

AZ 25.00 Nr. 25.0-10-V66/6

An die
Ev. Pfarrämter und Kirchenpflegen
über die Ev. Dekanatämter
- Dekaninnen und Dekane sowie
Schuldekaninnen und Schuldekane -
landeskirchlichen Dienststellen,
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner,
großen Kirchenpflegen,
Geschäftsführungen von Diakonie- und Sozialstationen
Geschäftsführungen von Bezirks- und Kreisdiakoniestellen
sowie an die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen

Neue Entgeltordnung (KAO) für Beschäftigte in der Hauswirtschaft, Küche, Reinigung, Fahrdienst, Technik, Ärzte und Ärztinnen, Ergotherapeuten und Ergotherapeutinnen, Diätassistenten und Diätassistentinnen und Physiotherapeuten und Physiotherapeutinnen (VGP 30-45)

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Arbeitsrechtliche Kommission hat am 17. Juli 2019 einen Beschluss zur Neuregelung der Eingruppierungsmerkmale für Beschäftigte u.a. in der Hauswirtschaft, in der Küche, in der Reinigung neugefasst. Die neuen Vergütungsgruppenpläne 30-45 (siehe Anlage zu diesem Rundschreiben) treten am 1. Oktober 2020 in Kraft. Im Folgenden erhalten Sie einen Überblick über die neuen Eingruppierungsmerkmale und Hinweise zu der Überleitung in die neuen Vergütungsgruppenpläne 30-45.

I. Der neue VGP 30

Systematik

Der VGP 30 umfasst nun Beschäftigte in den Bereichen Hauswirtschaft, Küche, Reinigung, Service und Wäscherei. Die einzelnen Bereiche haben nun eine Wechselwirkung zueinander, sodass leichter Aufgaben miteinander verbunden werden können. Zudem wurden auch die Zugangsvoraussetzungen zu den einzelnen Entgeltgruppen erleichtert.

a) Eingangseingruppierung und Abgrenzung

Die Eingangseingruppierung ist im VGP 30 wie bisher die EG 2. Allerdings fallen unter diese Eingruppierung einfache Tätigkeiten. Darunter versteht man Tätigkeiten, für die man keine Einarbeitung, sondern lediglich eine Einweisung benötigt, z.B. Vorwaschen des Geschirrs, Sortieren des Geschirrs.



Um den VGP 30 besser zu verstehen, werden im Folgenden die einzelnen Einsatzbereiche wie Reinigung, Küche, Hauswirtschaft und Wäscherei getrennt voneinander vorgestellt.

b) Reinigung

Aus der Entgeltgruppe 2 heben sich Beschäftigte heraus, die nicht nur einfache Tätigkeiten ausüben. Dies können im Bereich der Reinigung z.B. Tätigkeiten sein, bei denen Reinigungsmaschinen mit eigenem Antrieb genutzt werden. Des Weiteren fallen unter die Entgeltgruppe 3 Tätigkeiten, bei denen besondere Hygienevorschriften beachtet werden müssen. Bei der Erstellung des Vergütungsgruppenplans sind wir davon ausgegangen, dass dies vor allem Reinigungsarbeiten in den Kindertagesstätten und den Pflegeeinrichtungen erfordern. Aufgrund der nun eingetretenen Pandemie hat sich die Lage geändert und wir gehen davon aus, dass alle Reinigungskräfte besondere Hygienevorschriften und Hygienekonzepte beachten müssen, sodass die Reinigungskräfte derzeit wohl überwiegend in die Entgeltgruppe 3 einzugruppieren wären.

Diese Beschäftigten können sich in Entgeltgruppe 4 herausheben, wenn sie schwierige Tätigkeiten verrichten. Schwierige Tätigkeiten im Bereich Reinigung liegen z. B. vor bei fachlicher Weisungsbefugnis für andere Reinigungskräfte.

Hierbei handelt es sich lediglich um ein Beispiel. Die Aufzählung im Vergütungsgruppenplan ist nicht abschließend.

c) Service

Beschäftigte im Service werden in die Entgeltgruppe 3 grundeingruppiert. Hierbei handelt es sich um eine sog. Funktionseingruppierung, sodass Mitarbeitende im Service unabhängig vom prozentualen Anteil der Servicetätigkeit an ihrer Gesamttätigkeit nie unterhalb der Entgeltgruppe 3 eingruppiert werden.

Beschäftigte im Service können sich z.B. durch den Verkauf von Waren mit Abrechnung einer eigenen Kasse oder der Vorbereitung und Bereitstellen von Sitzungs- und Tagungsbewirtungen in die Entgeltgruppe 4 herausheben.

Für diese beiden Entgeltgruppen ist keine bestimmte Ausbildung Voraussetzung. Hier können auch Beschäftigte angestellt werden, die keine oder eine andere Ausbildung haben.

In die Entgeltgruppe 6 werden sodann Beschäftigte in der Tätigkeit einer **Serviceleitung** mit abgeschlossener dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit oder Beschäftigte mit entsprechenden Fähigkeiten und Erfahrungen eingruppiert. Auch hierbei handelt es sich um eine Funktionseingruppierung.

Die entsprechenden Fähigkeiten und Erfahrungen liegen in folgenden Fällen vor:

- ⇒ Beschäftigte mit entsprechender Ausbildung unter drei Jahren und zweijähriger einschlägiger Berufserfahrung,
- ⇒ Beschäftigte mit sonstiger mindestens dreijähriger Ausbildung und zweijähriger

- einschlägiger Berufserfahrung und
- ⇒ Beschäftigte ohne entsprechende Ausbildung und ohne mindestens dreijährige sonstige Ausbildung, jedoch mit vierjähriger einschlägiger Berufserfahrung.

Diese Prüfung ist im gesamten Vergütungsgruppenplan 30 die Gleiche und muss auf die einzelnen Tätigkeiten hin geprüft werden.

Die Serviceleitung kann sich sodann noch in die Entgeltgruppen 7 und 8 herausheben. Für eine Eingruppierung in die EG 7 braucht die Serviceleitung mindestens vier unterstellte Beschäftigte oder Unterstellungen im Umfang von 125 % und für die EG 8 sind es acht Beschäftigte oder 250 %.

Unterstellte Beschäftigte sind alle in diesem Bereich tatsächlich eingesetzten Personen. Die Anzahl der Beschäftigten bemisst sich nach der Zahl der Beschäftigten, unabhängig von deren Anstellungsumfängen. Die genannte Prozentzahl bemisst sich nach der Summe der Anstellungsumfänge der unterstellten Beschäftigten.

Bei Aushilfen in diesem Bereich ist bei der Wertung zu unterscheiden: Bei unregelmäßigen Beschäftigten nach der Anlage 1.2.4 und kurzfristigen Beschäftigten nach der Anlage 1.2.3 ist eine Durchschnittsbetrachtung aus dem letzten Jahr zu machen und dies umzurechnen auf den Anstellungsumfang eines Vollzeitbeschäftigten. Diese zählen also bei den Anstellungsumfängen mit. Eine Zählung bei den Köpfen scheidet aus, da diese Beschäftigten nicht in einem Dauerarbeitsverhältnis stehen und damit nicht ständig unterstellt sind. Regelmäßige Aushilfen, die zwar einen kleinen Anstellungsumfang haben, aber mit einem KAO-Vertrag angestellt sind, fallen auch unter die Zählung der Köpfe, da mit ihnen ein dauerhaftes Anstellungsverhältnis begründet worden ist.

Eine weitere Heraushebung ist in dem Bereich Service nicht vorgesehen.

d) *Wäscherei*

Beschäftigte in der Wäscherei fallen grundsätzlich unter die allgemeinen Merkmale. In diesem Bereich sind keine Funktionseingruppierungen vorgesehen. Somit werden Beschäftigte in der Wäscherei in der Entgeltgruppe 2 grundeingruppiert. Eine Heraushebung in die Entgeltgruppe 3 ist dann gegeben, wenn z.B. die sachgerechte Bedienung, Reinigung, Überwachung und Pflege von Industriewaschmaschinen und anderen Wäschereimaschinen vorliegt.

e) *Küche*

Das Spektrum der Eingruppierungen in der Küche ist etwas breiter. Auch hier werden zunächst die Beschäftigten in EG 2 grundeingruppiert, sofern einfache Tätigkeiten verrichtet werden. In die Entgeltgruppe 3 werden Beschäftigte eingruppiert, die nicht nur einfache Tätigkeiten verrichten. Hierzu gehört z.B. die

sachgerechte Bedienung, Reinigung, Überwachung und Pflege von Industriespülmaschinen und anderen Großküchengeräten.

In die Entgeltgruppe 4 heben sich Beschäftigte heraus, die schwierige Tätigkeiten ausüben, also z.B. das Anrichten des Frühstücks, Mittagessens oder Abendessens, das Zubereiten von Speisen auf fachliche Anweisung oder die fachgerechte Lagerung von Lebensmitteln übernehmen.

In Entgeltgruppe 6 sind sodann die Köche und Köchinnen mit dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit eingruppiert. Des Weiteren gelten auch hier die Ausführungen, die unter c) zu den gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen gemacht worden sind. Werden diese Voraussetzungen nicht erfüllt, werden Köche und Köchinnen ohne Ausbildung in die Entgeltgruppe 5 eingruppiert bis zu dem Zeitpunkt, in dem sie die erforderliche Berufserfahrung gesammelt haben und dann von Amts wegen nach Entgeltgruppe 6 höhergruppiert werden.

Nach Entgeltgruppe 7 heben sich Beschäftigte heraus, die sog. hochwertige Aufgaben verrichten. Das Wort „hochwertig“ ist hier nicht umgangssprachlich zu verstehen und zu subsumieren, sondern tarifrechtlich. Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick der/des Beschäftigten Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 6 erwartet werden kann. Hierunter fallen sodann z.B. Aufgaben wie Diätassistent/in oder Beauftragte/r für Schädlingsbekämpfung. Auch hier handelt es sich um Beispiele, die nicht abschließend sind.

In den Entgeltgruppen 7- 9b werden sodann die Küchenleitungen und deren Stellvertretungen eingruppiert. Die stellvertretenden Küchenleitungen sind immer eine Entgeltgruppe unter der Küchenleitung eingruppiert.

Die Küchenleitungen werden nicht anhand der unterstellten Mitarbeitenden bewertet, sondern anhand der Art der Küche. So werden Küchenleitungen einer reinen Ausgabeküche in die Entgeltgruppe 8 eingruppiert. Küchenleitungen einer produzierenden Küche werden in die Entgeltgruppe 9a eingruppiert und Küchenleitungen einer produzierenden Küche mit allen Mahlzeiten eines Tages in die Entgeltgruppe 9b eingruppiert.

f) **Hauswirtschaft**

Beschäftigte in der Hauswirtschaft sind grundeingruppiert in der Entgeltgruppe 4. Hierbei handelt es sich um eine Funktionseingruppierung. **Beschäftigte im Bereich Hauswirtschaft sind Beschäftigte, die in mehreren Bereichen tätig sind (z. B. Reinigung und Küche; Service und Reinigung; Reinigung und Wäscherei; Reinigung, Service und Küche).**

Beschäftigte in der Hauswirtschaft mit zweijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit werden nach der Entgeltgruppe 5 vergütet. Dies bedeutet, dass für diese Fälle vor Ausschreibung und Besetzung der Stelle festgelegt werden muss, ob für die auszuübenden Tätigkeiten eine zweijährige Ausbildung notwendig ist. Ist dies nicht der Fall, handelt es sich um eine Tätigkeit der Entgeltgruppe 4.

Die Entgeltgruppe 6 ist für Beschäftigte in der Hauswirtschaft nicht belegt.

In der Entgeltgruppe 7 sind Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 mit abgeschlossener Meisterprüfung und entsprechender Tätigkeit. Auch hier ist im Vorfeld zu überprüfen, welche Tätigkeiten übertragen werden und ob zur Ausübung dieser Tätigkeiten eine Meisterprüfung erforderlich ist oder nicht.

In den Entgeltgruppen 7-10 werden die Hauswirtschaftsleitungen und deren Stellvertretungen eingruppiert. Wie bei den Küchenleitungen werden die Stellvertretungen immer eine Entgeltgruppe unter den Hauswirtschaftsleitungen eingruppiert.

Wie bei den Serviceleitungen werden die Hauswirtschaftsleitungen nach unterstellten Köpfen und Anstellungsumfängen eingruppiert. Hierbei ist zu beachten, dass für die Entgeltgruppen 7, 8 und EG 9a eine zweijährige Ausbildung ausreichend ist. Ab der Entgeltgruppe 9 b ist eine Meisterprüfung erforderlich. Dies ergibt sich aus dem Verweis auf die Entgeltgruppe 7 Fallgruppe 2 in der EG 9b und in der EG 10.

II. Der neue VGP 31 für Beschäftigte im handwerklichen, gärtnerischen, landwirtschaftlichen oder technischen Bereich

Die Grundeingruppierung im Vergütungsgruppenplan 31 ist die Entgeltgruppe 6. Hierunter fallen alle Beschäftigte im handwerklichen, gärtnerischen, landwirtschaftlichen oder technischen Bereich mit abgeschlossener dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit oder Beschäftigte mit entsprechenden Fähigkeiten und Erfahrungen.

Insbesondere gehören auch Hausmeister/Hausmeisterinnen mit handwerklich-technischem Schwerpunkt, sowie Hausmeister/Hausmeisterinnen in Schulen, Tagungsstätten, im Ev. Oberkirchenrat oder vergleichbaren Einrichtungen und Beschäftigte in Bauhöfen zu diesem Anwendungskreis.

Hintergrund dieser Erweiterung war, dass der AZE-Bogen und damit die Eingruppierung in den Vergütungsgruppenplan 16 für diese Beschäftigten nicht passend war und kaum umgesetzt werden konnte. Daher werden diese Beschäftigten nun diesem spezielleren Vergütungsgruppenplans 31 zugeordnet. Die Verortung der Hausmeister/innen und Mesner/innen in den Kirchengemeinden und Kirchenbezirken im Vergütungsgruppenplan 16 bleibt hiervon unberührt.

Aus der Entgeltgruppe 6 heben sich die sog. hochwertigen Tätigkeiten heraus. Hierunter fallen z.B. Beschäftigte, die für die eigenverantwortliche Betreuung der Medien- und Seminartechnik zuständig sind.

Darüber hinaus ist auch eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 möglich, wenn sich die Tätigkeiten aufgrund erhöhter technischer Anforderung aus der Entgeltgruppe 7 herausheben. Diese ist z.B. bei der eigenverantwortlichen Betreuung und Konfigurierung der

- Medien- und Seminartechnik,
- Zugangskontrolle,
- Sicherheitsanlagen,
- Brandschutzanlagen oder
- Heizungsanlagen der Fall.

Eine fachliche Heraushebung ist sodann noch in die Entgeltgruppen 8 und EG 9a möglich, sofern es sich um Beschäftigte mit Meisterprüfung oder staatlich geprüfte Techniker und Technikerinnen mit entsprechender Tätigkeit handelt. Dies ist im Vorfeld zu prüfen, ob zur Ausübung der Tätigkeit ein solcher Abschluss erforderlich ist.

Des Weiteren gibt es auch hier Bereichsleitungen. Diese werden anhand der unterstellten Mitarbeitenden und der Anstellungsumfänge zwischen EG 8 und EG 9c eingruppiert. Für die Ausübung der Tätigkeit als Bereichsleitung ist eine dreijährige Ausbildung ausreichend. Die Meisterprüfung bzw. Technikerprüfung ist hierfür keine zwingende Voraussetzung.

Ab der Entgeltgruppe 10 werden Ingenieurinnen und Ingenieure mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, eingruppiert. Die Eingruppierung ist hier bis Entgeltgruppe 15 offen und wird anhand der allgemeinen Rechtsbegriffe geprüft. Hierbei ist es zu beachten, dass es auf die auszuübende Tätigkeit ankommt und nicht ausschließlich auf die Ausbildung. Ingenieure und Ingenieurinnen, die in der Verwaltung tätig sind, sind weiterhin im Vergütungsgruppenplan 60 einzugruppiieren, da es auf die auszuübende Tätigkeit ankommt.

III. Der neue VGP 32 Fahrer und Fahrerinnen

Der neue Vergütungsgruppenplan unterscheidet grundsätzlich danach, wer oder was transportiert wird. Beschäftigte, die keine Personen befördern, sondern Gegenstände, wie z.B. Mahlzeiten, werden in der Entgeltgruppe 4 vergütet.

Beschäftigte, die Personen befördern werden grundsätzlich nach Entgeltgruppe 5 vergütet. Wenn Beschäftigte im Fahrdienst in besonderer Vertrauensstellung tätig sind, wie z.B. der Fahrer/die Fahrerin des Landesbischofs oder der Landesbischofin, erfolgt die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 6.

IV. Der neue VGP 33 Beschäftigte in der Münsterbauhütte Ulm

Aufgrund der speziellen Tätigkeiten in der Münsterbauhütte, erhalten diese Tätigkeiten weiterhin einen eigenen Vergütungsgruppenplan. Aus Vergütungsgruppenplan 33 a wird nun 33. Die Begrifflichkeiten und Eingruppierungen wurden an die aktuellen Berufsbezeichnungen und das Vergütungsniveau angepasst.

V. Die neuen Vergütungsgruppenpläne 40-45

Darüber hinaus wurden auch die Vergütungsgruppenpläne 40-45 neugefasst und angepasst. Hierunter fallen u.a. Ärzte und Ärztinnen, Ergotherapeuten und Ergotherapeutinnen, Physiotherapeuten und Physiotherapeutinnen, Diätassistenten und Diätassistentinnen. Bei der Neufassung wurden viele Funktionseingruppierungen und Beispiele verwendet, sodass an dieser Stelle auf die Ausführungen in den einzelnen Vergütungsgruppenplänen verwiesen wird.

VI. Überleitung

a) Überleitung/Höhergruppierung auf Antrag

In die Anlage 1.2.2 zur KAO (AR-Ü) wurde zum 1. Mai 2018 ein neuer Abschnitt V Überleitung in die Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA eingefügt (siehe Anlage). Es handelt sich dabei um die Originalüberleitungsvorschriften für die im Bereich des kommunalen Dienstes ab 1. Januar 2017 in Kraft getretene Entgeltordnung (VKA). Die kursiv abgedruckten Teile des Abschnitts V sind dabei im Geltungsbereich der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) nicht einschlägig. Die für die Beschäftigten im Bereich der KAO maßgeblichen Überleitungsregelungen ergeben sich in der Zusammenschau von Abschnitt V mit der Protokollnotiz (AR-Ü) zu den §§ 29 bis 29 c. Diese Protokollnotiz regelt die kirchlichen Besonderheiten. Für die neue Entgeltordnung (KAO) für Beschäftigte der Vergütungsgruppenpläne 30-45, sind Nummer 1 e) und Nummer 2 der Protokollnotiz (AR-Ü) zu den §§ 29 bis 29 c zu beachten. Für die Überleitung gilt somit Folgendes:

Die Beschäftigten in diesen Bereichen, die am **30. September 2020** in einem Arbeitsverhältnis zu einem kirchlichen **Arbeitgeber im Anwendungsbereich der KAO** stehen, welches über den **1. Oktober 2020 hinaus fortbesteht**, sind ab dem 1. Oktober 2020 in die neue Entgeltordnung (KAO) übergeleitet. Für Eingruppierungsvorgänge gelten ab diesem Zeitpunkt die §§ 12, 13 (VKA) TVöD, abgedruckt als redaktioneller Hinweis im Anschluss an Nummer 2 c der Protokollnotiz (AR-Ü).

Gemäß **§ 29 a Abs. 1 AR-Ü** erfolgt die Überleitung unter **Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit**.

Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierungen findet aufgrund der Überleitung in die Entgeltordnung (KAO) nicht statt.

Ergibt sich aus den zum 1. Oktober 2020 in Kraft tretenden Vergütungsgruppenplänen 30 bis 45 eine höhere Entgeltgruppe, so sind die Beschäftigten auf Antrag in der Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach § 12 (VKA) TVöD ergibt. Der **Antrag auf Höhergruppierung** kann nur bis zum **31. Dezember 2021** von dem/der Beschäftigten gegenüber dem jeweiligen Arbeitgeber gestellt werden. Der Antrag ist an keine bestimmte Form gebunden. **Ein Widerruf des Antrags ist nicht möglich.**

Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Oktober 2020 (z. B. aufgrund von Elternzeit, Sonderurlaub gemäß § 28 KAO), beginnt die Antragsfrist von 15 Monaten mit Wiederaufnahme der Tätigkeit. Ein Antrag auf Höhergruppierung wirkt immer (auch wenn der Antrag nach Wiederaufnahme der Tätigkeit im Anschluss an ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses gestellt wird) **auf den 1. Oktober 2020 zurück**. Nach dem 1. Oktober 2020 in der seitherigen Entgeltgruppe eingetretene Stufensteigerungen bleiben für die Höhergruppierung unberücksichtigt. Dies kann in manchen Konstellationen zu Rückzahlungsforderungen aufgrund der rückwirkenden Höhergruppierung führen.

Die **Stufenzuordnung** bei einer Höhergruppierung auf Antrag gemäß § 29 b AR-Ü richtet sich nach **§ 17 Abs. 4 KAO in der bis 31. August 2017 geltenden Fassung** (abgedruckt als redaktioneller Hinweis in der Rechtssammlung bei § 17 Abs. 4 KAO). Dies bedeutet, die Beschäftigten werden **nicht stufengleich** höhergruppiert, sondern **betragsmäßig** der Stufe der höheren Entgelt-

gruppe zugeordnet, in der sie mindestens ihr seitheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens in Stufe 2. Gegebenenfalls steht ein Garantiebtrag zu. Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. Für Beschäftigte, die aus der Stufe 1 höhergruppiert werden, findet sich in § 29 b Abs. 2 S. 2 AR-Ü zudem noch eine Sonderregelung. Diese werden in der höheren Entgeltgruppe nicht der Stufe 2, sondern wiederum der Stufe 1 zugeordnet. Ihre bisher in Stufe 1 verbrachte Zeit wird angerechnet. Fallen am 1. Oktober 2020 ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung nach § 29 b AR-Ü zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung. Bei Höhergruppierungen nach § 29 b AR-Ü wird der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt nach § 12 Abs. 5 AR-Ü auf einen ggf. zustehenden Strukturausgleich angerechnet. Dies gilt auch für Höhergruppierungen in die Entgeltgruppe 9 c. Die Überleitung von Entgeltgruppe 9 bzw. 9V in die Entgeltgruppen 9 a oder 9 b gilt dagegen nicht als Höhergruppierung in diesem Sinne mit der Folge, dass ein bestehender Strukturausgleich weiter zusteht. Wird ein Antrag auf Höhergruppierung gestellt, so ist die Mitarbeitervertretung gemäß § 42 c) MVG.Württemberg zu beteiligen.

b) Folgen, wenn kein Antrag gestellt wird

Beschäftigte, die keinen Antrag gemäß § 29 b AR-Ü stellen, verbleiben in ihrer **seitherigen** Entgeltgruppe und Stufe in der bis 30. September 2020 geltenden Fassung der Vergütungsgruppenpläne 30-45. **Trotzdem gelten sie als in die neue Entgeltordnung (KAO) übergeleitet.** Die §§ 12, 13 (VKA) TVöD sind anwendbar. Die seitherige Stufenlaufzeit läuft regulär weiter. Ein Anspruch auf Strukturausgleich steht weiterhin zu.

Neueinstellungen ab dem 1. Oktober 2020 im Bereich der VGP 30-45 sind nach der neuen Fassung vorzunehmen, ohne dass die Überleitungsregelungen des Abschnitts V der AR-Ü zu beachten sind.

c) Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auf das Antragsrecht und die Ausschlussfrist in Textform hinzuweisen. Der Arbeitgeber darf keinesfalls eine individuelle Beratung dahingehend vornehmen, ob es für den/die Beschäftigte/n individuell günstiger ist, von dem Antragsrecht Gebrauch zu machen oder nicht, da er sich sonst ggf. schadensersatzpflichtig machen kann. Er muss jedoch den betroffenen Beschäftigten die **Informationen zur Verfügung** stellen, die zur Beurteilung der eigenen Situation und zur Überprüfung der Eingruppierung nach dem neuen Vergütungsgruppenplan notwendig sind. Dazu ist das als Anlage beigefügte **Musterinformationsschreiben** zu verwenden. Auch Personen, die sich am 1. Oktober 2020 in der Beurlaubung befinden, sollten bereits jetzt mit Hilfe des Musterinformationsschreibens informiert werden. Für diese findet sich in dem Schreiben der ergänzende Hinweis, dass sie bei Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit aktiv das Gespräch mit dem Arbeitgeber suchen sollten. Die Unterrichtung der betroffenen Beschäftigten per Musterinformationsschreiben ist in der Personalakte zu dokumentieren und sollte den Beschäftigten bis spätestens 31. Oktober 2020 zugehen. Unterlässt der Arbeitgeber die Unterrichtung, endet die Antragsfrist erst ein Jahr nach Zugang des Unterrichtungsschreibens des Arbeitgebers (Protokollnotiz zu §§ 29 bis 29 c Nr. 2 Buchst. c)).

d) Gültige Tabelle für Beschäftigte, die bereits in die neue Entgeltordnung (KAO) übergeleitet sind

Für die Beschäftigten, die in VGP 30-45 eingruppiert sind, gilt ab 1. Oktober 2020 die Tabelle TVöD VKA mit den Entgeltgruppen 9 a, 9 b und 9 c (siehe Vergütungsgrundschriften 2019/2020).

a) Tarifwerk VKA

Somit sind alle Beschäftigten in VGP 30-45, die sich noch im Tarifwerk Bund befinden, zum 1. Oktober 2020 in das Tarifwerk VKA überzuleiten. Wird durch einen Wechsel in das Tarifwerk VKA ein weiterer Stufenaufstieg möglich, beginnt die Stufenlaufzeit für das Erreichen der weiteren Stufe am 1. Oktober 2020. Die Zuordnung zu einer individuellen Zwischen- oder Endstufe bleibt unberührt.

Der Tarifwerkswechsel ist von Amts wegen vorzunehmen, unabhängig davon, ob Beschäftigte einen Antrag gemäß § 29 b AR-Ü auf Höhergruppierung stellen oder nicht. Die ZGASt wird dafür ein Bearbeitungsblatt zur Verfügung stellen. Sind Beschäftigte in VGP 30-45 bereits im Tarifwerk VKA, ändert sich für sie nichts. Trotzdem muss hier das entsprechende Bearbeitungsblatt ausgefüllt werden, um klarzustellen, dass für sie ab 1. Oktober 2020 die Tabelle TVöD VKA für die bereits in die neue Entgeltordnung übergeleiteten Beschäftigten gilt.

Überleitung von Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9 a und 9 b

Die Tabelle TVöD VKA (Anlage zu Abschnitt V) sieht eine Aufspreizung der Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9 a, b und c vor.

aa) Die **Entgeltgruppe 9 c** wurde als neue Zwischenstufe eingeführt. **Eine automatische Überleitung in die Entgeltgruppe 9 c findet nicht statt.** Nach Entgeltgruppe 9 c kann nur eingruppiert werden, wenn ein Vergütungsgruppenplan eine entsprechende Fallgruppe, die zu einer Eingruppierung in Entgeltgruppe 9 c führt, vorsieht.

bb) Beschäftigte, die zum 1. Oktober 2020 in die neue Entgeltordnung Verwaltung übergeleitet werden und die sich am 30. September 2020 in der **Entgeltgruppe 9** befinden, für die keine besonderen Stufenregelungen besteht (reguläre Entgeltgruppe 9), sind zum 1. Oktober 2020 gemäß § 29 c Abs. 2 AR-Ü stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die **Entgeltgruppe 9 b** übergeleitet. Da die Tabellenwerte der Entgeltgruppe 9 denen der seitherigen Entgeltgruppe 9 entsprechen, handelt es sich letztlich nur um eine Umbenennung der Entgeltgruppe.

Diese Regelung gilt sowohl für Beschäftigte in der regulären Entgeltgruppe 9 im Tarifwerk VKA (mit sechs Stufen) als auch in der regulären EG 9 im Tarifwerk Bund (mit fünf Stufen).

Für Beschäftigte, die am 1. Oktober 2020 aus der Stufe 5 der Entgeltgruppe 9 Bund übergeleitet werden, gilt insofern die Regelung in Nummer 2 d) der Protokollnotiz (AR-Ü) zu den §§ 29 bis 29 c, d. h. die Stu-

Stufenlaufzeit für den weiteren Aufstieg von Stufe 5 nach Stufe 6 beginnt am 1. Oktober 2020. Soweit die Tabellenwerte der Entgeltgruppe 9 Stufe 5 (Bund) höher sind als die Tabellenwerte der Entgeltgruppe 9 b Stufe 5 (VKA) erhalten die Beschäftigten für die Dauer des Verbleibs in Stufe 5 eine Zulage in Höhe des Differenzbetrages. Hintergrund ist der, dass die Mitarbeiter/innen, deren Überleitung von Amts wegen vorgenommen wird, nicht schlechter gestellt werden dürfen.

- cc) Beschäftigte, die zum 1. Oktober 2020 in die neue Entgeltordnung Verwaltung übergeleitet werden und die sich am 30. September 2020 in der **Entgeltgruppe 9 V Tarifwerk VKA** befinden, sind gemäß § 29 c Abs. 3 AR-Ü in Verbindung mit der Nummer 1 der Protokollnotiz (AR-Ü) zu § 29 c Abs. 3 unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Stufe der Entgeltgruppe 9 a (sog. „kleine Entgeltgruppe 9“) übergeleitet, deren Betrag dem Betrag ihrer bisherigen Stufe entspricht.

Stufenverlauf in Entgeltgruppe 9 V Tarifwerk VKA (Tabellenwerte ab 1. März 2020)

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1 Jahr	2 Jahre	3 Jahre	9 Jahre		nicht belegt
3.074,70	3.305,30	3.450,00	3.874,00	4.124,25	Nicht belegt

Stufenverlauf in Entgeltgruppe 9 a Tarifwerk VKA (Anlage zu Abschnitt V, gültig ab 1. März 2020)

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1 Jahr	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre	
2.964,89	3.163,55	3.356,89	3.784,00	3.879,97	4.125,00

Da die Tabellenwerte der Stufe 1 bis 5 der Entgeltgruppe 9 a niedriger sind als die der Stufe 1 bis 5 in Entgeltgruppe 9 V, greift bei der Überleitung aus der Stufen 1 bis 5 eine Sonderregelung: Die bereits in den Stufen 1 bis 5 verbrachte Stufenlaufzeit wird für das Erreichen der nächsthöheren Stufe angerechnet. Für die Dauer des Verbleibs in der bisherigen Stufe steht diesen Beschäftigten jedoch der höhere Tabellenwert der Entgeltgruppe 9 V zu.

Beschäftigte in Stufe 1 der EG 9 V VKA werden in der EG 9 a wiederum der Stufe 1 zugeordnet. Die bereits in Stufe 1 verbrachte Stufenlaufzeit wird für das Erreichen der Stufe 2 der EG 9 a angerechnet.

Stufe 2 der EG 9 V VKA werden in der EG 9 a wiederum der Stufe 2 zugeordnet. Die bereits in Stufe 2 verbrachte Stufenlaufzeit wird für das Erreichen der Stufe 3 der EG 9 a angerechnet.

Beschäftigte in Stufe 3 der EG 9 V VKA werden in der EG 9 a wiederum der Stufe 3 zugeordnet. Die bereits in Stufe 3 verbrachte Stufenlaufzeit wird für das Erreichen der Stufe 4 der EG 9 a angerechnet.

Bei **Beschäftigten in Stufe 4** der Entgeltgruppe 9 V VKA ist zu differenzieren:

Haben Beschäftigte in Stufe 4 der Entgeltgruppe 9 V VKA am 1. Oktober 2020 eine **unter vierjährige Stufenlaufzeit** zurückgelegt, werden sie in der Entgeltgruppe 9 a wiederum der Stufe 4 zugeordnet. Die bereits in Stufe 4 verbrachte Stufenlaufzeit wird für das Erreichen der Stufe 5 der Entgeltgruppe 9 a angerechnet.

Haben Beschäftigte in Stufe 4 der Entgeltgruppe 9 V VKA am 1. Oktober 2020 eine **vierjährige bzw. über vierjährige Stufenlaufzeit** zurückgelegt, werden sie in der Entgeltgruppe 9 a gleich der Stufe 5 zugeordnet. Die bereits in Stufe 4 verbrachte Stufenlaufzeit wird für das Erreichen der Stufe 6 der Entgeltgruppe 9 a angerechnet.

Beschäftigte in **Stufe 5 der EG 9 V VKA** werden zum 1. Oktober 2020 betragsgemäß gleich der Stufe 6 der EG 9 a zugeordnet.

- dd) Beschäftigte, die zum 1. Oktober 2020 in die neue Entgeltordnung Verwaltung übergeleitet werden und die sich am 30. September 2020 in der **Entgeltgruppe 9 V Tarifwerk Bund** befinden, sind gemäß Nummer 2 der Protokollnotiz (AR-Ü) zu § 29 c Abs. 3 ebenfalls unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Stufe der Entgeltgruppe 9 a (sog. „kleine Entgeltgruppe 9“) übergeleitet, deren Betrag dem Betrag ihrer bisherigen Stufe entspricht. **Anders als bei Überleitung aus Entgeltgruppe 9 V VKA gilt aber hier: Ist am 1. Oktober 2020 die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe erfüllt, erfolgt die Zuordnung gleich zur nächsthöheren Stufe. In dieser nächsthöheren Stufe beginnt die Stufenlaufzeit dann aber von neuem.**

Stufenverlauf in Entgeltgruppe 9 V Tarifwerk Bund (Tabellenwerte ab 1. März 2020)

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1 Jahr	5 Jahre	9 Jahre		nicht belegt	nicht belegt
2.994,70	3.232,46	3.505,82	3.802,54	Nicht belegt	Nicht belegt

Stufenverlauf in Entgeltgruppe 9 a Tarifwerk VKA (Anlage zu Abschnitt V, gültig ab 1. März 2020)

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1 Jahr	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre	
2.964,89	3.163,55	3.356,89	3.784,00	3.879,97	4.125,00

Da auch hier die Tabellenwerte der Stufen 1 bis 4 der Entgeltgruppe 9 a niedriger sind, **ist für Beschäftigte in Stufe 1 bis 4 der Entgeltgruppe 9 V Bund die für Beschäftigte in Stufe 1 bis 5 der Entgeltgruppe 9 V VKA geltende Sonderregelung entsprechend anzuwenden:** Beschäftigte in den Stufen 1 bis 4 der Entgeltgruppe 9 V Bund werden in der Entgeltgruppe 9 a wiederum der Stufe 1 bis 4 zugeordnet. Die bereits in den Stufen 1 bis 4 verbrachte Stufenlaufzeit wird für das Erreichen der nächsthöheren Stufe der Entgeltgruppe 9 a angerechnet. Für die Dauer des Verbleibs in der bisherigen Stufe steht diesen Beschäftig-

ten jedoch der höhere Tabellenwert der Entgeltgruppe 9 V Stufe 1 bis 4 zu.

Beschäftigte in Stufe 1 der Entgeltgruppe 9 V Bund werden in der Entgeltgruppe 9 a der Stufe 1 zugeordnet. Die bereits in Stufe 1 verbrachte Stufenlaufzeit wird für das Erreichen der Stufe 2 der Entgeltgruppe 9 a angerechnet.

Haben **Beschäftigte in Stufe 2** der Entgeltgruppe 9 V Bund am 1. Oktober 2020 bereits eine mindestens zweijährige Stufenlaufzeit zurückgelegt, werden sie am 1. Oktober 2020 gleich der Stufe 3 zugeordnet. Eine weitere Anrechnung auf die Stufenlaufzeit erfolgt nicht, d. h. in diesem Fall beginnt am 1. Oktober 2020 die Stufenlaufzeit für das Erreichen der Stufe 4.

Haben **Beschäftigte in Stufe 3** der Entgeltgruppe 9 V Bund am 1. Oktober 2020 bereits eine mindestens dreijährige Stufenlaufzeit zurückgelegt, werden sie am 1. Oktober 2020 gleich der Stufe 4 zugeordnet. Eine weitere Anrechnung auf die Stufenlaufzeit erfolgt nicht, d. h. in diesem Fall beginnt am 1. Oktober 2020 die Stufenlaufzeit für das Erreichen der Stufe 5.

Haben **Beschäftigte in Stufe 4** der Entgeltgruppe 9 V Bund am 1. Oktober 2020 bereits eine mindestens vierjährige Stufenlaufzeit zurückgelegt, werden sie am 1. Oktober 2020 gleich der Stufe 5 zugeordnet. Eine weitere Anrechnung auf die Stufenlaufzeit erfolgt nicht, d. h. in diesem Fall beginnt am 1. Oktober 2020 die Stufenlaufzeit für das Erreichen der Stufe 6.

- ee) **Die Überleitung von Entgeltgruppe 9 in Entgeltgruppe 9 b und von Entgeltgruppe 9 V in Entgeltgruppe 9 a für die Beschäftigten, die von der Überleitung in die neue Entgeltordnung Verwaltung betroffen sind, ist von Amts wegen vorzunehmen, unabhängig davon, ob Beschäftigte einen Antrag gemäß § 29 b AR-Ü stellen oder nicht. Die ZGASt wird dafür ein Bearbeitungsblatt zur Verfügung stellen. Bei der Überleitung von Entgeltgruppe 9 in Entgeltgruppe 9 b und von Entgeltgruppe 9 V in Entgeltgruppe 9 a steht der Mitarbeitervertretung ein Beteiligungsrecht gemäß § 42 c) MVG.Württemberg zu.**

Überleitung aus der EG 2 und EG 3 mit Stufenlaufzeitbegrenzung

Beschäftigte der **Entgeltgruppe 2**, für die gemäß des Anhangs zu **§ 16 (VKA)**

TVöD in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung die Stufe 5 Endstufe ist, sind unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Stufe der Entgeltgruppe 2 übergeleitet, deren Betrag dem Betrag ihrer bisherigen Stufe entspricht.

Ist bei Beschäftigten, die am 30. September 2020 der Stufe 4 zugeordnet sind, bei der Überleitung am 1. Oktober 2020 in die Entgeltgruppe 2 die Stufenlaufzeit zum Erreichen der Stufe 5 erfüllt, werden sie der Stufe

5 zugeordnet. Ist in der bisherigen Stufe 4 eine über vier Jahre hinausgehende Stufenlaufzeit zurückgelegt, wird die darüber hinaus zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der Stufe 5 der Entgeltgruppe 2 angerechnet.

Beschäftigte der **Entgeltgruppe 2**, für die gemäß des Anhangs zu **§ 16 (Bund) TVöD** die Stufe 5 Endstufe ist, sind unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Stufe der Entgeltgruppen 2 übergeleitet, deren Betrag dem Betrag ihrer bisherigen Stufe entspricht. Ist dadurch am Tag der Überleitung in die Entgeltgruppe 2 die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe erfüllt, beginnt in dieser nächsthöheren Stufe die Stufenlaufzeit von neuem.

Beschäftigte der **Entgeltgruppe 3**, für die gemäß des Anhangs zu **§ 16 (Bund) TVöD** die Stufe 5 Endstufe ist, sind unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Stufe der Entgeltgruppe 3 übergeleitet, deren Betrag dem Betrag ihrer bisherigen Stufe entspricht. Ist dadurch am Tag der Überleitung in die Entgeltgruppe 3 die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe erfüllt, beginnt in dieser nächsthöheren Stufe die Stufenlaufzeit von neuem.

Diese Überleitungen, sind von Amts wegen vorzunehmen, unabhängig davon, ob Beschäftigte einen Antrag gemäß § 29 b AR-Ü stellen oder nicht. Die ZGASt wird dafür ein Bearbeitungsblatt zur Verfügung stellen.

Bei diesen Überleitungen steht der Mitarbeitervertretung ein Beteiligungsrecht gemäß § 42 c) MVG.Württemberg zu.

b) Tarifwerk für Beschäftigte, die noch nicht in die neue Entgeltordnung (KAO) übergeleitet sind

Alle noch nicht von der Überleitung in die neue Entgeltordnung betroffenen Beschäftigten verbleiben in ihren seitherigen Tabellen (je nach Tarifwerk Tabelle TVöD Bund oder Tabelle TVöD VKA), in welchen nur eine Entgeltgruppe 9 ausgewiesen wird, die den Tabellenwerten der Entgeltgruppe 9 b entspricht. Bislang bestehende Regelungen zu den Stufen bleiben bestehen. Sofern im allgemeinen Teil der KAO bzw. sonst in allgemeinen Regelungen auf die Entgeltgruppen 9 a, 9 b und 9 c Bezug genommen wird, ist für die noch nicht von der Überleitung betroffenen Beschäftigten in Entgeltgruppe 9 die für die Entgeltgruppe 9 b zutreffende Regelung einschlägig.

Ziel ist es, dass nach Abschluss der Einführung der neuen Entgeltordnung für alle Beschäftigten im Geltungsbereich der KAO (für die nicht die P-Tabelle oder die S-Tabelle einschlägig ist) nur noch eine Tabelle TVöD VKA mit den Entgeltgruppen 9 a, 9 b und 9 c und einheitlichen Stufenregelungen (Anlage zu Abschnitt V) gilt. Die Überführung in diese Tabelle erfolgt sukzessive mit der Einführung der neuen Entgeltordnung für die jeweiligen Bereiche.

c) Dokumentationspflichten im Hinblick auf die Überleitung in die neue Entgeltordnung für den Bereich der Vergütungsgruppenpläne 30 bis 45

Um die Überleitung in die neue Entgeltordnung für den Bereich der Vergütungsgruppenpläne 30-45 auch später noch nachvollziehen zu können, müs-

sen sich spätestens im Januar 2021 folgende Unterlagen auf den Personalakten der betroffenen Beschäftigten befinden:

- a) Informationsschreiben
- b) Bearbeitungsblatt Tarifwerkswechsel der ZGASSt oder Bearbeitungsblatt Überleitung in Entgeltgruppe 9 a, b der ZGASSt
- c) Dokumentationsblatt zum Abschluss Überleitung
- d) Ggf. Begründung, warum es sich um eine Stelle von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung handelt.

Auf dem Dokumentationsblatt zum Abschluss der Überleitung muss unter anderem Folgendes eingetragen werden:

- Wann die Information der/des Beschäftigten erfolgt ist.
- Ob ein Antrag auf Höhergruppierung fristgerecht gestellt wurde oder nicht (Der Antrag ist der Personalakte beizufügen).
- Im Falle eines Antrags Ergebnis der Überprüfung der Eingruppierung.
- Ggf. Umsetzung der Höhergruppierung.
- Falls kein Antrag gestellt wird, welche Eingruppierung nach den VGP 30-45 in der bis 30. September 2020 geltenden Fassung weiterhin gilt etc.

Um entsprechende Beachtung wird gebeten.

Mit freundlichen Grüßen

Stefan Werner
Direktor

Anlagen

- Vergütungsgruppenpläne 30-45 in der ab 1. Oktober 2020 geltenden Fassung
- Auszug aus der Anlage 1.2.2 zur KAO (AR-Ü) - Abschnitt V Überleitung in die Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA
- Musterinformationsschreiben Überleitung in die neue Entgeltordnung (KAO) für den Bereich Hauswirtschaft etc.
- Musterantrag auf Höhergruppierung nach der neuen Entgeltordnung (KAO)
- Tabelle TVöD-VKA für Beschäftigte, die bereits in die neue Entgeltordnung (KAO) übergeleitet sind, gültig ab 1. Oktober 2020