**Überleitung in das neue Entgeltgruppenverzeichnis**

**für den Bereich des KAV Schleswig-Holstein**

- Für Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten -

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen,

sehr geehrte Mitarbeiter,

der kommunale Arbeitgeberverband Schleswig-Holstein (KAV SH) und die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes haben sich am 7. Dezember 2022 nach langjährigen Verhandlungen auf ein neues Entgeltgruppenverzeichnis für Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten verständigt. Dieses enthält gegenüber den bisherigen Regelungen des Tarifvertrages über ein Lohngruppenverzeichnis vom 25.02.1991 eine Vielzahl von Änderungen. Das angesichts veränderter Berufsbilder und Anforderungsprofile im öffentlichen Dienst zum Teil stark veraltete Eingruppierungsrecht der Tarifbeschäftigten mit handwerklichen Tätigkeiten ist modernisiert worden. Für eine ganze Reihe von Tätigkeiten sieht das Entgeltgruppenverzeichnis höhere Eingruppierungen vor.

Das neue Entgeltgruppenverzeichnis ist zum 1. Januar 2023 in Kraft getreten.

Nachfolgend geben wir Ihnen einen Überblick über die wichtigsten Regelungen, nach denen die Überleitung der Arbeitsverhältnisse in das neue Entgeltgruppenverzeichnis erfolgt.

**A. Allgemeines**

1. In das neue Entgeltgruppenverzeichnis werden übergeleitet Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten, auf deren Arbeitsverhältnis die Bestimmungen des TVöD-V (bzw. des TVöD-E oder des TVöD-F) Anwendung finden und deren Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2022 hinaus und damit am 1. Januar 2023 zu demselben Arbeitgeber, der Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Schleswig-Holstein ist, fortbesteht.
2. Die Überleitung in das Entgeltgruppenverzeichnis erfolgt automatisch ohne jede materielle Auswirkung für die Beschäftigten. Mit der Überleitung ist kein neuer Eingruppierungsvorgang verbunden. Vielmehr erfolgt die Überleitung unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe und Stufe und unter Mitnahme der in dieser Stufe bislang zurückgelegten Stufenlaufzeit für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit.
3. Eine Überprüfung und Neufeststellung bzw. Neubewertung der Eingruppierung aufgrund der Überleitung in das Entgeltgruppenverzeichnis erfolgt nicht. Dies schließt allerdings korrigierende Rückgruppierungen nicht aus, d. h. eine bisher fehlerhafte Eingruppierung wird auch mit der Überleitung das Entgeltgruppenverzeichnis nicht geheilt.
4. Die nach den bisherigen Eingruppierungsregelungen erfolgte Zuordnung zu der Entgeltgruppe des TVöD nach der Anlage 3 TVÜ-VKA gilt nunmehr als maßgebliche Eingruppierung. Dies gilt auch dann, wenn sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Entgeltgruppenverzeichnisses eine höhere Eingruppierung ergibt. Der Grundsatz der Tarifautomatik, wonach die/der Beschäftigte in der Entgeltgruppe eingruppiert ist, deren Tätigkeitsmerkmale die von ihr/ihm auszuübende Tätigkeit entspricht, findet dann wieder Anwendung, wenn die/der Beschäftigte einen Antrag auf Höhergruppierung (siehe nachfolgend B) stellt oder bei einer Änderung der auszuübenden Tätigkeit.
5. Bis zum 31. Dezember 2022 zustehende Zulagen und Zuschläge, die an die bisherige Eingruppierung anknüpfen, werden bei unveränderter Ausübung der anspruchsbegründenden Tätigkeit über den 31. Dezember 2022 hinaus fortgezahlt.

**B. Höhergruppierung auf Antrag**

1. Durch das zum 1. Januar 2023 in Kraft tretende Entgeltgruppenverzeichnis sind im Vergleich zum bisherigen Lohngruppenverzeichnis nach dem Tarifvertrag über ein Lohngruppenverzeichnis vom 25. Februar 1991 für zahlreiche Tätigkeiten höhere Eingruppierungen vereinbart worden. Damit eröffnet sich für die betroffenen Beschäftigten die Möglichkeit einer Höhergruppierung, ohne dass sich ihre auszuübende Tätigkeit ändert. Eine automatische Höhergruppierung findet nicht statt.
2. Der Antrag auf Höhergruppierung kann von den Beschäftigten innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Jahr, also in dem Zeitraum zwischen dem 1. Januar und dem 31. Dezember 2023 gestellt werden (Besonderheiten siehe nachfolgend Ziffer 4). Stellt die/der Beschäftigte bis zum Ablauf der Ausschlussfrist keinen Antrag, bleibt es für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit bei dem bisherigen Rechtsstand der/des Beschäftigten.
3. Der Antrag sollte schriftlich gestellt werden.
4. Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2023, z. B. in Folge von Elternzeit, Bezug einer befristeten Erwerbsminderungsrente, Sonderurlaub etc., beginnt die Jahresfrist mit Wiederaufnahme der Tätigkeit.
5. Maßgeblich sind die am 1. Januar 2023 bestehenden Verhältnisse. Der Antrag wirkt auf diesen Zeitpunkt zurück, und zwar unabhängig davon, wann er innerhalb der Ausschlussfrist gestellt worden ist. Stufensteigerungen, die nach Inkrafttreten der Entgeltordnung erfolgt sind, werden dabei nicht berücksichtigt.
6. In der höheren Entgeltgruppe sind die Beschäftigten grundsätzlich der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben (stufengleiche Höhergruppierung); die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung (1.1.2023) neu. Eine Ausnahme gilt für Beschäftigte, die aus der Stufe 1 ihrer Entgeltgruppe höhergruppiert werden. Diese verbleiben in der höheren Entgeltgruppe in der Stufe 1. Die bis zum 1. Januar 2023 in der Stufe 1 zurückgelegte Stufenlaufzeit wird in der höheren Entgeltgruppe auf die Stufenlaufzeit bis zum Erreichen der Stufe 2 angerechnet.

**BITTE BEACHTEN SIE:**

Die Entscheidung, ob ein Antrag auf Höhergruppierung gestellt werden soll, muss jede/r Beschäftigte für sich selbst treffen. Dabei sollte insbesondere berücksichtigt werden, dass bei einer Höhergruppierung die bisherige Stufe zwar beibehalten wird, die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe aber „von vorn“ beginnt. Da die Frage, ob sich eine Höhergruppierungsantrag individuell lohnt, von der jeweiligen Arbeits- und Lebenssituation der/des Beschäftigten abhängt, haben die Tarifvertragsparteien mit der Jahresfrist den Beschäftigten eine ausreichend lange Überlegungszeit eingeräumt, zumal ein einmal gestellter Antrag von der/dem Beschäftigten nicht mehr einseitig zurückgenommen werden kann.

Abschließend wird darauf hingewiesen, dass die Entscheidung über die Beantragung einer Höhergruppierung und deren Folgen ausschließlich bei den Beschäftigten liegt. Eine Beratungspflicht durch den Arbeitgeber hierzu besteht nicht. Sie können sich jedoch an Ihr Personalamt / Ihre Personalabteilung wenden, wenn Sie Informationen über den Zeitpunkt des nächsten regulären Stufenaufstiegs benötigen.

Mit freundlichen Grüßen