



Landeskirchenamt ■ Postfach 37 26 ■ 30037 Hannover

Träger von Ev.-luth.
Kindertageseinrichtungen

Kirchenkreisvorstände der
Ev.-luth. Kirchenkreise

Vorstände der Ev.-luth.
Kirchenkreisverbände

Kirchenämter und
Kirchenkreisämter

Dienstgebäude Rote Reihe 6
30169 Hannover
Telefon 0511 1241-0
Telefax 0511 1241-769
www. landeskirche-hannover.de
E-Mail landeskirchenamt@evlka.de

Auskunft Herr Klus
Durchwahl 0511 1241-130
E-Mail Axel.Klus@evlka.de

Datum 3. November 2016

Aktenzeichen N-311-1.Anl.9
R 235-4 / 73, 72, 52

per E-Mail

Fortschreibung (Korrekturen und Ergänzungen)
Stand: 2. Dez. 2016

Durchführungshinweise zur 83. Änderung der DienstVO

Anwendung des „SuE“-Tarifs des TVöD auf die Dienstverhältnisse pädagogischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Tageseinrichtungen für Kinder ab 1. Januar 2017

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit ihrem Beschluss vom 8. Sept. 2016 hat die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission (ADK) die Anwendung von Bestimmungen des sog. „SuE-Tarifs“ des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) beschlossen.

Wir halten es für dringend geboten, die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeitnah (noch in 2016) 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. 2017 nachzuvollziehen und Fragen stellen zu können.

Zur Anwendung der Regelungen der 83. Änderung der DienstVO geben wir die folgenden Durchführungshinweise:

Inhalt:

A. Allgemeines	3
B. Anzuwendende Bestimmungen des TVöD.....	3
C. Rechtsänderungen ab dem 1. Jan. 2017 (Anlage 9 zur DienstVO)	4
1. Geltungsbereich (Anl. 9 Nr. 1 DienstVO)	4
2. Anwendung tariflicher Bestimmungen (Anl. 9 Nr. 2 DienstVO).....	5
3. Arbeitszeit (Anl. 9 Nr. 3 DienstVO).....	5
4. Eingruppierung (Anl. 9 Nr. 4 DienstVO)	5
5. Tabellenentgelt (Anl. 9 Nr. 5 DienstVO)	6
6. Stufen der Entgelttabelle (Anl. 9 Nr. 6 DienstVO).....	6
6.1 Weitergeltung der Vorweggewährung von Stufen	6
6.2 Stufen der Entgelttabelle bei der Einstellung	7
6.2.1 Einschlägige Berufserfahrung	7
6.2.1.1 Andere Arbeitgeber, Unterbrechungen	8
6.2.2 Erworbene Entgeltstufe.....	8
6.2.2.1 Vorheriges Arbeitsverhältnis	8
6.2.2.2 Gleichwertige Tätigkeit	9
6.2.3 Berücksichtigung förderlicher Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit bei der Stufenzuordnung	10
6.3 Stufenlaufzeiten	10
7. Allgemeine Regelungen zu den Stufen bei Höher- und Herabgruppierung (Anl. 9 Nr. 7 DienstVO)	11
7.1 Höhergruppierung (§ 17 Abs. 4 Satz 1 bis 4 TVöD-V (VKA)	11
7.2 Herabgruppierung (§ 17 Abs. 4 Satz 5 TVöD-V (VKA)	13
7.3 Zahlungsbeginn (§ 17 Abs. 4 Satz 6 TVöD-V (VKA)	13
8. Jahressonderzahlung (Anl. 9 Nr. 8 DienstVO)	13
9. Überleitung (Anl. 9 Nr. 9 DienstVO)	14
9.1 Eingruppierung (Nr. 9 Ziff. 1)	14
9.2 Stufenzuordnung (Nr. 9 Ziff. 2)	16
9.2.1 Stufengleiche Zuordnung	16
9.2.2 Anrechnung der am 31. Dez. 2016 erreichten Stufenlaufzeit	16
9.2.3 Besonderheit: bisherige Endstufe 5 (Entgeltgruppen 9 bis 15)	17
9.2.4 Besonderheit: bisherige Endstufe 4 („kleine“ E 9)	17
9.2.4.1 Heilpädagoginnen und Heilpädagogen.....	18
9.2.4.2 Erzieherinnen und Erzieher mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten	18
9.3 Wegfall bisheriger Zulagen (Nr. 9 Ziff. 3)	19
9.4 Besitzstandszulage (Nr. 9 Ziff. 4)	20
9.4.1 Anspruch auf eine Besitzstandszulage (Nr. 9 Ziff. 4 Satz 1)	20
9.4.2 Höhe der Besitzstandszulage (Nr. 9 Ziff. 4 Satz 2)	20
9.4.2.1 Kinderbezogene Besitzstandszulage (§ 11 ARR-Ü-Konf) und vermögenswirksame Leistungen	22
9.4.3 Anpassung/Änderung der Besitzstandszulage (Nr. 9 Ziff. 4 Satz 4)	23

9.4.3.1	Erhöhung der vertraglichen Arbeitszeit (Beschäftigungsumfang) nach dem 1. Jan. 2017	23
9.4.3.2	Reduzierung der vertraglichen Arbeitszeit (Beschäftigungsumfang) nach dem 1. Jan. 2017	23
9.4.4	Wegfall der Besitzstandszulage (Nr. 9 Ziff. 4 Satz 5)	23
9.5	Änderung der tariflichen Arbeitszeit – Überleitung der Mitarbeitenden, Problemanzeigen	23
9.5.1	Dienstvertragliche Vereinbarung der Arbeitszeit in Wochenstunden	23
9.5.2	Dienstvertragliche Vereinbarung der Arbeitszeit in Vom- Hundert-Sätzen oder als Vollbeschäftigung	24
9.5.3	Lösungsmöglichkeiten für den Fall der Überschreitung des Stundenrahmens	25
9.5.3.1	Einvernehmliche Anpassung des Dienstvertrags	25
9.5.3.2	Organisatorische Maßnahmen	25
9.5.3.3	Änderungskündigungen	25
D.	Fortschreibung der Durchführungshinweise – Übersicht über die späteren Änderungen und Ergänzungen	26

A. Allgemeines

Mit ihrem Beschluss über die 83. Änderung der DienstVO hat die ADK mit Wirkung vom 1. Jan. 2017 einzelne Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) für den kirchlichen Bereich übernommen.

Die anzuwendenden Einzel-Bestimmungen des TVöD sind in der **Nummer 10 der Anlage 1 zur DienstVO** aufgeführt.

Die Maßgaben zur Anwendung dieser Bestimmungen sind gemäß § 2 Abs. 9 DienstVO in der neuen **Anlage 9 zur DienstVO** zusammengefasst, „*Sonderregelungen für Mitarbeiterinnen, die als pädagogische Fachkräfte in Tageseinrichtungen für Kinder eingesetzt sind*“.

B. Anzuwendende Bestimmungen des TVöD

Gemäß Nummer 10 der Anlage 1 zur DienstVO sind ab dem 1. Jan. 2017 folgende Bestimmungen

- des TVöD (i.d.F. des Änderungstarifvertrages Nr. 11) und
- des BT-V (i.d.F. des Änderungstarifvertrages Nr. 21)

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 den in der Nummer 1 der Anlage 9 zur DienstVO genannten Personenkreis beschränkt.

Das Gesamtwerk des TVöD gliedert sich in einen Allgemeinen Teil (TVöD)¹ und in Besondere Teile für verschiedene Dienstleistungsbereiche. Die Bestimmungen für den kirchlichen Dienst 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 für den Dienstleistungsbereich Verwaltung im Bereich der VKA durchgeschriebene Fassung³.

C. Rechtsänderungen ab dem 1. Jan. 2017 (Anlage 9 zur DienstVO)

„Sonderregelungen für Mitarbeiterinnen, die als pädagogische Fachkräfte in Tageseinrichtungen für Kinder eingesetzt sind“

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

Die Sonderregelungen der Anlage 9 gelten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die

- a) als pädagogische Fachkräfte in Tageseinrichtungen für Kinder,
- b) als pädagogische Leitungen bei überregionalen Trägern von Tageseinrichtungen für Kinder oder
- c) als Fachberaterinnen oder Fachberater für Tageseinrichtungen für Kinder eingesetzt sind.

Der Begriff „Tageseinrichtungen für Kinder“ (o. a. Buchstabe a) entspricht der Formulierung des § 1 Abs. 2 KiTaG⁴. Danach sind Tageseinrichtungen

1. Kindertagesstätten, die der Betreuung von Kindern
 - a) bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres (Krippen),
 - b) von der Vollendung des dritten Lebensjahres bis zur Einschulung (Kindergärten) und
 - c) von der Einschulung bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres (Horte) dienen
2. ...
3. sonstige Tageseinrichtungen, insbesondere die Kinderspielkreise.

Nur die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in solchen Einrichtungen beschäftigt sind, fallen unter den Geltungsbereich der Nummer 1 Buchstabe a der Anlage 9 zur DienstVO.

¹⁾ Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 7. Febr. 2006 i.d.F. des Änderungsstarifvertrages Nr. 11 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 Änderungsstarifvertrages Nr. 21 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 7. Febr. 2006 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 9 vom 29. April 2016

⁴⁾ Gesetz über Tageseinrichtungen für Kinder (KiTaG) in der Fassung vom 7. Februar 2002 (Nds. GVBl. Nr.6/2002 S.57), zuletzt geändert durch Art. 11 des Gesetzes vom 18.12.2014 (Nds. GVBl. Nr.27/2014 S.477)

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

In Absatz 1 der Nummer 2 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 in der Anlage 9 zur DienstVO 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. 2017 die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden gemäß § 6 Abs. 1 Buchst. b TVöD-V (VKA).

Wir regen an, künftig bei Einstellungen oder vertraglicher Änderung der Arbeitszeit die vertraglich wöchentlich zu leistenden Arbeitsstunden zu vereinbaren.

Beispiel:

„Die Mitarbeiterin wird mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden (zzt. 76,92 vom Hundert der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin) angestellt.“

Zu den Auswirkungen, die sich aus dem Wechsel auf die 39-Stunden-Woche für die Dienstverhältnisse der 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. 2017 richtet sich die Eingruppierung ausschließlich nach der Entgeltordnung des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD-V (VKA) („**Tarifautomatik**“).

Zur Überleitung der über den 31. Dez. 2016 hinaus beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diese Entgeltordnung verweisen wir auf Abschnitt 9.2.

Die bisherige Sonderregelung des § 15 Nr. 4 DienstVO zur Herabgruppierung von Leitungen von Kindertageseinrichtungen infolge des Absinkens der maßgeblichen Platzzahl (Durchschnittsbelegung) wird an dieser Stelle aufgehoben. Ab dem 1. Jan. 2017 gilt die inhaltsgleiche **Protokollerklärung Nr. 9** zum Anhang zur Anlage C zum TVöD-V (VKA).

Herabgruppierungen infolge des Absinkens der maßgeblichen Platzzahl

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

a) Vom Anstellungsträger zu verantwortende Maßnahmen

Die Herabgruppierung der Leiterin oder des Leiters 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 zum Anhang der Anlage C zum TVöD-V (VKA)).

Dieser Fall kann z. B. eintreten, wenn eine Regel-Kindergartengruppe in eine Integrationsgruppe oder in eine Krippengruppe umgewandelt wird.

Hiervon unberührt bleiben aber organisatorische Maßnahmen, die in demografischen Handlungsnotwendigkeiten 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 zum Anhang der Anlage C zum TVöD-V (VKA)).

b) Unterschreitung der maßgeblichen Platzzahl um 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 zum Anhang der Anlage C zum TVöD-V (VKA)).

Neu gegenüber der bisherigen DienstVO-Regelung ist, dass im Fall der Unterschreitung der maßgeblichen Platzzahl um mehr als 5 v.H. eine Herabgruppierung erst dann stattfindet, 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. 2017 die Entgelttabelle der Anlage C zum TVöD-V (VKA), die sog. „SuE“-Entgelttabelle⁵.

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. 2017 die Nummer 3 der Anlage D Abschn. 12 zum TVöD-V (VKA) Anwendung.

Zur Stufenzuordnung im Rahmen der Überleitung der über den 31. Dez. 2016 hinaus beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verweisen wir auf Abschnitt 9.3.

6.1 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 Dienstverhältnis ab dem 1. Jan. 2017 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

⁵⁾ Anlage C – Tabelle TVöD/VKA für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

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 Dienstverhältnis einzugehen bzw. das Dienstverhältnis 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. 2016 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.

6.2 Stufen der Entgelttabelle bei der Einstellung

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

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 nur die Anrechnung von höchstens 4 Jahren Berufserfahrung zu, auch wenn deutlich mehr an einschlägiger Berufserfahrung vorliegt.

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

6.2.1 Einschlägige Berufserfahrung

Eine einschlägige Berufserfahrung ist **berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit**. 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) als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung 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).

Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit oder einer Tätigkeit auf Grund einer Abordnung oder Zuweisung zu einem Dritten sind anzurechnen, wenn die in dieser Phase ausgeübte Tätigkeit ihrerseits einschlägige Berufserfahrung im oben dargestellten Sinne vermittelt hat.

6.2.1.1 Andere Arbeitgeber, Unterbrechungen

Im Gegensatz zu den Bestimmungen des TV-L wird in der 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.

6.2.2 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).

6.2.2.1 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).

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

Die Voraussetzungen der 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 für die Fälle der Nr. 6 Abs. 2 Buchst. a der Anlage 9 zur DienstVO der Dienst in einer anderen christlichen Kirche und der Dienst in einer Einrichtung, die einem Mitgliedsverband des Deutschen Caritasverbandes angeschlossen ist, 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 auf dieses Arbeitsverhältnis der TV-L, der TVöD oder ein vergleichbarer Tarifvertrag oder eine vergleichbare Arbeitsrechtsregelung Anwendung gefunden hat. Anderenfalls mangelt es an einer Stufe, die in das neue, unter den TV-L nach Maßgaben der DienstVO fallende Arbeitsverhältnis – ganz oder teilweise – übernommen werden kann.

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.

6.2.2.2 Gleichwertige Tätigkeit

Die Regelung in Nr. 3 Abs. 2 Satz 5 der Anl. D Abschn. 12 zum TVöD-V (VKA) 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 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.

6.2.3 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 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.

6.3 Stufenlaufzeiten

6.3.1 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.

6.3.2 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 Endstufe (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 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. 2017 § 17 Abs. 4 TVöD-V (VKA).

Wie auch im TV-L erfolgt die Stufenzuordnung bei Höhergruppierungen im TVöD **be-tragsmäßig** (gegebenenfalls mit Garantiebtrag); bei einer Herabgruppierung ist eine stufengleiche Zuordnung vorgesehen.

Die stufengleiche Zuordnung bei einer Höhergruppierung wurde für den TVöD-VKA von den Tarifvertragsparteien zwar beschlossen (zum 1. März 2017); sie ist von der ADK für den Bereich der DienstVO aber noch nicht übernommen worden.

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 4 TVöD-V (VKA))

Nach einer Höhergruppierung werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer neuen Entgeltgruppe derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie **mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt** erhalten; jedoch unabhängig von der Höhe ihres bisherigen Entgelts **mindestens der Stufe 2**.

Nach der Systematik der Entgeltstufen setzt die Zuordnung zur Stufe 2 in Folge einer Höhergruppierung jedoch voraus, dass die Stufenlaufzeit der Stufe 1 in der Entgeltgruppe, aus der die Höhergruppierung erfolgt, bereits absolviert ist. Die Formulierung in § 17 Abs. 4 Satz 1 TVöD-V (VKA) „mindestens jedoch der Stufe 2“ bezieht sich lediglich auf die Definition einer Untergrenze für bestehende Fälle, die bereits in der Stufe 2 oder hö-

her eingestuft sind. Für die Stufe 1 entfaltet diese Regelung keine Wirkung, weil dies der Entgeltsystematik zuwider laufen würde.

Werden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vor Ablauf eines Jahres aus der Stufe 1 höhergruppiert, werden sie der Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe zugeordnet. Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltstufe 1 beginnt mit der Höhergruppierung neu zu laufen.

Bei Eingruppierungen über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung **in jeder der einzelnen** Entgeltgruppen stattgefunden hätte.

Die einzelnen Zuordnungsschritte müssen dabei so vorgenommen werden, dass jeweils die Stufe erreicht wird, in der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt bzw. das Tabellenentgelt der Zwischen-Entgeltgruppe erhalten.

Beispiel:

Einer Mitarbeiterin mit Entgelt aus der Entgeltgruppe S 9 Stufe 4 (3.379,20 Euro) werden Tätigkeiten der Entgeltgruppe S 13 übertragen, die eine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe S 13 zur Folge haben.

Bei (fiktiver) Höhergruppierung

- *in die Entgeltgruppe 11a ist die Mitarbeiterin der Stufe 4 (= 3.586,72 Euro) zuzuordnen,*
 - *in die Entgeltgruppe S 11b der Stufe 4 (= 3.648,65 Euro),*
 - *in die Entgeltgruppe S 12 der Stufe 4 (= 3.695,05 Euro),*
- sodass bei der Höhergruppierung in die Entgeltgruppe S 13 die Zuordnung zur Stufe 4 (= 3.704,30 Euro) erfolgt.*

Dieser Betrag wird nach der Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 13 gezahlt.

Ein direkter Vergleich des Ausgangswertes in der Entgeltgruppe S 9 von 3.379,20 Euro mit einem mindestens gleich hohen Entgeltbetrag in der Entgeltgruppe S 13 hätte demgegenüber zur Zuordnung in die Stufe 3 der Entgeltgruppe S 13 (3.469,13 Euro) geführt.

Gemäß § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD-V (VKA) ist ein **Garantiebetrag** zu zahlen, wenn der Unterschiedsbetrag

- zwischen dem **bisherigen** Tabellenentgelt und
- dem Tabellenentgelt der **Entgeltgruppe, in die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter höhergruppiert wird,**

den jeweiligen Garantiebetrag unterschreitet.

Gemäß § 17 Abs. 4 Sätze 2 und 3 TVöD-V (VKA) sind Zulagen dem bisherigen Entgelt **nicht** hinzuzurechnen. 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 sollen sicherstellen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Übertragung der höherwertigen Tätigkeit einen **Mindestzugewinn** erzielen. Sie betragen

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b: 57,63 Euro (*Entgeltstand: 1. Jan. 2017*),
- in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18: 92,22 Euro (*Entgeltstand: 1. Jan. 2017*)

[§ 17 Abs. 4 TVöD-V (VKA) i.V.m. Nr. 3 Abs. 3 der Anlage D Abschn. 12 zum TVöD-V (VKA)].

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil (Protokollerklärung zu § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD-V (VKA)). Der Garantiebetrag wird nur für die Dauer der betreffenden Stufenlaufzeit gezahlt. Er **entfällt mit Erreichen der nächsthöheren Stufe**.

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 angerechnet**.

Soweit die Zahlung des Garantiebetrages das Tabellenentgelt nach der regulären 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 – unabhängig von der zeitlichen Reihenfolge der beiden Ereignisse – rechnerisch zunächst der Stufenaufstieg umzusetzen und erst im Anschluss daran die Höhergruppierung vorzunehmen.

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

Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die Mitarbeiterin auch in der niedrigeren Entgeltgruppe der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; es wird also **stufengleich** in die niedrigere Entgeltgruppe herabgruppiert. Dies gilt nicht im Fall der Korrektur tarifwidriger Eingruppierungen.

Die **Stufenlaufzeit** in der niedrigeren Entgeltgruppe beginnt an dem Tag der Herabgruppierung **nicht neu zu laufen** (Umkehrschluss aus Satz 4 des § 17 Abs. 4 TVöD-V (VKA), der ausdrücklich festlegt, dass bei einer Höhergruppierung die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe mit dem Tag der Höhergruppierung beginnt). Die Mitarbeiterin nimmt die in der bisherigen Entgeltgruppe in der zugeordneten Stufe verbrachte Zeit mit.

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

Die Mitarbeiterin 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, gegebenenfalls mit dem Garantiebetrag.

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. 2017 § 20 TVöD-V (VKA).

Die Regelungen des § 20 TVöD-V (VKA) entsprechen den Regelungen des § 20 TV-L. Deshalb verweisen wir insoweit auf unsere Durchführungsbestimmungen vom 10. Dez. 2008 zur DienstVO und zum TV-L Abschnitt 20 zu § 20 TV-L.

Zu beachten sind jedoch die Abweichungen bei den Bemessungssätzen für die Jahresson-

derzahlung.

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.

Zudem ist die Höhe der Jahressonderzahlung auf dem Entgeltstand 2015 „eingefroren“. Die Bemessungssätze werden entsprechend angepasst. Aus der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 20 Abs. 2 TVöD-V (VKA) ergeben sich somit 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. : $[(100 + \mathbf{x}) : 100]$,
- in den Entgeltgruppen S 10 bis S 18 72,52 v.H. : $[(100 + \mathbf{x}) : 100]$

des maßgeblichen Durchschnittsentgelts. „**x**“ entspricht jeweils dem Vomhundertsatz 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 Zeit des am 1. Dezember bestehenden Arbeitsverhältnisses (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 (Anl. 9 Nr. 9 DienstVO)

Die beim Geltungsbereich genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (*vgl. Abschn. C.1*), die in einem Dienstverhältnis stehen, das über den 31. Dez. 2016 hinaus fortbesteht, werden nach den Bestimmungen der Nummer 9 der Anlage 9 zur DienstVO in den „SuE“-Tarif übergeleitet.

9.1 Eingruppierung (Nr. 9 Ziff. 1)

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ab dem 1. Jan. 2017 nach den Tätigkeitsmerkmalen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst („SuE“) des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD-V (VKA) eingruppiert (= „**Tarifautomatik**“).

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 umfassende Informationsrecht der Mitarbeitervertretung ist aber zu beachten (§ 35 MVG.Konf).

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in der „SuE-Entgeltordnung“ nach dem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert, das dem Tätigkeitsmerkmal entspricht, das sie am 31. Dez.

2016 erfüllen.

Beispiel 1:

Die Leiterin einer Kindertageseinrichtung erfüllt am 31. Dez. 2016 das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 9 TV-L Fallgruppe 1 (Anl. A zum TV-L Teil II Abschn. 20.2)

„Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen“

Am 1. Jan. 2017 ist sie nach dem entsprechenden Tätigkeitsmerkmal (Anhang zu der Anlage C zum TVöD-V (VKA)

„Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen“

in die Entgeltgruppe S 15 Fallgruppe 1 TVöD-V (VKA) übergeleitet.

Beispiel 2:

Eine Erzieherin erfüllt am 31. Dez. 2016 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 ...“

Am 1. Jan. 2017 ist sie nach dem entsprechenden Tätigkeitsmerkmal (Anhang zu der Anlage C zum TVöD-V (VKA)

„Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit ...“

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

Beispiel 3:

Eine Erzieherin erfüllt am 31. Dez. 2016 das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 9 TV-L Fallgruppe 2 (Anl. A zum TV-L Teil II Abschn. 20.6)

„Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit ... mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten“

Am 1. Jan. 2017 wird sie nach dem entsprechenden Tätigkeitsmerkmal (Anhang zu der Anlage C zum TVöD-V (VKA)

„Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit ... mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten“

in die Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1 TVöD-V (VKA) übergeleitet.

Eine Besonderheit gilt für die Überleitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die als **Kinderpflegerinnen** und **Kinderpfleger** eingruppiert sind.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterin erfüllen das tarifvertragliche Tätigkeitsmerkmal

„Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit“

Gemäß § 15 Abs. 3 DienstVO gilt auch die **fürsorgerisch-bewahrende Tätigkeit** als schwierige fachliche Tätigkeit. Aufgrund dieser Regelung sind diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach dem Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 6 TV-L (Anl. A zum TV-L Teil II Abschn. 20.6) eingruppiert

„Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit ... mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten“

Die Regelung des § 15 Abs. 3 DienstVO bleibt auch nach dem 31. Dez. 2016 beibehalten. Aber nach ihrem Wortlaut bezieht sie sich weiterhin nur auf die Protokollerklärung Nr. 5 zu Teil II Abschnitt 20.6 der Anlage A zum TV-L und somit **nicht** auf Eingruppierungen nach der „SuE-Entgeltordnung“ des TVöD.

Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden deshalb entsprechend dem Tätigkeitsmerkmal

„Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit“

in die **Entgeltgruppe S 3 TVöD-V (VKA)** übergeleitet.

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

9.2 Stufenzuordnung (Nr. 9 Ziff. 2)

9.2.1 Stufengleiche Zuordnung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden am 1. Jan. 2017 der Entgeltstufe der jeweiligen S-Entgeltgruppe zugeordnet, die der Entgeltstufe entspricht, die sie am 31. Dez. 2016 erreicht haben (**stufengleiche** Zuordnung; Nr. 9 Ziff. 2 Satz 1).

Beispiel 1:

Die Mitarbeiterin hat am 31. Dez. 2016 die Stufe 3 ihrer Entgeltgruppe erreicht.

Am 1. Jan. 2017 wird sie in der S-Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet wird, der Entgeltstufe 3 zugeordnet.

9.2.2 Anrechnung der am 31. Dez. 2016 erreichten Stufenlaufzeit

Die mit Ablauf des 31. Dez. 2016 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. 2016 die Stufe 3 ihrer Entgeltgruppe erreicht. Ihre Stufenlaufzeit in dieser Entgeltstufe begann am 1. Aug. 2015.

Am 1. Jan. 2017 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. 2019 (nach 4 Jahren in Stufe 3).

Beispiel 3:

Die Mitarbeiterin ist am 31. Dez. 2016 der Stufe 4 ihrer Entgeltgruppe zugeordnet. Ihre Stufenlaufzeit in dieser Entgeltstufe begann am 1. Jan. 2013.

Am 1. Jan. 2017 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. 2016 die erforderliche Stufenlaufzeit für die Stufe 5 (4 Jahre in Stufe 4) vollendet hat.

Der Stufenaufstieg in die Stufe 6 erfolgt am 1. Jan. 2022 (nach 5 Jahren in Stufe 5).

Beispiel 3a:

Die Mitarbeiterin ist am 31. Dez. 2016 der Stufe 3 ihrer Entgeltgruppe zugeordnet. Die Stufenlaufzeit in dieser Entgeltstufe begann am 1. Jan. 2014.

Am 1. Jan. 2017 wird die Mitarbeiterin in der S-Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet wird, der Stufe 3 zugeordnet.

Zwar hat die Mitarbeiterin am 1. Jan. 2017 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. 2017 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. 2018 (nach 4 Jahren in Stufe 3).

Beispiel 4:

Die Mitarbeiterin ist am 31. Dez. 2016 der Stufe 4 ihrer Entgeltgruppe zugeordnet. Ihre Stufenlaufzeit in dieser Entgeltstufe begann am **16. Jan. 2013**. Damit hat sie mit Ablauf des 31. Dez. 2016 eine Stufenlaufzeit von 3 Jahren und 351 Tagen vollendet.

Am 1. Jan. 2017 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. 2016 noch nicht vollendet.

Der Stufenaufstieg in die Stufe 5 erfolgt am 16. Jan. 2017 (nach 4 Jahren in Stufe 4). Das Entgelt der Stufe 5 wird ab dem 1. Jan. 2017 gezahlt (§ 17 Abs. 1 TV-L).

9.2.3 Besonderheit: bisherige Endstufe 5 (Entgeltgruppen 9 bis 15)

Nach den Stufenregelungen des TV-L ist in den Entgeltgruppen 9 bis 15 die Stufe 5 Endstufe der Entgeltgruppe. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Entgeltgruppen, die

- am 31. Dez. 2016 der **Endstufe 5** zugeordnet sind und
- mit Ablauf des 31. Dez. 2016 eine **Stufenlaufzeit von mindestens 5 Jahren** vollendet haben,

werden am 1. Jan. 2017 der **Stufe 6** ihrer S-Entgeltgruppe zugeordnet (Nr. 9 Ziff. 2 Satz 3).

Beispiel 5:

Die Leiterin einer Kindertageseinrichtung ist am 31. Dez. 2016 der Stufe 5 der Entgeltgruppe 9 TV-L zugeordnet. Ihre Stufenlaufzeit in dieser Entgeltstufe begann am 1. Jan. 2012.

Am 1. Jan. 2017 wird sie in der Entgeltgruppe S 13 nicht der Stufe 5 zugeordnet sondern der Stufe 6, weil sie mit Ablauf des 31. Dez. 2016 die erforderliche Stufenlaufzeit für die Stufe 6 (5 Jahre in Stufe 5) gemäß Nr. 9 Ziff. 2 Satz 3 der Anl. 9 zur DienstVO vollendet hat.

9.2.4 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. 2016 der **Endstufe 4** zugeordnet sind und
- mit Ablauf des 31. Dez. 2016 eine **Stufenlaufzeit von mindestens 4 Jahren** vollendet

det haben,
werden sie am 1. Jan. 2017 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).

9.2.4.1 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. 2017 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. 2016 der Endstufe 4 der Entgeltgruppe 9 TV-L zugeordnet. Ihre Stufenlaufzeit in dieser Entgeltstufe begann am 1. Jan. 2012.

Am 1. Jan. 2017 wird sie in der Entgeltgruppe S 9 nicht der Stufe 4 zugeordnet sondern der Stufe 5, weil sie mit Ablauf des 31. Dez. 2016 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. 2022 (nach 5 Jahren in Stufe 5; Nr. 9 Ziff. 2 Satz 5 der Anl. 9 zur DienstVO).

9.2.4.2 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. 2016 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. 2017 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. Gemäß Anlage D zum TVöD-V Abschn. 12 Nr. 3 Abs. 2 Satz 8 erreichen diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Stufe 5 nach 6 Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach 8 Jahren in Stufe 5.

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

- am 31. Dez. 2016 der **Endstufe 4** gemäß TV-L zugeordnet sind und
- mit Ablauf des 31. Dez. 2016 eine **Stufenlaufzeit von mindestens 4 Jahren** voll-

det 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. 2016 der Endstufe 4 der Entgeltgruppe 9 TV-L zugeordnet. Ihre Stufenlaufzeit in dieser Entgeltstufe begann am 1. Jan. 2012.

Am 1. Jan. 2017 wird sie in der Entgeltgruppe S 8b nicht der Stufe 4 zugeordnet sondern der Stufe 5, weil sie mit Ablauf des 31. Dez. 2016 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. 2025 (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. 9 Ziff. 3)

Mit der Überleitung in die Eingruppierungsmerkmale des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD-V (VKA) entfallen alle Zulagen, die bis zum 31. Dez. 2016 im Zusammenhang mit der bisherigen Eingruppierung gezahlt werden. Hierzu zählen

- in den Tätigkeitsmerkmalen des TV-L vorgesehene Entgeltgruppenzulagen, z. B.
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 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 ...
- Garantiebeträge infolge einer vorhergegangenen Höhergruppierung (§ 17 Abs. 4 Satz 2 TV-L).

Die persönliche Zulage für die Ausübung einer **vorübergehend übertragenen höherwertigen Tätigkeit** (§ 14 TV-L) fällt nicht weg. Sie ist ab dem 1. Jan. 2017 „von Amts wegen“ neu zu berechnen (vgl. unsere Durchführungsbestimmungen vom 10. Dez. 2008 Abschn. A.III).

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

9.4 Besitzstandszulage (Nr. 9 Ziff. 4)

9.4.1 Anspruch auf eine Besitzstandszulage (Nr. 9 Ziff. 4 Satz 1)

Ist das ab dem 1. Jan. 2017 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

- durch die Überleitung in eine S-Entgeltgruppe mit niedrigerem Tabellenentgelt,
- durch den Wegfall von bisherigen EntgeltgruppENZulagen nach TV-L oder Besitzstandszulagen nach ARR-Ü-Konf,
- durch den Wegfall eines Garantiebetrages, der infolge einer vorangegangenen Höhergruppierung gezahlt wird,
- durch die Anpassung der Arbeitszeit ab 1. Jan. 2017 an die 39-Stunden-Woche des TVöD und/oder
- durch die Verringerung des Teilzeitfaktors, der der Entgeltberechnung zugrunde liegt, wenn derzeit vertraglich eine bestimmte Zahl an Wochenstunden als Arbeitszeit vereinbart ist (z. B. bisher: 24/38,5, ab 1.1.2017: 24/39).

eintreten.

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

9.4.2 Höhe der Besitzstandszulage (Nr. 9 Ziff. 4 Satz 2)

Die persönliche Besitzstandszulage bemisst sich nach der Differenz zwischen

- dem ab dem 1. Jan. 2017 maßgeblichen Tabellenentgelt gemäß Anlage C zum TVöD-V (VKA) und
- dem am 31. Dez. 2016 zustehenden Tabellenentgelt zuzüglich gezahlter EntgeltgruppENZulagen oder Besitzstandszulagen gemäß § 9 ARR-Ü-Konf.

Beispiel 1:

Eine Kinderpflegerin ist am 31. Dez. 2016 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. Als vollbeschäftigte Mitarbeiterin erhält sie im Dez. 2016 ein Tabellenentgelt in Höhe von 2.722,27 EUR.

Am 1. Jan. 2017 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.

<i>Entgelt EG 6 TV-L Stufe 4</i>	<i>2.722,27 EUR</i>
<i>Tabellenentgelt S 3 Stufe 4</i>	<i><u>2.714,63 EUR</u></i>
<i>Besitzstandszulage</i>	<i><u>7,64 EUR</u></i>

Beispiel 2:

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. 2017 einen Nachtrag zum Dienstvertrag über die entsprechende Teilzeitbeschäftigung (38,5/39 Wochenstunden).

Entgelt EG 6 TV-L Stufe 4	2.722,27 EUR
Tabellenentgelt S 3 Stufe 4 teilzeitanteilig (38,5/39)	2.714,63 EUR <u>2.679,83 EUR</u>
Besitzstandzulage	<u>42,44 EUR</u>

Beispiel 3:

Eine Erzieherin, die besonders schwierige fachliche Tätigkeiten ausübt, ist am 31. Dez. 2016 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. 2017 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 teilzeitanteilig (20/38,5)	3.410,25 EUR 1.771,56 EUR
Tabellenentgelt S 8b Stufe 4 teilzeitanteilig (20/39)	3.379,20 EUR 1.732,92 EUR
Besitzstandzulage	<u>38,64 EUR</u>
Entgelt ab 1. Jan. 2017	<u>1.771,56 EUR</u>

Beispiel 4:

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 teilzeitanteilig (20/38,5)	3.410,25 EUR 1.771,56 EUR
Tabellenentgelt S 8b Stufe 4 teilzeitanteilig (20,26/39)	3.379,20 EUR 1.755,45 EUR
Besitzstandzulage	<u>16,11 EUR</u>
Entgelt ab 1. Jan. 2017	<u>1.771,56 EUR</u>

Beispiel 5:

Eine **vollbeschäftigte** Kinderpflegerin ist am 31. Dez. 2016 in der Entgeltgruppe 6 TV-L eingruppiert, weil die fürsorgersch-bewahrende Tätigkeit als schwierige fachliche Tätigkeit gilt (§ 15 Nr. 3 DienstVO). Die Mitarbeiterin ist der Entgeltstufe 4 zugeordnet. Im Dez. 2016 erhält sie ein Tabellenentgelt in Höhe von 2.722,27 EUR.

Am 1. Jan. 2017 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. 2017 auf **20 Stunden** wöchentlich.

a) ohne Berücksichtigung der Teilzeitvereinbarung:

Entgelt EG 6 TV-L Stufe 4	2.722,27 EUR
Tabellenentgelt S 3 Stufe 4	<u>2.714,63 EUR</u>
Besitzstandzulage	7,64 EUR

b) unter Berücksichtigung der Teilzeitvereinbarung:

Entgelt EG 6 TV-L Stufe 4	2.722,27 EUR
Tabellenentgelt S 3 Stufe 4	<u>2.714,63 EUR</u>
Besitzstandzulage (Vollbeschäftigung)	7,64 EUR
teilzeitanteilig (20/39 Std.)	<u>3,92 EUR</u>

Beispiel 6:

Eine Erzieherin ist am 31. Dez. 2016 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. 2017 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	3.222,45 EUR
Vergütungsgruppenzulage (§ 9 ARR-Ü-Konf)	<u>99,09 EUR</u>
Entgelt Dez. 2016	3.321,54 EUR
Tabellenentgelt S 8a Stufe 6	<u>3.509,76 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 1.1.2017: 38,5/39).
- Derzeit ist eine bestimmte Wochenstundenzahl vereinbart (z. B. bisher: 30/38,5, ab 1.1.2017: 30/39), dadurch vermindert sich der Teilzeitfaktor, der der Entgeltberechnung zugrunde liegt.

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. 2017 (bei 38,5 Wochenstunden: – 1,42 EUR bzw. – 0,09 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. 9 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. 2017

Wird die vertraglich zu leistende durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach dem 1. Jan. 2017 erhöht, hat dies keine Auswirkungen auf die Höhe der persönlichen Besitzstandszulage.

9.4.3.2 Reduzierung der vertraglichen Arbeitszeit (Beschäftigungsumfang) nach dem 1. Jan. 2017

Wird die vertraglich zu leistende durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach dem 1. Jan. 2017 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. 2017):

38,5/39 Stunden wöchentlich

Tabellenentgelt (38,5/39) 2.679,83 EUR

persönliche Besitzstandszulage 42,44 EUR

neue Arbeitszeit (ab 1. April 2017):

30/39 Stunden wöchentlich

Tabellenentgelt (30/39) 2.088,18 EUR

persönliche Besitzstandszulage $\frac{42,44 \text{ EUR} \times 30}{38,5}$ 33,07 EUR

9.4.4 Wegfall der Besitzstandszulage (Nr. 9 Ziff. 4 Satz 5)

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

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

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. 2017 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. 2017 die von den übergeleiteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vertraglich zu leistende Wochenarbeitszeit entsprechend, sofern die Arbeitszeit nicht durch eine Vertragsänderung zum 1. Jan. 2017 auf die bisherige Wochenstundenzahl reduziert wird:

vertraglich vereinbart (z. B.)	= Wochenstunden	
	bis 31.12.2016	ab 01.01.2017
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. 2016) Vollbeschäftigung (38,5 Std. wöchentlich)
neue Arbeitszeit (ab 1. Jan. 2017) Vollbeschäftigung (39 Std. wöchentlich)

Beispiel 2:

bisherige Arbeitszeit (bis 31. Dez. 2016) Vollbeschäftigung (38,5 Std. wöchentlich)
neue Arbeitszeit (ab 1. Jan. 2017)
Anpassung durch Nachtrag zum DV 38,5/39 Stunden wöchentlich

Eine entsprechende einvernehmliche Anpassung der Arbeitszeit zum 1. Jan. 2017 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 tritt in der Regel eine **Überschreitung des für die Einrichtung festgelegten Stundenrahmens** ein (vgl. hierzu Abschn. 9.5.3).

9.5.3 Lösungsmöglichkeiten für den Fall der Überschreitung des Stundenrahmens

9.5.3.1 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. 2017 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).

9.5.3.2 Organisatorische Maßnahmen

Die infolge der Anhebung der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit auf 39 Stunden zusätzlich zur Verfügung stehenden Stundenumfänge können u. U. durch organisatorische Maßnahmen in der Einrichtung genutzt werden. Hierbei ist z. B. an den Einsatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Vertretungsdienste oder Sonderöffnungszeiten oder an die Verwendung der zusätzlichen Stundenumfänge für Verfügungszeiten zu denken.

Dies wird in der Regel nur bei einer gesicherten Finanzierung möglich sein.

9.5.3.3 Änderungskündigungen

Zur Einhaltung des für die Einrichtung festgelegten Stundenrahmens sind – als **Ultima Ratio** – Änderungskündigungen nicht ausgeschlossen. In diesen Fällen wäre der Beschluss über das Beibehalten des bisherigen Stundenrahmens als „unternehmerische Entscheidung“ der Grund für das Aussprechen von betriebsbedingten Änderungskündigungen.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage:

gez. Unterschrift

(Klus)

D. Fortschreibung der Durchführungshinweise – Übersicht über die späteren Änderungen und Ergänzungen

- 04.11.2016 Seite 5 Nr. 3, erster Absatz, letzte Zeile:
„§ 6 Abs. 1 Buchst. b TVöD-V (VKA)“
Seite 15, drittletzter Absatz, erste Zeile: „31. Dez. 2016“
Seite 16: Ergänzung um das Beispiel 3a
- 02.12.2016 Seite 22: Ersetzen des letzten Absatzes der Ziff. 9.4.2 durch die neue Ziffer 9.4.2.1 „Kinderbezogene Besitzstandszulage (§ 11 ARR-Ü-Konf) und vermögenswirksame Leistungen“