

EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT

70012 STUTTGART, 18.06.2026
POSTFACH 10 13 42
Telefon 0711 2149-0
Sachbearbeiterin – Durchwahl
Elke Rieger – 724
E-Mail: elke.rieger@elk-wue.de

GZ: 25.0-10-V185/6

An die
Ev. Pfarrämter und Kirchenpflegen
über die Ev. Dekanatämter
- Dekaninnen und Dekane sowie
Schuldekaninnen und Schuldekane -
Landeskirchliche Dienststellen
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner
Große Kirchenpflegen
Vorsitzende der Mitarbeitervertretung
Evangelische Regionalverwaltungen
Gewählte(r) Vorsitzende(r) des Kirchengemeinderats
Gewählte(r) Vorsitzende(r) der Bezirkssynode
Geschäftsführungen von Bezirks- und Kreisdiakoniestationen

Änderung der Vorbemerkungen zur Kirchlichen Entgeltordnung, Verfahren bei rechtmäßiger tarifautomatischer Herabgruppierung

Sehr geehrte Damen und Herren,

durch Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission Landeskirche und Diakonie Württemberg vom 8. Mai 2026 wurde die Anlage 1.2.1 zur KAO um eine neue Vorbemerkung Nr. 12 ergänzt. Der Beschluss tritt zum **1. Juli 2026** in Kraft.

Ziel der Neuregelung ist es, den Umgang mit Fällen zu vereinheitlichen, in denen die Voraussetzungen für eine bisherige Eingruppierung dauerhaft nicht mehr vorliegen und eine tarifautomatische Herabgruppierung in Betracht kommt.

Die Vorbemerkung Nr. 12 lautet wie folgt:

„Wenn festgestellt wird, dass die Eingruppierungsvoraussetzungen dauerhaft nicht mehr gegeben sind und der Arbeitgeber alle möglichen und zumutbaren Maßnahmen ergriffen hat, um durch Aufgabenzuweisung die bisherige Eingruppierung wieder zu erreichen, so ist der/die Beschäftigte nach erfolgter Zustimmung der Mitarbeitervertretung in Textform von der tarifautomatischen Herabgruppierung zu unterrichten. Die tarifautomatische Herabgruppierung erfolgt sechs Monate nach Eingang der entsprechenden Unterrichtung bei der/dem Beschäftigten zum nachfolgenden Monatsbeginn.

Hiervon sind Eingruppierungen im Vergütungsgruppenplan 15, die nach Unterrichtseinheiten erfolgen, und Eingruppierungen im Vergütungsgruppenplan 21, die nach einer Durchschnittsbelegung erfolgen, ausgenommen.

In diesen Fällen sind für eine tarifautomatische Herabgruppierung die in der Protokollnotiz (KAO) Nr. 4 zu Vergütungsgruppenplan 15 bzw. die in der Protokollnotiz (KAO) Nr. 5 zu Vergütungsgruppenplan 21 beschriebenen Voraussetzungen maßgeblich.“

Nachfolgend erhalten Sie Hinweise zur rechtssicheren Umsetzung der neuen Regelung in der Praxis:

1. Anwendungsbereich der Vorbemerkung Nr. 12

Eine tarifautomatische Herabgruppierung von Beschäftigten ist nur unter sehr engen Voraussetzungen und sachgemäßer Prüfung alternativer Handlungsmöglichkeiten zulässig.

Die neue Vorbemerkung Nr. 12 ist damit nur anzuwenden, wenn alle nachfolgend genannten Voraussetzungen erfüllt sind:

- Es wird durch den Anstellungsträger oder die personalverwaltende Stelle festgestellt, dass die Eingruppierungsvoraussetzungen **dauerhaft nicht mehr gegeben** sind. Diese Feststellung kann z. B. im Zuge einer Organisationsänderung oder anlässlich der turnusmäßigen Aktualisierung von Stellenbeschreibungen, die ca. alle zwei bis drei Jahre vorgenommen werden sollte, erfolgen.
- Der Arbeitgeber hat alle möglichen und zumutbaren Maßnahmen ergriffen, um durch entsprechende Aufgabenzuweisung die Voraussetzungen für die bisherige Eingruppierung wiederherzustellen. Diese Maßnahmen bleiben ohne Erfolg.

Erst wenn diese Voraussetzungen kumulativ vorliegen, kann ein Verfahren zur tarifautomatischen Herabgruppierung eingeleitet werden.

2. Beteiligung der Mitarbeitervertretung

Vor der Umsetzung einer tarifautomatischen Herabgruppierung ist zwingend die Zustimmung der zuständigen Mitarbeitervertretung einzuholen.

Die Zustimmung muss vor der Unterrichtung der/des Beschäftigten vorliegen. Ohne wirksame Beteiligung der Mitarbeitervertretung gemäß § 42 c) MVG. Württemberg kann die tarifautomatische Herabgruppierung nicht wirksam erfolgen. Der MAV sind die Gründe und die ergriffenen Maßnahmen zur Vermeidung der Herabgruppierung ausführlich darzulegen.

3. Unterrichtung der/des Beschäftigten

Erst wenn die Zustimmung der MAV erteilt oder durch kirchengerichtliche Entscheidung ersetzt wurde, ist der/die Beschäftigte über die tarifautomatische Herabgruppierung unter Angabe der maßgeblichen Gründe in Textform zu unterrichten.

Der Zeitpunkt des Zugangs dieser Unterrichtung ist für den weiteren Ablauf von zentraler Bedeutung.

4. Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Herabgruppierung

Die tarifautomatische Herabgruppierung wird wirksam:

- sechs Monate nach Eingang der Unterrichtung bei der/dem Beschäftigten
- zum darauffolgenden Monatsbeginn

Bis zu diesem Zeitpunkt bleibt die bisherige Eingruppierung bestehen.

5. Ausnahmen von der Anwendung der Vorbemerkung Nr. 12

Von der neuen Vorbemerkung Nr. 12 sind ausgenommen:

- Eingruppierungen im Vergütungsgruppenplan 15, sofern diese nach Unterrichtseinheiten erfolgen.
- Eingruppierungen im Vergütungsgruppenplan 21, die nach einer Durchschnittsbelegung erfolgen.

In diesen Fällen gelten ausschließlich

- die Voraussetzungen der Protokollnotiz (KAO) Nr. 4 zu Vergütungsgruppenplan 15 sowie
- die Voraussetzungen der Protokollnotiz (KAO) Nr. 5 zu Vergütungsgruppenplan 21.

Eine Anwendung der allgemeinen Regelungen der Vorbemerkung Nr. 12 ist in diesen Fällen ausgeschlossen.

Die neue Vorbemerkung Nr. 12 betrifft nicht den Fall der korrigierenden Rückgruppierung (siehe Protokollnotiz (KAO) zu den §§ 12, 13 (VKA)). Bei einer korrigierenden Rückgruppierung wird zu einem späteren Zeitpunkt festgestellt, dass die Eingruppierungsvoraussetzungen von Anfang an nicht gegeben waren, mithin die zu Beginn der Tätigkeit ermittelte Eingruppierung falsch war und daher einer Korrektur bedarf. Es bestehen aber keine Bedenken hinsichtlich der MAV-Beteiligung und der Umsetzungsfristen auch im Falle einer korrigierenden Rückgruppierung auf das in der Vorbemerkung Nr. 12 beschriebene Verfahren zurückzugreifen.

6. Hinweise für die Praxis

Der Wegfall der höher bewerteten Tätigkeit darf nicht auf einer willkürlichen Entscheidung des Arbeitgebers beruhen, sondern diese muss nachvollziehbar und sachlich begründet sein.

Es ist zwingend zu prüfen, ob dem/der Beschäftigten Aufgaben zugewiesen werden können, welche die ursprüngliche Eingruppierung wieder rechtfertigen. **Die der niedrigeren Entgeltgruppe entsprechende Tätigkeit muss sich zudem noch im geschuldeten Tätigkeitsrahmen nach dem Arbeitsvertrag halten.**

Ist einer der vorgenannten Punkte nicht erfüllt, ist eine einseitige Herabgruppierung nicht möglich. Für eine wirksame Übertragung einer geringerwertigen Tätigkeit bedarf es in diesem Falle eines Änderungsvertrages oder einer Änderungskündigung.

Wir empfehlen, die Feststellung des dauerhaften Wegfalls der Eingruppierungsvoraussetzungen sorgfältig zu dokumentieren, die ergriffenen Maßnahmen zur Wiederherstellung der bisherigen Eingruppierung nachvollziehbar darzustellen und den Zugang der Unterrichtung bei der/dem Beschäftigten nachweisbar zu gestalten.

Um entsprechende Beachtung wird gebeten.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Benjamin Mayer
Oberkirchenrat