2019 für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Sozial- und Erziehungsdienst eingesetzt sind, also für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach einem Tätigkeitsmerkmal für den Sozial- und Erziehungsdienst

- der Entgeltordnung zum TV-L (Anlage A zum TV-L Teil II Abschnitt 20) oder
 - der Entgeltordnung [VKA] (Anlage 1 zum TVöD)
- eingruppiert sind.

1.1 Ausnahme der Kirchenkreissozialarbeiterinnen und Kirchenkreissozialarbeiter

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die als **Kirchenkreissozialarbeiterinnen oder -sozialarbeiter** in der Entgeltordnung zur Dienstvertragsordnung (Anlage 2 zur DienstVO Abschnitt K) eingruppiert sind, fallen **nicht** unter die Geltung der Anlage 9 zur DienstVO.

Dies ergibt sich aus der Nr. 4 „Eingruppierung“ der Anlage 9 zur DienstVO i. V. m. § 12 Abs. 1 Satz 1 TV-L und § 15 Nr. 1 DienstVO.

„Nr. 4 der Anl. 9 zur DienstVO – Eingruppierung

Abweichend von § 12 Absatz 1 Satz 1 TV-L richtet sich die Eingruppierung der Mitarbeiterinnen nach den Tätigkeitsmerkmalen des Teils B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD-V (VKA).“

„§ 12 TV-L – Eingruppierung

(1) Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung (Anlage A). ... “

Von der Regelung der Nr. 4 der Anlage 9 zur DienstVO werden somit nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfasst, die nach einem Tätigkeitsmerkmal des Teils II Abschnitt 20 (Sozial- und Erziehungsdienst) der Entgeltordnung des TV-L (Anlage A zum TV-L) eingruppiert sind.

Nicht dazu gehören die Kirchenkreissozialarbeiterinnen und –sozialarbeiter. Denn sie sind gemäß § 15 Nr. 1 DienstVO nach dem kircheneigenen Tätigkeitsmerkmal der Anlage 2 zur DienstVO Abschnitt K eingruppiert.

„§ 15 DienstVO – Eingruppierung

1. Die Eingruppierung der Mitarbeiterinnen richtet sich nach der Anlage 2, soweit diese kircheneigene Tätigkeitsmerkmale vorsieht.“

Damit können die Sonderregelungen der Anlage 9 zur DienstVO für die Kirchenkreissozialarbeiterinnen und -sozialarbeiter insgesamt keine Anwendung finden.

2. Anwendung tariflicher Bestimmungen (Anl. 9 Nr. 2 DienstVO)

In Nr. 2 Absatz 1 wird klargestellt, dass nur die Regelungen des TVöD Anwendung finden, die in der Anlage 1 zur DienstVO aufgeführt sind (*vgl. o. a. Abschn. B*).

In Absatz 2 ist festgelegt, dass mit den Vorschriften der Anlage 9 zur DienstVO aus Gründen der Rechtsklarheit ausschließlich auf die durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich Verwaltung im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände „**TVöD-V (VKA)**“ Bezug genommen wird.

3. Arbeitszeit (Anl. 9 Nr. 3 DienstVO)

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter die Anlage 9 der DienstVO fallen (*vgl. Abschn. C.1*), gilt anstelle der bisherigen 38,5-Stunden-Woche (§ 11 Abs. 1 DienstVO) ab 1. Jan. 2019 die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden gemäß § 6 Abs. 1 Buchst. b TVöD-V (VKA).

Zu den Auswirkungen, die sich aus dem Wechsel auf die 39-Stunden-Woche für die überzuleitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergeben, verweisen wir auf Abschnitt 9.5.

4. Eingruppierung (Anl. 9 Nr. 4 DienstVO)

Für den beim Geltungsbereich genannten Personenkreis (*vgl. Abschn. C.1*) wird die bisherige Entgeltordnung (Anlage A zum TV-L Teil II Abschnitt 20) abgelöst. Ab dem 1. Jan. 2019 richtet sich die Eingruppierung ausschließlich nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD-V (VKA) („**Tarifautomatik**“).

Zur Überleitung der über den 31. Dez. 2018 hinaus beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diese Entgeltordnung verweisen wir auf Abschnitt 9.2.

- **Herabgruppierung von Führungskräften in Kita infolge des Absinkens der maßgeblichen Platzzahl**

Die Eingruppierung der Führungskräfte einer Kindertageseinrichtung richtet sich nach der Durchschnittsbelegung (Platzzahl) der Einrichtung. Sinkt die Durchschnittsbelegung unter die maßgebliche Platzzahl des Tätigkeitsmerkmals, tritt eine Herabgruppierung ein. Allerdings unterbleibt eine solche Herabgruppierung unter bestimmten Voraussetzungen.

a) Vom Anstellungsträger zu verantwortende Maßnahmen

Die Herabgruppierung der Leitungskräfte unterbleibt, wenn die Unterschreitung der maßgeblichen vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze auf Grund einer vom Anstellungsträger zu verantwortenden Maßnahme eintritt, z. B. Qualitätsverbesserungen (Protokollerklärung Nr. 9 Satz 4 zu Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD-V (VKA)).

Hiervon unberührt bleiben aber notwendige organisatorische Maßnahmen, die demografisch begründet sind. Dies kann z. B. der Fall sein, wenn die Zahl der Kinder soweit absinkt, dass eine Gruppe geschlossen werden muss (Protokollerklärung Nr. 9 Satz 5 zu Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD-V (VKA)).

b) Unterschreitung der maßgeblichen Platzzahl **um nicht mehr** als 5 v.H.

Die Herabgruppierung unterbleibt auch, wenn die Ermittlung der Durchschnittsbelegung ergibt, dass die maßgeblichen vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze um nicht mehr als 5 v.H. unterschritten werden (Protokollerklärung Nr. 9 Sätze 2 und 3 zu Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD-V (VKA)).

c) Unterschreitung der maßgeblichen Platzzahl **um mehr** als 5 v.H.

Im Fall der Unterschreitung der maßgeblichen Platzzahl um mehr als 5 v.H. findet eine Herabgruppierung erst dann statt, wenn die maßgebliche Platzzahl **drei Jahre hintereinander** um diesen Wert unterschritten wurde.

5. Tabellenentgelt (Anl. 9 Nr. 5 DienstVO)

Für den beim Geltungsbereich genannten Personenkreis (*vgl. Abschn. C.1*) gilt ab dem 1. Jan. 2019 die Entgelttabelle der Anlage C zum TVöD-V (VKA), die sog. „SuE“-Entgelttabelle⁴.

6. Stufen der Entgelttabelle (Anl. 9 Nr. 6 DienstVO)

Anstelle des § 16 Abs. 1, 2 und 4 DienstVO und des § 16 Abs. 1 bis 4 TV-L findet auf den beim Geltungsbereich genannten Personenkreis (*vgl. Abschn. C.1*) ab dem 1. Jan. 2019 die Nummer 3 der Anlage D Abschn. 12 zum TVöD-V (VKA) Anwendung. Wir verweisen insoweit auf Abschnitt 9.3, in dem die Stufenzuordnung im Rahmen der Überleitung der über den 31. Dez. 2018 hinaus beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erläutert wird.

6.1 Einstellung in unmittelbarem Anschluss an ein befristetes Arbeitsverhältnis

Endet das befristete Arbeitsverhältnis einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters, die/der am 1. Jan. 2019 in den „SuE-Tarif“ übergeleitet wurde, und schließt

⁴⁾ Anlage C – Tabelle TVöD/VKA für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

sich **ohne zeitliche Unterbrechung** ein Arbeitsverhältnis **beim selben Anstellungsträger** mit **inhaltlich identischen Tätigkeiten** an, gelten die Bedingungen aus der Überleitung für die Zuordnung zur Entgeltstufe und für die Zahlung einer persönlichen Besitzstandszulage im neuen Arbeitsverhältnis fort.

Eine inhaltlich identische Tätigkeit liegt vor, wenn das für die Eingruppierung im neuen Arbeitsverhältnis maßgebliche Tätigkeitsmerkmal dem für die Eingruppierung im Rahmen der Überleitung maßgeblichen Tätigkeitsmerkmal entspricht.

6.2 Weitergeltung der Vorweggewährung von Stufen

Die Bestimmungen des § 16 Abs. 3 DienstVO und des § 16 Abs. 5 TV-L gelten auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter, auf deren Arbeitsverhältnis ab dem 1. Jan. 2019 die TVöD-Regelungen angewendet werden (*vgl. Abschn. C.1*).

Unter den Voraussetzungen des § 16 Abs. 3 DienstVO und des § 16 Abs. 5 TV-L kann zur Deckung des Personalbedarfs und zur Bindung von qualifizierten Fachkräften ein bis zu drei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweggewährt werden.

Dies bedeutet aber nicht, dass eine bisherige Vorweggewährung von Entgeltstufen unverändert weitergewährt wird.

Ziel der Vorweggewährung von Stufen (in Form einer Zulage) war in jedem Einzelfall, ein bestimmtes über das tarifliche Tabellenentgelt hinausgehendes Entgelt zu zahlen, um die betreffende Mitarbeiterin bzw. den betreffenden Mitarbeiter dazu zu veranlassen, das Arbeitsverhältnis einzugehen bzw. das Arbeitsverhältnis aufrechtzuerhalten.

Deshalb muss die Höhe des bisherigen Entgelts unter Berücksichtigung der bisherigen Vorweggewährung von Stufen (Zulage) der Maßstab für die Prüfung einer über den 31. Dez. 2018 hinausgehenden Vorweggewährung von Stufen sein.

Zur Vorweggewährung von Stufen verweisen wir im Übrigen auf unsere „Handreichung vom 4. Juni 2010 zur besonderen Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und zur Eingruppierung in eine erworbene Entgeltgruppe“⁵.

6.3 Stufen der Entgelttabelle bei der Einstellung

Ebenso wie nach dem TV-L findet auch nach Anlage D zum TVöD-V (VKA) Abschn. 12 die Einstellung grundsätzlich in die Entgeltstufe 1 statt (Nr. 3 Abs. 2 Satz 2).

⁵⁾ [Link zum Intranet der ev.-luth. Landeskirche Hannovers](#)

Verfügt die eingestellte Mitarbeiterin oder der eingestellte Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung, wird diese bei der Stufenzuordnung wie folgt berücksichtigt (Nr. 3 Abs. 2 Satz 3):

- einschlägige Berufserfahrung von mindestens 1 Jahr:
Einstellung in Stufe 2,
- einschlägige Berufserfahrung von mindestens 4 Jahren:
Einstellung in Stufe 3.

Die **Stufe 3** ist bei der **Regelstufenzuordnung** („werden zugeordnet“) anlässlich der Einstellung die **Höchstgrenze** (vgl. BAG, Urt. vom 24.10.2013 – 6 AZR 964/11 –). Die Regelung lässt bei der Einstellung von Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst nur die Anrechnung von höchstens vier Jahren Berufserfahrung zu, auch wenn deutlich mehr an einschlägiger Berufserfahrung vorliegen sollte.

Dies gilt auch in den Fällen, in denen der vorherige Arbeitgeber ein kirchlicher Anstellungsträger ist, der unter den Geltungsbereich der DienstVO fällt.

Wird ein Arbeitsverhältnis begründet, das sich **ohne zeitliche Unterbrechung** mit **inhaltlich identischen Tätigkeiten** an ein befristetes Arbeitsverhältnis **beim selben Anstellungsträger** anschließt, und wurde das unmittelbar vorhergehende Arbeitsverhältnis am 1. Jan. 2019 in den „SuE-Tarif“ übergeleitet, wird die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter der Entgeltstufe zugeordnet, die sie/er im vorhergehenden Arbeitsverhältnis erreicht hatte. Die im vorhergehenden Arbeitsverhältnis in dieser Entgeltstufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird angerechnet.

Eine inhaltlich identische Tätigkeit liegt vor, wenn das für die Eingruppierung im neuen Arbeitsverhältnis maßgebliche Tätigkeitsmerkmal dem Tätigkeitsmerkmal entspricht, das für die Eingruppierung im vorhergehenden Arbeitsverhältnis maßgeblich war.

(vgl. auch Abschnitt C.6.1)

6.3.1 Einschlägige Berufserfahrung

Eine Berufserfahrung ist einschlägig, wenn sie in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit erworben wurde. Sie liegt vor, wenn die frühere Tätigkeit im Wesentlichen unverändert fortgesetzt wird. Ausreichend kann aber auch eine **gleiche oder gleichartige Tätigkeit** sein, vorausgesetzt, sie entspricht in der Wertigkeit der Eingruppierung. Maßgeblich ist, ob das für die frühere Tätigkeit nötige Wissen und Können und die dort erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen typischerweise konkret auch für die neue Tätigkeit erforderlich sind und diese prägen; beide Tätigkeiten müssen nach Aufgabenzuschnitt und Niveau zumindest gleichartig sein. Maßstab ist die mit der neuen Tätigkeit konkret verbundene Aufgabe.

Frühere Tätigkeiten, die nur eine niedrigere Eingruppierung als die jetzt in Rede stehende gerechtfertigt hätten, können grundsätzlich nicht das Merkmal der einschlägigen Berufserfahrung erfüllen.

Ausbildungszeiten können das Erfordernis der „einschlägigen Berufserfahrung“ nicht erfüllen. Als **einzige Ausnahme** von diesem Grundsatz haben die Tarifvertragsparteien des TVöD ein **Berufspraktikum** nach dem Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) anerkannt (Protokollerklärung zu Nr. 3 Abs. 2 Satz 2 der Anl. D Abschn. 12 TVöD-V (VKA)). Dies betrifft allerdings nur ein Praktikum in dem **konkreten Aufgabenbereich der neuen Tätigkeit**.

Ein vergleichbares Berufspraktikum nach der Arbeitsrechtsregelung für Auszubildende und Praktikantinnen (ARR-Azubi/Prakt) steht dem in der vorgenannten Protokollerklärung genannten Berufspraktikum gleich (Nr. 6 Abs. 2 Buchst. b der Anlage 9 zur DienstVO).

6.3.1.1 Andere Arbeitgeber, Unterbrechungen

Im Gegensatz zu den Bestimmungen des TV-L wird in Nr. 3 Abs. 2 der Anl. D Abschn. 12 TVöD-V (VKA) nicht danach unterschieden, bei welchem Arbeitgeber die einschlägige Berufserfahrung erworben wurde.

Auch Unterbrechungen der Zeiten, in denen die einschlägige Berufserfahrung erworben wurde, finden gemäß Nr. 3 Abs. 2 der Anl. D Abschn. 12 zum TVöD-V (VKA) keine Berücksichtigung, sind also unschädlich.

6.3.2 Erworbene Entgeltstufe

Eine im vorherigen Arbeitsverhältnis erreichte Entgeltstufe **kann** – wenn die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind – ganz oder teilweise berücksichtigt werden (Nr. 3 Abs. 2 Satz 5 der Anl. D Abschn. 12 zum TVöD-V (VKA)).

Die Entscheidung hierüber trifft der jeweilige Anstellungsträger in eigener Zuständigkeit. Die Berücksichtigung der erworbenen Entgeltstufe durch einen Anstellungsträger, der der Aufsicht eines Kirchenkreisvorstandes untersteht, bedarf der Zustimmung des Kirchenkreisvorstandes. Der Kirchenkreisvorstand kann festlegen, in welchen Fällen seine Zustimmung als erteilt gilt (vgl. unsere Rundverfügung G 8/2010 vom 15. Juni 2010).

6.3.2.1 Vorheriges Arbeitsverhältnis

Bei dem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis muss es sich um ein Arbeitsverhältnis handeln, das vereinbart war

- mit einem Arbeitgeber des kirchlichen Dienstes (§ 4 DienstVO), der die DienstVO, die ARR-Ü-Konf, den Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TV DN), einen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst oder eine vergleichbare Arbeitsrechtsregelung anwendet oder
- mit einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber

(Nr. 3 Abs. 2 Satz 5 der Anl. D Abschn. 12 zum TVöD-V (VKA) i.V.m. Nr. 6 Abs. 2 Buchst. a der Anlage 9 zur DienstVO).

„§ 3 Abs. 2 Anl. D Abschn. 12 zum TVöD-V (VKA):

(2) ...⁵Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 34 Abs. 3 Satz 3 und 4) oder zu einem Arbeitgeber, der einen dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann

die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; ...“

„Nr. 6 Abs. 2 Buchst. a Anl. 9 zur DienstVO:

(2) Nummer 3 der Anlage D Abschnitt 12 zum TVöD-V (VKA) ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

- a) Ein Arbeitsverhältnis zu einem kirchlichen Arbeitgeber (§ 4 DienstVO), der die DienstVO, die ARR-Ü-Konf, den Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TV DN), einen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst oder eine vergleichbare Arbeitsrechtsregelung anwendet, steht dem Arbeitsverhältnis zu einem der in Nummer 3 Absatz 2 Satz 5 der Anlage D Abschnitt 12 zum TVöD-V (VKA) genannten Arbeitgeber gleich.

...“

„§ 4 DienstVO – Kirchlicher Dienst:

(1) Der Dienst

1. bei der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihren Gliedkirchen, der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands und ihren Gliedkirchen sowie den von den Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland gebildeten Zusammenschlüssen,
2. bei den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht einer Gliedkirche unterstehen,

ist Dienst bei öffentlich-rechtlichen Körperschaften im Sinne der Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder.

(2) Dem Dienst nach Absatz 1 steht eine Tätigkeit in missionarischen, diakonischen und sonstigen kirchlichen Werken und Einrichtungen innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie in Anstalten und Einrichtungen gleich, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossen sind, ohne Rücksicht auf deren Rechtsform.

(3) Dem Dienst nach Absatz 1 kann eine Tätigkeit in einer anderen christlichen Kirche sowie in anderen Zusammenschlüssen von Kirchen mit ihren Einrichtungen gleichgestellt werden.

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

Die Voraussetzungen für die Berücksichtigung der zuvor erreichten Entgeltstufe (Nr. 6 Abs. 2 Buchst. a der Anlage 9 zur DienstVO i.V.m. § 4 DienstVO sind erfüllt, wenn das dem neu zu begründenden Arbeitsverhältnis unmittelbar vorhergehende Arbeitsverhältnis

- zu einem Arbeitgeber des kirchlichen Dienstes bestanden hat (z.B. Anstellungsträger im Bereich einer Gliedkirche der EKD oder Einrichtung, die einem Diakonischen Werk innerhalb der EKD angehört) und
- dieser Arbeitgeber Regelungen des TV-L nach den Maßgaben der DienstVO, der ARR-Ü-Konf, des TV-L, des TVÜ-Länder, eines vergleichbaren Tarifvertrages (z.B. TVöD, TVÜ-Bund/VKA) oder einer vergleichbaren Arbeitsrechtsregelung anwendet.

Wir haben keine Bedenken, wenn der Dienst in einer anderen christlichen Kirche und der Dienst in einer Einrichtung, die einem Mitgliedsverband des Deutschen Caritasverbandes angeschlossen ist, für die Anwendungsfälle

der Nr. 6 Abs. 2 Buchst. a der Anlage 9 zur DienstVO dem Dienst nach § 4 Abs. 1 DienstVO gleichgestellt wird.

b) Vorheriges Arbeitsverhältnis bei einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber

Andere öffentlich-rechtliche Arbeitgeber im Sinne von Nr. 3 Abs. 2 Satz 5 der Anl. D Abschn. 12 zum TVöD-V (VKA) sind

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

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

Dies ergibt sich aus dem Sachzusammenhang, denn die Berücksichtigung der Stufe aus dem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis setzt voraus, dass bereits für dieses Arbeitsverhältnis eine Stufenentwicklung vorgesehen war.

Anderenfalls würde es an einer Stufe mangeln, die für das neue, nach Maßgaben der DienstVO unter den TV-L fallende Arbeitsverhältnis – ganz oder teilweise – übernommen werden könnte.

Stufenentwicklungen sind aber lediglich in den Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst (TV-L, TVöD) oder vergleichbaren Arbeitsrechtsregelungen vorgesehen.

Ein mit dem TV-L oder dem TVöD vergleichbarer Tarifvertrag oder eine vergleichbare Arbeitsrechtsregelung liegt vor, wenn das Tarifwerk im Wesentlichen annähernd gleiche Inhalte hat. Dazu müssen insbesondere die Entgeltregelungen (Tabellenstruktur, Stufenlaufzeiten, keine Bewährungs-, Tätigkeits- und Zeitaufstiege) und die Eingruppierung (unter Berücksichtigung der Regelungen der ARR-Ü-Konf) im Wesentlichen gleich geregelt sein, was z.B. beim TVöD Bund/VKA der Fall ist, nicht aber z. B. beim BAT/BAT-O.

6.3.2.2 Gleichwertige Tätigkeit

Die Regelung der Nr. 3 Abs. 2 Satz 5 a.a.O. (vgl. Ziff. 6.3.2.1) erfordert nicht, dass die auszuübende Tätigkeit in dem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis mit der im neuen Arbeitsverhältnis vorgesehenen Tätigkeit identisch ist. Sie muss aber gleichwertig sein. Dies ist im Regelfall bereits dann anzunehmen, wenn die Tätigkeit der gleichen Entgeltgruppe zugeordnet ist. War die im vorhergehenden Arbeitsverhältnis auszuübende

Tätigkeit einer niedrigeren Entgeltgruppe zugeordnet, kann keinesfalls von einer Gleichwertigkeit im Sinne dieser Regelung ausgegangen werden.

Im Blick auf die Unterschiedlichkeiten der Entgeltordnungen der Tarifwerke (TV-L, TVöD-Bund, TVöD-VKA) ist hierbei die bisherige auszuübende Tätigkeit und die vorgesehene auszuübende Tätigkeit (Vergleich der zutreffenden Tätigkeitsmerkmale) entscheidend.

Eine Gleichwertigkeit der Tätigkeit im Sinne der Nr. 3 Abs. 2 der Anl. D Abschn. 12 zum TVöD-V (VKA) ist auch dann anzunehmen, wenn die in dem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis auszuübende Tätigkeit einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet ist.

Im Übrigen verweisen wir auf Ziffer 3.1.5 unserer „Handreichung vom 4. Juni 2010 zur besonderen Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und zur Eingruppierung in eine erworbene Entgeltgruppe“⁶⁾.

6.3.3 Berücksichtigung förderlicher Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit bei der Stufenzuordnung

Über die tarifliche Stufenzuordnung aufgrund der einschlägigen Berufserfahrung hinaus **kann** der Anstellungsträger bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit **ganz oder teilweise** für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorhergesehene Tätigkeit förderlich ist (Nr. 3 Abs. 2 Satz 4 der Anl. D Abschn. 12 TVöD-V (VKA)).

Zur Anwendung dieser Regelung verweisen wir auf Ziffer 1.1.4 unserer „Handreichung vom 4. Juni 2010 zur besonderen Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und zur Eingruppierung in eine erworbene Entgeltgruppe“⁶⁾.

6.4 Stufenlaufzeiten

6.4.1 Regelmäßige Stufenlaufzeiten

Nach einer ununterbrochenen Tätigkeit in derselben Entgeltgruppe bei ihrem Anstellungsträger erreichen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die jeweils nächste Entgeltstufe (Nr. 3 Abs. 2 Satz 6 der Anl. D Abschn. 12 TVöD-V (VKA)):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach vier Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

⁶⁾ [Link zum Intranet der ev.-luth. Landeskirche Hannovers](#)

6.4.2 Abweichende Stufenlaufzeiten

Für bestimmte Tätigkeitsmerkmale sieht der TVöD-V (VKA) abweichende Stufenlaufzeiten vor:

- a) Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen, Heilerziehungspflegerinnen und Heilerzieherinnen
-

Für diesen Personenkreis (Entgeltgruppe **S 4 Fallgruppe 3**) ist die Stufe 4 als Endstufe festgelegt (Nr. 3 Abs. 2 Satz 7 der Anl. D Abschn. 12 zum TVöD-V (VKA)).

- b) Erzieherinnen, Heilerziehungspflegerinnen und Heilerzieherinnen mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten
-

Für Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie für sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, **mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten** (Entgeltgruppe **S 8b Fallgruppe 1**) gelten die folgenden abweichenden Stufenlaufzeiten (Nr. 3 Abs. 2 Satz 8 der Anl. D Abschn. 12 TVöD-V (VKA)):

- Stufe 5 nach sechs Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5.

7. Allgemeine Regelungen zu den Stufen bei Höher- und Herabgruppierung (Anl. 9 Nr. 7 DienstVO)

Für den beim Geltungsbereich genannten Personenkreis (*vgl. Abschn. C.1*) gilt in den Fällen von Höher- und Herabgruppierungen anstelle des § 17 Abs. 4 TV-L ab dem 1. Jan. 2019 der § 17 Abs. 4 TVöD-V (VKA).

Abweichend von den Vorschriften des TV-L erfolgt die Stufenzuordnung bei Höhergruppierungen im TVöD-V (VKA) **stufengleich** (gegebenenfalls zusätzlich mit der Gewährung eines Garantiebetrages; vgl. § 17 Abs. 4a.1 TVöD-V (VKA)). Bei einer Herabgruppierung ist die Stufenzuordnung ebenfalls stufengleich.

Ein Fallgruppenwechsel innerhalb einer Vergütungsgruppe **ist keine Höhergruppierung**, auch dann nicht, wenn aus diesen neuen Fallgruppen weitere Aufstiege möglich sind. Es handelt sich nicht um die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten. Ein Garantiebtrag ist deshalb nicht zu zahlen.

7.1 Höhergruppierung (§ 17 Abs. 4 Satz 1 bis 4a.1 TVöD-V (VKA))

Nach einer Höhergruppierung werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer neuen Entgeltgruppe der **gleichen Stufe** zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht hatten, jedoch **mindestens der Stufe 2**.

Die **Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe** beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung von neuem. „**Restzeiten**“ aus der bisherigen Entgeltgruppe und -stufe werden in der höheren Entgeltgruppe **nicht an gerechnet**.

Trotz der stufengleichen Höhergruppierung kann im „SuE-Bereich“ der Fall eintreten, dass ein **Garantiebetrag** zu zahlen ist. Beträgt bei Höhergruppierungen innerhalb der Anlage C zum TVöD-V (VKA) [„SuE“-Entgelttabelle] der Unterschiedsbetrag zwischen dem bisherigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt der höheren Entgeltgruppe

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b weniger als 58,98 Euro,
- in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18 weniger als 94,39 Euro

erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten Garantiebetrag.

Beispiel:

In einer Kindertageseinrichtung erhöht sich die Durchschnittsbelegung auf 70 Plätze. Entsprechend wird die Leiterin von der Entgeltgruppe S 13 Stufe 3 in die Entgeltgruppe S 15 Stufe 3 höhergruppiert.

<i>bisheriges Tabellenentgelt</i>	
<i>S 13 Stufe 3 (Entgeltstand: 1.2.2017)</i>	<i>3.550,65 EUR</i>
<i>neues Tabellenentgelt</i>	
<i>S 15 Stufe 3 (Entgeltstand: 1.2.2017)</i>	<u><i>3.610,85 EUR</i></u>
<i>Unterschiedsbetrag</i>	<i>60,20 EUR</i>
<u><i>neues Entgelt</i></u>	
<i>Tabellenentgelt S 15 Stufe 3</i>	<i>3.610,85 EUR</i>
<i>Garantiebetrag</i>	<u><i>+ 34,19 EUR</i></u>
<i>Summe</i>	<u><u><i>3.645,04 EUR</i></u></u>
<i>(= 3.550,65 + 94,39)</i>	

Bei der Ermittlung eines Garantiebetrages wird das derzeitige Tabellenentgelt mit dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe verglichen, in die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter höhergruppiert wird. Wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe jeweils entsprechend zu berechnen.

Eventuelle Zulagen zum bisherigen Entgelt werden **nicht** hinzugerechnet. Abweichend hiervon ist jedoch eine **Besitzstandszulage**, die gemäß Nr. 9 Ziff. 4 der Anlage 9 zur DienstVO gezahlt wird, dem bisherigen Tabellenentgelt **hinzuzurechnen**.

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil (Protokollerklärung zu § 17 Abs. 4.1 Satz 1 TVöD-V (VKA)). Der Garantiebetrag wird nur für die Dauer der betreffenden Stufenlaufzeit gezahlt. Er **entfällt mit Erreichen der nächsthöheren Stufe**.

Soweit die Zahlung des Garantiebetrages das Tabellenentgelt nach der re-

gulären Stufe überschreitet, geht dieser Teil des Garantiebetrages als ein in Monatsbeträgen festgelegter Entgeltbestandteil in die Entgeltfortzahlung nach § 21 Satz 2 TV-L und in die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung nach § 20 Abs. 2 TVöD-V (VKA) ein. Er bleibt hingegen ohne Auswirkungen auf das individuelle Stundenentgelt (zum Beispiel für die Berechnung des Überstundenentgelts).

Fällt eine Höhergruppierung (§ 17 Abs. 4 TVöD-V (VKA) in denselben Monat wie der Aufstieg in eine höhere Stufe der bisherigen Entgeltgruppe (Nr. 3 Abs. 2 der Anlage D Abschn. 12 TVöD-V (VKA), ist in allen Fällen rechnerisch zunächst der Stufenaufstieg umzusetzen und erst im Anschluss daran die Höhergruppierung vorzunehmen – unabhängig von der zeitlichen Reihenfolge der beiden Ereignisse.

7.2 Herabgruppierung (§ 17 Abs. 4 Satz 5 TVöD-V (VKA))

Auch bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe bleibt die bislang erreichte Entgeltstufe erhalten: Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist auch in der niedrigeren Entgeltgruppe der Stufe zuzuordnen, die in der bisherigen höheren Entgeltgruppe erreicht wurde (**stufengleiche** Herabgruppierung).

Die **Stufenlaufzeit** in der niedrigeren Entgeltgruppe beginnt an dem Tag der Herabgruppierung **neu zu laufen**.

Das BAG hat dies mit [Urteil vom 1.6.2017 – 6 AZR 741/15](#) – zu § 17 Abs. 4 Satz 4 TVöD für den Tarifbereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) eindeutig festgestellt. Dieses BAG-Urteil ist auch auf § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L übertragbar, weil diese Vorschrift der Regelung des § 17 Abs. 4 Satz 4 TVöD entspricht.

Beispiel:

Ein Sozialarbeiter wird am 1.4.2019 aus der EntgGr. S 12 Stufe 3 stufengleich in EntgGr. S 11b Stufe 3 herabgruppiert. Zum Zeitpunkt der Herabgruppierung verfügt er in der EntgGr. S 12 Stufe 3 bereits über eine Stufenlaufzeit zum Erreichen der Stufe 4 von drei Jahren.

Diese bereits absolvierte Stufenlaufzeit in EntgGr. S 12 Stufe 3 wird ihm in EntgGr. S 11b Stufe 3 nicht angerechnet. Vielmehr beginnt die vierjährige Stufenlaufzeit in EntgGr. S 11b Stufe 3 zum Erreichen der nächsthöheren Stufe 4 zum Zeitpunkt der Herabgruppierung am 1.4.2018 erneut von vorne. Er erreicht daher in EntgGr. S 11b die Stufe 4 nach Ablauf der vierjährigen Stufenlaufzeit am 1.3.2022.

Dies **gilt nicht** in den Fällen einer **korrigierenden Rückgruppierung**. Diese erfolgt, wenn die unverändert auszuübende Tätigkeit unzutreffend bewertet wurde.

Bei der korrigierenden Rückgruppierung bleiben bereits erlangte Stufenlaufzeiten erhalten, da es sich nicht um eine Herabgruppierung im Sinne des § 17 Abs. 4 Satz 4 TVöD-V (VKA) handelt.

7.3 Zahlungsbeginn (§ 17 Abs. 4 Satz 6 TVöD-V (VKA))

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Höher- oder Herabgruppierung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der neu festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, zuzüglich eines sich gegebenenfalls ergebenden Garantiebetrages.

8. Jahressonderzahlung (Anl. 9 Nr. 8 DienstVO)

Für den beim Geltungsbereich genannten Personenkreis (vgl. Abschn. C.1) gilt für die Jahressonderzahlung anstelle des § 19 DienstVO und des § 20 TV-L ab dem 1. Jan. 2019 der § 20 TVöD-V (VKA).

Die Regelungen des § 20 TVöD-V (VKA) entsprechen den Regelungen des § 20 TV-L. Wir verweisen wir insoweit auf Abschnitt 20 unserer „Durchführungsbestimmungen vom 10. Dez. 2008 zur DienstVO und zum TV-L“⁷⁾.

Allerdings gelten vom TV-L bzw. von der DienstVO abweichende Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung:

Gemäß § 20 Abs. 2 TVöD-V (VKA) i.V.m. Nr. 3 Abs. 3 und 4 der Anlage D Abschn. 12 zum TVöD-V (VKA) betragen die Bemessungssätze ab 2017

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 9 86 v.H.,
- in den Entgeltgruppen S 10 bis S 18 76 v.H.

des maßgeblichen Durchschnittsentgelts.

Zu beachten ist jedoch, dass zudem die Höhe der Jahressonderzahlung auf dem Entgeltstand 2015 „eingefroren“ ist. Die Bemessungssätze werden bei allgemeinen Entgelterhöhungen entsprechend angepasst. Dadurch ergaben sich aus der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 20 Abs. 2 TVöD-V (VKA) für das Kalenderjahr 2017 folgende Bemessungssätze:

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 9 82,05 v.H.,
- in den Entgeltgruppen S 10 bis S 18 72,52 v.H.

des maßgeblichen Durchschnittsentgelts.

Ab dem **Kalenderjahr 2018** vermindern sich die Bemessungssätze mit dem Wirksamwerden allgemeiner Entgeltanpassungen nach folgenden Formeln:

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 9 82,05 v.H. : [(100 + **x**) : 100],
- in den Entgeltgruppen S 10 bis S 18 72,52 v.H. : [(100 + **x**) : 100]

des maßgeblichen Durchschnittsentgelts. „**x**“ entspricht jeweils dem Vorphundertatz der allgemeinen Entgeltanpassung.

Bei der Anwendung des § 20 Abs. 4 TVöD-V (VKA) – „Zwölfteilung“ des Anspruchs auf die Jahressonderzahlung – gelten Zeiten, die in einem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung verbracht wurden, als berücksichtigungsfähige Zeit bei dem

⁷⁾ [Link zum Intranet der ev.-luth. Landeskirche Hannovers](#)

am 1. Dezember bestehenden Arbeitsverhältnis (Nr. 8 Abs. 2 der Anlage 9 zur DienstVO). Mehrere Arbeitsverhältnisse in diesem Sinne sind zusammenzurechnen, sofern sie jeweils ohne Unterbrechung vorhergegangen sind.

9. Überleitung am 1. Jan. 2019 (Anl. 9 Nr. 10 DienstVO)

Die beim Geltungsbereich genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (*vgl. Abschn. C.1*), die in einem Arbeitsverhältnis stehen, das über den 31. Dez. 2018 hinaus fortbesteht, werden nach den Bestimmungen der Nummer 9 der Anlage 10 zur DienstVO in den „SuE“-Tarif übergeleitet.

Dies gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend, wenn deren befristetes Arbeitsverhältnis am 31. Dez. 2018 endet und

- **ohne zeitliche Unterbrechung**, also am 1. Jan. 2019, ein Arbeitsverhältnis **beim selben Anstellungsträger** mit **inhaltlich identischen Tätigkeiten** begründet wird und
- das neue Arbeitsverhältnis unter den Geltungsbereich der Nummer 1 der Anlage 9 zur DienstVO fällt.

Eine inhaltlich identische Tätigkeit liegt vor, wenn das für die Eingruppierung im neuen Arbeitsverhältnis maßgebliche Tätigkeitsmerkmal des Anhangs zur Anlage C zum TVöD-V (VKA), dem für die Eingruppierung im vorhergehenden Arbeitsverhältnis maßgeblichen Tätigkeitsmerkmal der Anlage A zum TV-L Teil II Abschnitt 20 entspricht.

Dasselbe gilt, wenn das neue Arbeitsverhältnis aufgrund des gesetzlichen Feiertags am 1. Januar erst am 2. Januar 2019 begründet wird.

9.1 Eingruppierung (Nr. 10 Ziff. 1)

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ab dem 1. Jan. 2019 nach den Tätigkeitsmerkmalen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst („SuE“) des Teils B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD-V (VKA) eingruppiert (= „**Tarifautomatik**“). Sie sind damit in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte ihnen nicht nur vorübergehend übertragene Tätigkeit am 1. Jan. 2019 entspricht (*vgl. § 12 Abs. 1 Satz 2 bis 8 TV-L*).

Bei dieser Überleitung handelt es sich nicht um eine Eingruppierung im Sinne des § 42 Nr. 3 MVG.Konf. Sie unterliegt damit nicht der Mitbestimmung durch die Mitarbeitervertretung.

Das Mitwirkungsrecht der Mitarbeitervertretung beschränkt sich somit auf das Kontrollrecht nach § 36 Abs. 3 Nr. 2 MVG-Konf. Das umfassende Informationsrecht der Mitarbeitervertretung ist zu beachten (§ 35 MVG.Konf).

Die Mitarbeitervertretung war bereits bei der Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen des TV-L im Rahmen der Mitbestimmung beteiligt. Die aus dieser feststehenden Eingruppierung des TV-L heraus vorzunehmende

Überleitung ist kein neuer Eingruppierungsvorgang. Es handelt sich vielmehr um eine schematische Umsetzung ohne Entscheidungsspielraum, weil die Eingruppierungsmerkmale der betroffenen Tarifwerke TV-L und TVöD-V (VKA) identisch sind.

Beispiel 1:

Ein Sozialarbeiter in der Suchtberatung erfüllt am 31. Dez. 2018 das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 9 TV-L Fallgruppe 1 (Anl. A zum TV-L Teil II Abschn. 20.4)

„Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten“

Da sich seine Tätigkeit am 1. Jan. 2019 nicht verändert, wird er nach dem entsprechenden Tätigkeitsmerkmal (Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD-V (VKA)

„Sozialarbeiterinnen/ Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten“

in die Entgeltgruppe S 12 TVöD-V (VKA) übergeleitet.

Beispiel 2:

Eine Erzieherin erfüllt am 31. Dez. 2018 das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 8 TV-L Fallgruppe 2 (Anl. A zum TV-L Teil II Abschn. 20.6)

„Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“

Da sich ihre Tätigkeit am 1. Jan. 2019 nicht verändert, wird sie nach dem entsprechenden Tätigkeitsmerkmal (Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD-V (VKA)

„Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“

in die Entgeltgruppe S 8a TVöD-V (VKA) übergeleitet.

Ein vergleichbarer Fall lag auch bei der Überleitung aus dem BAT in den TV-L vor. Auch hier bestand bei der Überleitung kein Mitbestimmungsrecht.

9.1.1 Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger, Sozialassistentinnen/Sozialassistenten

Eine Besonderheit gilt für die Überleitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die als **Kinderpflegerin** oder **Kinderpfleger** bzw. als **Sozialassistentin** oder **Sozialassistent** eingruppiert sind:

Entspricht die am 1. Jan. 2019 nicht nur vorübergehend übertragene Tätigkeit dem tarifvertraglichen Tätigkeitsmerkmal

„Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“

werden sie in die **Entgeltgruppe S 3** übergeleitet.

Entspricht hingegen die am 1. Jan. 2019 nicht nur vorübergehend übertragene Tätigkeit – unter Berücksichtigung der Protokollerklärung Nr. 2 des Teils B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD-V (VKA) – dem tarifvertraglichen Tätigkeitsmerkmal

*„Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit **schwierigen fachlichen** Tätigkeiten“*

werden sie in die **Entgeltgruppe S 4** übergeleitet.

Sofern diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht bereits vor dem 1. Jan. 2019 unter den Geltungsbereich der Anlage 9 zur DienstVO (in der bis zum 31. Dez. 2018 geltenden Fassung) gefallen sind, waren sie am 31. Dez. 2018 in der Entgeltgruppe 6 des TV-L eingruppiert. Denn gemäß § 15 Nr. 3 DienstVO galt ihre Tätigkeit als „schwierige fachliche Tätigkeit“.

§ 15 Nr. 3 DienstVO:

„Die Protokollerklärung Nr. 5 zu Teil II Abschnitt 20.6 der Anlage A zum TV-L ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass als schwierige fachliche Tätigkeit auch die fürsorgersch-bewahrende Tätigkeit gilt.“

Ab dem 31. Dez. 2018 läuft die Regelung des § 15 Nr. 3 DienstVO leer, weil sie allein auf die Protokollerklärung Nr. 5 zu Teil II Abschnitt 20.6 der Anlage A zum TV-L Bezug nimmt und somit **nicht** auf Eingruppierungen nach der „SuE-Entgeltordnung“ des TVöD anwendbar ist.

Waren diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor dem 1. Jan. 2019 **allein** aufgrund des § 15 Nr. 3 DienstVO in der Entgeltgruppe 6 TV-L eingruppiert, entspricht die am 1. Jan. 2019 nicht nur vorübergehend übertragene Tätigkeit – unter Berücksichtigung der Protokollerklärung Nr. 2 – **nicht** dem tarifvertraglichen Tätigkeitsmerkmal der „schwierigen fachlichen Tätigkeiten“ nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD-V (VKA). Sofern also keine anderen Tatbestände vorliegen, die das Tätigkeitsmerkmal der „schwierigen fachlichen Tätigkeiten“ im Sinne der Protokollerklärung Nr. 2 des Teils B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD-V (VKA) erfüllen, werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend dem Tätigkeitsmerkmal

„Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige

Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“

in die **Entgeltgruppe S 3 TVöD-V (VKA)** übergeleitet (so auch Arbeitsgericht Emden, Urt. vom 13. März 2018 - 3 Ca 87/17 E - nicht rechtskräftig, Berufung beim Landesarbeitsgericht Niedersachsen eingelegt).

Zum Anspruch von übergeleiteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf eine Besitzstandszulage verweisen wir auf Abschnitt 9.4.

9.2 Stufenzuordnung (Nr. 10 Ziff. 2)

9.2.1 Stufengleiche Zuordnung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden am 1. Jan. 2019 der Entgeltstufe der jeweiligen S-Entgeltgruppe zugeordnet, die der Entgeltstufe entspricht, die sie am 31. Dez. 2018 erreicht haben (**stufengleiche** Zuordnung; Nr. 9 Ziff. 2 Satz 1).

Beispiel 1:

Die Mitarbeiterin hat am 31. Dez. 2018 die Stufe 3 ihrer Entgeltgruppe erreicht.

Am 1. Jan. 2019 wird sie in der S-Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet wird, der Entgeltstufe 3 zugeordnet.

9.2.2 Anrechnung der am 31. Dez. 2018 erreichten Stufenlaufzeit

Die mit Ablauf des 31. Dez. 2018 in der erreichten Entgeltstufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der S-Entgeltgruppe (vgl. Abschn. C.6.) angerechnet (Nr. 9 Ziff. 2 Satz 2).

Beispiel 2:

Die Mitarbeiterin hat am 31. Dez. 2018 die Stufe 3 ihrer Entgeltgruppe erreicht. Ihre Stufenlaufzeit in dieser Entgeltstufe begann am 1. Aug. 2017.

Am 1. Jan. 2019 wird sie in der S-Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet wird, der Entgeltstufe 3 zugeordnet. Der Stufenaufstieg in die Stufe 4 erfolgt am 1. Aug. 2021 (nach 4 Jahren in Stufe 3).

Beispiel 3:

Die Mitarbeiterin ist am 31. Dez. 2018 der Stufe 4 ihrer Entgeltgruppe zugeordnet. Ihre Stufenlaufzeit in dieser Entgeltstufe begann am 1. Jan. 2015.

Am 1. Jan. 2019 wird sie in der S-Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet wird, nicht der Stufe 4 zugeordnet sondern der Stufe 5, weil sie mit Ablauf des 31. Dez. 2018 die erforderliche Stufenlaufzeit für die Stufe 5 (4 Jahre in Stufe 4) vollendet hat.

Der Stufenaufstieg in die Stufe 6 erfolgt am 1. Jan. 2024 (nach 5 Jahren in Stufe 5).

Beispiel 4:

Die Mitarbeiterin ist am 31. Dez. 2018 der Stufe 3 ihrer Entgeltgruppe zugeordnet. Die Stufenlaufzeit in dieser Entgeltstufe begann am 1. Jan. 2016.

Am 1. Jan. 2019 wird die Mitarbeiterin in der S-Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet wird, der Stufe 3 zugeordnet.

Zwar hat die Mitarbeiterin am 1. Jan. 2019 die nach den TV-L-Regelungen erforderliche Stufenlaufzeit von 3 Jahren in Stufe 3 für den Aufstieg in die Stufe 4 vollendet, nicht jedoch die ab 1. Jan. 2019 erforderliche Stufenlaufzeit von **4 Jahren in Stufe 3** für den Aufstieg in die Stufe 4 (Anlage D zum TVöD-V (VKA) Abschn. 12 Nr. 3 Abs. 2 Satz 6).

Der Stufenaufstieg in die Stufe 4 erfolgt am 1. Jan. 2020 (nach 4 Jahren in Stufe 3).

Beispiel 5:

Die Mitarbeiterin ist am 31. Dez. 2018 der Stufe 4 ihrer Entgeltgruppe zugeordnet. Ihre Stufenlaufzeit in dieser Entgeltstufe begann am **16. Jan. 2013**. Damit hat sie mit Ablauf des 31. Dez. 2018 eine Stufenlaufzeit von 3 Jahren und 351 Tagen vollendet.

Am 1. Jan. 2019 wird sie in der S-Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet wird, der Stufe 4 zugeordnet. Die erforderliche Stufenlaufzeit für die Stufe 5 (4 Jahre in Stufe 4) hat sie am 31. Dez. 2018 noch nicht vollendet.

Der Stufenaufstieg in die Stufe 5 erfolgt am 16. Jan. 2019 (nach 4 Jahren in Stufe 4). Das Entgelt der Stufe 5 wird ab dem 1. Jan. 2019 gezahlt (§ 17 Abs. 1 TV-L, § 17 Abs. 4 Satz 5 TVöD-V (VKA)).

9.2.3 Besonderheit: bisherige Endstufe 4 („kleine“ E 9)

Verschiedene Tätigkeitsmerkmale des TV-L sehen für die Entgeltgruppe 9 TV-L eine von § 16 Abs. 3 TV-L abweichende Stufenlaufzeit vor, die sog. **kleine Entgeltgruppe 9**.

„(Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)“

Wenn diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- am 31. Dez. 2018 der **Endstufe 4** zugeordnet sind und
- mit Ablauf des 31. Dez. 2018 eine **Stufenlaufzeit von mindestens 4 Jahren** vollendet haben,

werden sie am 1. Jan. 2019 der **Stufe 5** ihrer S-Entgeltgruppe zugeordnet (Nr. 9 Ziff. 2 Satz 4).

Die Stufenlaufzeit in der Stufe 5 beginnt von neuem (Nr. 9 Ziff. 2 Satz 5).

9.2.3.1 Heilpädagoginnen und Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit (*kleine EG 9 Fallgruppe 3 der Anl. A zum TV-L Abschn. 20.4*)

Die Heilpädagoginnen und Heilpädagogen werden am 1. Jan. 2019 in die **Entgeltgruppe S 9** Fallgruppe 2 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD-V (VKA) übergeleitet. Abweichende Stufenlaufzeiten sind für diese Fallgruppe nicht vorgesehen.

Beispiel 6:

Eine Heilpädagogin ist am 31. Dez. 2018 der Endstufe 4 der Entgeltgruppe 9 TV-L zugeordnet. Ihre Stufenlaufzeit in dieser Entgeltstufe begann am 1. Jan. 2014.

Am 1. Jan. 2019 wird sie in der Entgeltgruppe S 9 nicht der Stufe 4 zugeordnet sondern der Stufe 5, weil sie mit Ablauf des 31. Dez. 2018 die Stufenlaufzeit für die Stufe 5 (4 Jahre in Stufe 4) gemäß Nr. 9 Ziff. 2 Satz 4 der Anl. 9 zur DienstVO vollendet hat.

Der Stufenaufstieg in die Stufe 6 erfolgt am 1. Jan. 2024 (nach 5 Jahren in Stufe 5; Nr. 9 Ziff. 2 Satz 5 der Anl. 9 zur DienstVO).

9.2.3.2 Erzieherinnen und Erzieher mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten

Erzieherinnen und Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, **mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten** sind bis zum 31. Dez. 2018 in der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 2 (*kleine E 9*) der Anl. A zum TV-L Abschn. 20.6 eingruppiert.

Aus dieser Entgeltgruppe 9 werden sie am 1. Jan. 2019 in die **Entgeltgruppe S 8b** Fallgruppe 1 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD-V (VKA) übergeleitet.

„Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten“

Für diese Fallgruppe sieht der TVöD-V (VKA) abweichende Stufenlaufzeiten vor. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreichen die Stufe 5 nach 6 Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach 8 Jahren in Stufe 5 (Anlage D zum TVöD-V Abschn. 12 Nr. 3 Abs. 2 Satz 8).

Die Zuordnung der **übergeleiteten** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt aber **trotz** der längeren Stufenlaufzeit zur Entgeltstufe 5, wenn sie

- am 31. Dez. 2018 der **Endstufe 4** gemäß TV-L zugeordnet sind und
- mit Ablauf des 31. Dez. 2018 eine **Stufenlaufzeit von mindestens 4 Jahren** vollendet haben.

Dies ergibt sich aus dem Wortlaut des Satzes 4 der Nr. 9 Ziff. 2 der Anl. 9 zur DienstVO.

Beispiel 7:

Eine Erzieherin, der besonders schwierige fachliche Tätigkeiten übertragen sind, ist am 31. Dez. 2018 der Endstufe 4 der Entgeltgruppe 9 TV-L zugeordnet. Ihre Stufenlaufzeit in dieser Entgeltstufe begann am 1. Jan. 2014.

Am 1. Jan. 2019 wird sie in der Entgeltgruppe S 8b nicht der Stufe 4 zugeordnet sondern der Stufe 5, weil sie mit Ablauf des 31. Dez. 2018 die erforderliche Stufenlaufzeit für die Stufe 5 (4 Jahre in Stufe 4) gemäß Nr. 9 Ziff. 2 Satz 4 der Anl. 9 zur DienstVO vollendet hat.

Der nächste Stufenaufstieg erfolgt am 1. Jan. 2027 (nach 8 Jahren in Stufe 5; Nr. 3 Abs. 2 Satz 8 der Anl. D zum TVöD-V Abschn. 12 i.V.m. Nr. 3 Abs. 2 Satz 8 der Anl. D zum TVöD-V Abschn. 12).

9.3 Wegfall bisheriger Zulagen (Nr. 10 Ziff. 3)

Mit der Überleitung in die Eingruppierungsmerkmale des Teils B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD-V (VKA) entfallen alle Zulagen, die bis zum 31. Dez. 2018 im Zusammenhang mit der bisherigen Eingruppierung gezahlt werden. Hierzu zählen

- in den Tätigkeitsmerkmalen des **TV-L** vorgesehene Entgeltgruppenzulagen, z. B.
 - Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 (Anl. A zum TV-L Teil II Abschnitt 20.4)
 1. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit ... mit schwierigen Tätigkeiten.
(Beschäftigte in dieser Fallgruppe erhalten eine monatliche Entgeltgruppenzulage gemäß Anlage F Abschnitt I Nr. 5)
 - Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 2 (Anl. A zum TV-L Teil II Abschnitt 20.4)
 2. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit
(Beschäftigte in dieser Fallgruppe erhalten eine monatliche Entgeltgruppenzulage gemäß Anlage F Abschnitt I Nr. 12)
 - Entgeltgruppe 9 (Anl. A zum TV-L Teil II Abschnitt 20.2)
 1. Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.
(Beschäftigte in dieser Fallgruppe erhalten eine monatliche Entgeltgruppenzulage gemäß Anlage F Abschnitt I Nr. 5)

- Vergütungsgruppenzulagen gemäß § 9 ARR-Ü-Konf, z. B.
 - Vergütungsgruppe IV b (Anl. 1a zum BAT Teil II Abschnitt G)
 - 16. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit ... mit schwierigen Tätigkeiten.
 - Fußnote 1:
 - ... erhalten nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe ... eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 v. H. der Anfangsgrundvergütung ... der Vergütungsgruppe IV b.
 - Vergütungsgruppe V c (Anl. 1a zum BAT Teil II Abschnitt G)
 - 7. Erzieherinnen ... nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 5
 - Fußnote 2:
 - ... erhalten nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe ... eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v. H. der Anfangsgrundvergütung ... der Vergütungsgruppe V c.
- Garantiebeträge infolge einer vorhergegangenen Höhergruppierung (§ 17 Abs. 4 Satz 2 TV-L).

9.3.1 Neuberechnung der persönlichen Zulage für die Ausübung einer vorübergehend übertragenen Tätigkeit

Die persönliche Zulage für die Ausübung einer vorübergehend übertragenen höherwertigen Tätigkeit (§ 14 TV-L i.V.m. Nr. 4a der Anlage 9 zur DienstVO) fällt **nicht** weg. Sie ist ab dem 1. Jan. 2019 „von Amts wegen“ unter Beachtung der Vorschriften über die stufengleiche Höhergruppierung neu zu berechnen. Zugrunde gelegt wird dabei die Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen des Teils B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD-V (VKA).

Kinderbezogene Besitzstandszulagen gemäß § 11 ARR-Ü-Konf bleiben von dieser Überleitungsregelung unberührt, weil sie unabhängig von der Eingruppierung gezahlt werden.

9.4 Besitzstandszulage (Nr. 10 Ziff. 4)

9.4.1 Anspruch auf eine Besitzstandszulage (Nr. 10 Ziff. 4 Satz 1)

Ist das ab dem 1. Jan. 2019 zustehende Tabellenentgelt **allein infolge der Überleitung niedriger** als das bisherige Entgelt, so hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf eine persönliche Besitzstandszulage.

Eine Unterschreitung des bisherigen Entgelts kann eintreten

- a) durch die Überleitung in eine S-Entgeltgruppe mit niedrigerem Tabellenentgelt,

- b) durch den Wegfall von bisherigen Entgeltgruppenzulagen nach TV-L oder Besitzstandszulagen nach ARR-Ü-Konf,
- c) durch den Wegfall eines Garantiebetrages, der infolge einer vorangegangenen Höhergruppierung gezahlt wird,
- d) durch die Anpassung der Arbeitszeit ab 1. Jan. 2019 an die 39-Stunden-Woche des TVöD (= *Beibehaltung der durchschnittlich zu leistenden Wochenstunden*) und/oder
- e) durch die Verringerung des Teilzeitfaktors am 1. Jan. 2019, weil vertraglich eine bestimmte Zahl an Wochenstunden als Arbeitszeit vereinbart ist (z. B. bis 31.12.2018: **24/38,5** Wochenstunden; ab 1.1.2019: **24/39** Wochenstunden).

Befindet sich eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter am 1. Jan. 2019 in Elternzeit oder ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Jan. 2019, findet Buchstabe d oder Buchstabe e entsprechende Anwendung; in diesen Fällen tritt anstelle des 1. Jan. 2019 der Tag der Wiederaufnahme der Tätigkeit.

Veränderungen des Arbeitsverhältnisses, die **nicht infolge** der Überleitung eintreten, führen nicht zur Zahlung einer Besitzstandszulage.

9.4.2 Höhe der Besitzstandszulage (Nr. 10 Ziff. 4 Satz 2)

Die persönliche Besitzstandszulage bemisst sich nach der Differenz zwischen

- dem am 31. Dez. 2018 zustehenden Tabellenentgelt zuzüglich gezahlter Entgeltgruppenzulagen oder Besitzstandszulagen gemäß § 9 ARR-Ü-Konf und
- dem ab dem 1. Jan. 2019 maßgeblichen Tabellenentgelt gemäß Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD-V (VKA).

Beispiel 1:

Eine Kinderpflegerin ist am 31. Dez. 2018 in der Entgeltgruppe 6 TV-L eingruppiert, weil die fürsorglich-bewahrende Tätigkeit als schwierige fachliche Tätigkeit gilt (§ 15 Nr. 3 DienstVO). Die Mitarbeiterin ist der Entgeltstufe 4 zugeordnet. Als vollbeschäftigte Mitarbeiterin erhält sie im Dez. 2018 ein Tabellenentgelt in Höhe von 2.722,27 EUR.

Weil § 15 Nr. 3 DienstVO auf Eingruppierungen nach den Tätigkeitsmerkmalen des TVöD-V (VKA) keine Anwendung findet, wird die Mitarbeiterin am 1. Jan. 2019 in die Entgeltgruppe S 3 TVöD-V (VKA) übergeleitet. Im Rahmen der Überleitung wird die Mitarbeiterin der Entgeltstufe 4 zugeordnet.

<i>Entgelt EG 6 TV-L Stufe 4 (Entgeltstand: 1.10.2018)</i>	<i>2.863,01 EUR</i>
<i>Tabellenentgelt S 3 Stufe 4 (Entgeltstand: 1.2.2017)</i>	<i><u>2.778,42 EUR</u></i>
<i>Besitzstandszulage</i>	<i><u>84,59 EUR</u></i>

Beispiel 2:

Wie Beispiel 1, aber die Kinderpflegerin will ihre bisher vertraglich zu leistende Arbeitszeit von 38,5 Wochenstunden (= Vollbeschäftigung nach TV-L) beibehalten. Sie schließt deshalb mit Wirkung vom 1. Jan. 2019 einen Nachtrag zum Dienstvertrag über die entsprechende Teilzeitbeschäftigung (38,5/39 Wochenstunden).

Entgelt EG 6 TV-L Stufe 4 (Entgeltstand: 1.10.2018)	2.863,01 EUR
Tabellenentgelt S 3 Stufe 4 (Entgeltstand: 1.2.2017)	2.778,42 EUR
teilzeitanteilig (38,5/39)	<u>2.742,80 EUR</u>
Besitzstandzulage	<u>120,21 EUR</u>

Beispiel 3:

Eine Erzieherin, die besonders schwierige fachliche Tätigkeiten ausübt, ist am 31. Dez. 2018 in der kleinen EG 9 TV-L eingruppiert und der Entgeltstufe 4 zugeordnet. Ihre vertraglich zu leistende Regelarbeitszeit beträgt **20 Stunden** wöchentlich.

Am 1. Jan. 2019 wird die Mitarbeiterin in die Entgeltgruppe S 8b TVöD-V (VKA) übergeleitet. Im Rahmen dieser Überleitung bleibt die Mitarbeiterin der Entgeltstufe 4 zugeordnet.

Tabellenentgelt EG 9 TV-L, Stufe 4 (Entgeltstand: 1.10.2018)	3.560,20 EUR
teilzeitanteilig (20/38,5)	1.849,45 EUR
Entgeltgruppenzulage (Nr. 13 der Anl. F zum TV-L) (Entgeltstand: 1.10.2018)	81,88 EUR
teilzeitanteilig (20/38,5)	<u>42,54 EUR</u>
	<u>1.891,99 EUR</u>
Tabellenentgelt S 8b Stufe 4 (Entgeltstand: 1.2.2017)	3.458,61 EUR
teilzeitanteilig (20/39)	1.773,65 EUR
Besitzstandzulage	<u>118,35 EUR</u>
Entgelt ab 1. Jan. 2019	<u>1.891,99 EUR</u>

Beispiel 4:

Wie Beispiel 3, aber mit der Erzieherin ist eine Arbeitszeit von **51,95 v.H.** der regelmäßigen Arbeitszeit Vollbeschäftigter vereinbart (nach TV-L = 20 Stunden wöchentlich).

Die vertraglich zu leistende Arbeitszeit der Mitarbeiterin wird nicht an den TVöD-V (VKA) angepasst (**51,95 v.H.** = 20,26/39 Wochenstunden).

Tabellenentgelt EG 9 TV-L, Stufe 4 (Entgeltstand: 1.10.2018)	3.560,20 EUR
teilzeitanteilig (20/38,5)	1.849,45 EUR

Entgeltgruppenzulage (Nr. 13 der Anl. F zum TV-L) (Entgeltstand: 1.10.2018)	81,88 EUR	
teilzeitanteilig (20/38,5)		<u>42,54 EUR</u>
		<u>1.891,99 EUR</u>
Tabellenentgelt S 8b Stufe 4 (Entgeltstand: 1.2.2017)	3.458,61 EUR	
teilzeitanteilig (20,26/39)		1.796,70 EUR
Besitzstandzulage		<u>95,29 EUR</u>
Entgelt ab 1. Jan. 2019		<u>1.891,99 EUR</u>

Beispiel 5:

Eine **vollbeschäftigte** Kinderpflegerin ist am 31. Dez. 2018 in der Entgeltgruppe 6 TV-L eingruppiert, weil die fürsorgerisch-bewahrende Tätigkeit als schwierige fachliche Tätigkeit gilt (§ 15 Nr. 3 DienstVO). Die Mitarbeiterin ist der Entgeltstufe 4 zugeordnet. Im Dez. 2018 erhält sie ein Tabellenentgelt in Höhe von 2.863,01 EUR.

Am 1. Jan. 2019 wird die Mitarbeiterin in die Entgeltgruppe S 3 TVöD-V (VKA) übergeleitet, weil § 15 Nr. 3 DienstVO auf Eingruppierungen nach den Tätigkeitsmerkmalen des TVöD-V (VKA) keine Anwendung findet. Im Rahmen der Überleitung wird die Mitarbeiterin der Entgeltstufe 4 zugeordnet. Zudem **reduziert** die Mitarbeiterin ihre vertraglich zu leistende Arbeitszeit ab dem 1. Jan. 2019 auf **20 Stunden** wöchentlich.

a) ohne Berücksichtigung der Teilzeitvereinbarung:

Entgelt EG 6 TV-L Stufe 4 (Entgeltstand: 1.10.2018)	2.863,01 EUR
Tabellenentgelt S 3 Stufe 4 (Entgeltstand: 1.2.2017)	<u>2.778,42 EUR</u>
Besitzstandzulage	84,59 EUR

b) unter Berücksichtigung der Teilzeitvereinbarung:

Entgelt EG 6 TV-L Stufe 4 (Entgeltstand: 1.10.2018)	2.863,01 EUR
Tabellenentgelt S 3 Stufe 4 (Entgeltstand: 1.2.2017)	<u>2.778,42 EUR</u>
Besitzstandzulage (Vollbeschäftigung)	84,59 EUR
teilzeitanteilig (20/39 Std.)	<u>43,38 EUR</u>

Beispiel 6:

Eine Erzieherin ist am 31. Dez. 2018 in der Entgeltgruppe 8 TV-L eingruppiert. Aufgrund ihrer Überleitung am 1. Jan. 2009 vom BAT in den TV-L erhält sie ihr Entgelt aus einer individuellen Endstufe sowie eine Besitzstandszulage gem. § 9 ARR-Ü-Konf.

Am 1. Jan. 2019 wird die Mitarbeiterin in die Entgeltgruppe S 8a TVöD-V (VKA) übergeleitet. Im Rahmen dieser Überleitung wird die Mitarbeiterin der Entgeltstufe 6 zugeordnet.

Tabellenentgelt EG 8 TV-L, individ. Endstufe (Entgeltstand: 1.10.2018)	3.364,14 EUR
Vergütungsgruppenzulage (§ 9 ARR-Ü-Konf) (Entgeltstand: 1.10.2018)	<u>103,45 EUR</u>
Entgelt Dez. 2018	3.467,59 EUR
Tabellenentgelt S 8a Stufe 6 (Entgeltstand: 1.2.2017)	<u>3.592,24 EUR</u>
Besitzstandzulage	<u>0,00 EUR</u>

9.4.2.1 Kinderbezogene Besitzstandszulage (§ 11 ARR-Ü-Konf) und vermögenswirksame Leistungen

Kinderbezogene Besitzstandszulagen gemäß § 11 ARR-Ü-Konf und die Zulagen für vermögenswirksame Leistungen bleiben bei der Ermittlung der Höhe einer Besitzstandszulage grundsätzlich außer Betracht. Bei der Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den „SuE-Tarif“ tritt aber in folgenden Fällen eine Minderung dieser Zulagen ein (vgl. auch Abschnitte 9.4.1, 9.5.1 und 9.5.2):

- Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter passt ihre/seine vertraglich zu leistende Arbeitszeit zum 1.1.2017 an den bisherigen Umfang der zu leistenden Wochenstunden an (z. B. bisher: Vollbeschäftigung; ab 1.1.2019: 38,5/39).
- Es ist eine bestimmte Wochenstundenzahl vereinbart (z. B. 30 von 38,5 Wochenstunden). Ab dem 1.1.2019 vermindert sich der Teilzeitfaktor infolge der Erhöhung der tariflichen Wochenarbeitszeit. Dadurch vermindert sich der Teilzeitfaktor, der der Entgeltberechnung zugrunde liegt, auf 30 von 39 Wochenstunden.

In diesen Fällen ist die durch die Überleitung eintretende Minderung der kinderbezogenen Besitzstandszulage und der Zulage für vermögenswirksame Leistungen in die Prüfung für den Anspruch auf eine Besitzstandszulage einzubeziehen. Die Minderung dieser Zulagen am 1. Jan. 2019

(im o. a. Fall a: – 1,49 EUR bzw. – 0,09 EUR;
im o. a. Fall b: – 1,16 EUR bzw. – 0,06 EUR;)

wird durch die Besitzstandszulage ausgeglichen, wenn und soweit durch die Minderung der Zulagen eine Unterschreitung des bisherigen Entgelts eintritt oder sich eine Unterschreitung des bisherigen Entgelts zusätzlich erhöht.

9.4.3 Anpassung/Änderung der Besitzstandszulage (Nr. 10 Ziff. 4 Satz 4)

Die persönliche Besitzstandszulage nimmt an den allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

Bei Erreichen einer höheren Entgeltstufe verringert sich die persönliche Besitzstandszulage um den entsprechenden Erhöhungsbetrag.

9.4.3.1 Erhöhung der vertraglichen Arbeitszeit (Beschäftigungsumfang) nach dem 1. Jan. 2019

Wird die vertraglich zu leistende durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach dem 1. Jan. 2019 erhöht, hat dies keine Auswirkungen auf die Höhe der persönlichen Besitzstandszulage.

9.4.3.2 Reduzierung der vertraglichen Arbeitszeit (Beschäftigungsumfang) nach dem 1. Jan. 2019

Wird die vertraglich zu leistende durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach dem 1. Jan. 2019 reduziert, mindert sich die Höhe der persönlichen Besitzstandszulage in dem Verhältnis des Umfangs der bisherigen Arbeitszeit zum Umfang der neuen Arbeitszeit.

Beispiel:

bisherige Arbeitszeit (ab 1. Jan. 2019):

39/39 Stunden wöchentlich

(Entgeltstand: 1.2.2017)

Tabellenentgelt 2.778,42 EUR

persönliche Besitzstandszulage 84,59 EUR

neue Arbeitszeit (ab 1. April 2019):

30/39 Stunden wöchentlich

Tabellenentgelt,
teilzeitanteilig (30/39) 2.137,25 EUR

persönliche Besitzstandszulage $\frac{84,59 \text{ EUR} \times 30}{39}$ 65,07 EUR

9.4.4 Wegfall der Besitzstandszulage (Nr. 10 Ziff. 4 Satz 5)

9.4.4.1 Änderung der Tätigkeit

Die persönliche Besitzstandszulage wird für die Dauer der unverändert ausübenden Tätigkeit gezahlt. Sie entfällt, wenn die ausübende Tätigkeit

- sich ändert und
- nicht mehr dem bisherigen Tätigkeitsmerkmal entspricht.

9.4.4.2 Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Wechsel des Anstellungsträgers

Die persönliche Besitzstandszulage wird längstens für die Dauer des bestehenden Arbeitsverhältnisses gezahlt. Dies gilt auch bei einem Wechsel zu einem anderen Anstellungsträger im Geltungsbereich der DienstVO.

Beim neuen Anstellungsträger könnte die Zahlung eines über das zutreffende Tabellenentgelt hinaus gehenden Entgelts allenfalls dann in Betracht kommen, wenn dort für die Gewinnung dieser Mitarbeiterin **die Notwendigkeit** gegeben ist, eine entsprechende teilweise Vorweggewährung von Stufen (widerrufliche Zulage) zu zahlen.

9.4.4.3 Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses, Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses in unmittelbarem Anschluss

Endet das befristete Arbeitsverhältnis einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters, die/der am 1. Jan. 2019 in den „SuE-Tarif“ übergeleitet wurde, und schließt sich **ohne zeitliche Unterbrechung** ein Arbeitsverhältnis **beim selben Anstellungsträger** mit **inhaltlich identischen Tätigkeiten** an, wird die persönliche Besitzstandszulage im neuen Arbeitsverhältnis nach den Regelungen der Nr. 9 Ziff. 4 weiterhin gezahlt (*vgl. auch Abschnitt C.6.1*).

Eine inhaltlich identische Tätigkeit liegt vor, wenn das für die Eingruppierung im neuen Arbeitsverhältnis maßgebliche Tätigkeitsmerkmal dem für die Eingruppierung im vorhergehenden Arbeitsverhältnis maßgeblichen Tätigkeitsmerkmal entspricht.

9.4.5 Berücksichtigung der Besitzstandszulage beim Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

Beim Ausgleich für Sonderformen der Arbeit (wie Mehrarbeitsstunden, Überstunden; § 8 TV-L) ist die Besitzstandszulage bei der Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts zu berücksichtigen.

9.5 Änderung der tariflichen Arbeitszeit – Überleitung der Mitarbeitenden, Problemanzeigen

9.5.1 Dienstvertragliche Vereinbarung der Arbeitszeit in Wochenstunden

Ist die vertraglich zu leistende durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit mit der Zahl der Wochenstunden vereinbart,

*„mit einer durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit **von ... Stunden** wöchentlich (zzt. ... vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin)“*

tritt am 1. Jan. 2019 keine Änderung der von den übergeleiteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu leistenden Wochenarbeitszeit ein.

Für die Berechnung des teilzeitanteiligen Entgelts sinkt allerdings der Teilzeitfaktor von $x/38,5$ auf $x/39$. Hierdurch kann ggf. eine Besitzstandszulage ausgelöst werden. Die Besitzstandszulage ist zu zahlen, **wenn und soweit** durch die Änderung der tariflichen Arbeitszeit auf 39 Wochenstunden das bisherige Entgelt unterschritten bzw. zusätzlich unterschritten wird (*vgl. hierzu Abschn. 9.4.2 mit Beispiel 3*).

9.5.2 Dienstvertragliche Vereinbarung der Arbeitszeit in Vom-Hundert-Sätzen oder als Vollbeschäftigung

Ist die vertragliche zu leistende durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit mit der Zahl der Wochenstunden vereinbart oder als Vollbeschäftigung

„mit ... **vom Hundert** der regelmäßigen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin (zzt. ... Stunden wöchentlich)“

„als **vollbeschäftigte** Mitarbeiterin“

verlängert sich infolge der Erhöhung der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit auf 39 Wochenstunden am 1. Jan. 2019 die von den übergeleiteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vertraglich zu leistende Wochenarbeitszeit entsprechend, sofern die Arbeitszeit nicht durch eine einvernehmliche Vertragsänderung zum 1. Jan. 2019 auf die bisherige Wochenstundenzahl reduziert wird:

vertraglich vereinbart (z. B.)	= Wochenstunden	
	bis 31.12.2018	ab 01.01.2019
50 v.H.	19 Std. 15 Min.	19 Std. 30 Min.
77,93 v.H.	30 Std. 00 Min.	30 Std. 23 Min.
Vollbeschäftigung	38 Std. 30 Min.	39 Std. 00 Min.

Beispiel 1:

bisherige Arbeitszeit (bis 31. Dez. 2018) *Vollbeschäftigung,
38,5 Std. wöchentlich*
neue Arbeitszeit (ab 1. Jan. 2019) *Vollbeschäftigung,
39 Std. wöchentlich*

Beispiel 2:

bisherige Arbeitszeit (bis 31. Dez. 2018) *Vollbeschäftigung,
38,5 Std. wöchentlich*
neue Arbeitszeit (ab 1. Jan. 2019) *Teilzeitbeschäftigung
Anpassung durch Nachtrag zum DV 38,5/39 Stunden wöchentlich*

Eine entsprechende einvernehmliche Anpassung der Arbeitszeit zum 1. Jan. 2019 ist als „**infolge der Überleitung**“ zu betrachten, sodass hierdurch ggf. ein Ausgleich durch die Zahlung einer Besitzstandszulage ausgelöst werden kann. Die Besitzstandszulage ist zu zahlen, **wenn und soweit** durch die Anpassung der Arbeitszeit das bisherige Entgelt unterschritten bzw. zusätzlich unterschritten wird (vgl. hierzu Abschn. 9.4.2 mit Beispiel 4).

Ohne eine entsprechende vertragliche Anpassung der wöchentlichen Arbeitszeit kann eine Überschreitung des für die Einrichtung festgelegten Stundenrahmens eintreten (vgl. hierzu Abschn. 9.5.3).

9.5.3 Lösungsmöglichkeiten für den Fall der Überschreitung des Stundenrahmens

9.5.3.1 Organisatorische Maßnahmen

Die infolge der Anhebung der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit auf 39 Stunden zusätzlich anfallenden Stundenumfänge können u. U. durch organisatorische Maßnahmen in der Einrichtung genutzt werden. Hierbei ist in Kindertageseinrichtungen z. B. an den Einsatz von Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter für Vertretungsdienste oder Sonderöffnungszeiten oder an die Verwendung der zusätzlichen Stundenumfänge für Verfügungszeiten zu denken.

9.5.3.2 Einvernehmliche Anpassung des Dienstvertrags

Wie bereits dargelegt, kann die von den in den „SuE-Tarif“ übergeleiteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertraglich zu leistende Arbeitszeit durch Nachtrag zum Dienstvertrag angepasst werden.

Eine entsprechende einvernehmliche Anpassung der Arbeitszeit zum 1. Jan. 2019 ist als „**infolge der Überleitung**“ zu betrachten, sodass hierdurch ggf. ein Ausgleich durch die Zahlung einer Besitzstandszulage ausgelöst werden kann. Die Besitzstandszulage ist zu zahlen, **wenn und soweit** durch die Anpassung an den Wechsel auf die tarifliche Arbeitszeit von 39 Wochenstunden das bisherige Entgelt unterschritten bzw. zusätzlich unterschritten wird (vgl. hierzu Abschn. 9.4.2 mit Beispiel 4).

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage:

x x x

(Herzog)