

AZ 25.00 Nr. 25.0-10-V48/6

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 Verwaltung Änderung des Vergütungsgruppenplans 63

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Arbeitsrechtliche Kommission hat am 19. Juli 2019 die Änderung des Vergütungsgruppenplans 63 beschlossen. Die bislang im Vergütungsgruppenplan 60 eingruppierten ständigen Stellvertreter/-innen eines Kirchenpflegers oder einer Kirchenpflegerin sind nun im Vergütungsgruppenplan 63 mit aufgenommen.

Der geänderte Vergütungsgruppenplan 63 (siehe Anlage zu diesem Rundschreiben) tritt am 1. Oktober 2019 in Kraft. Die Ausführungen im Rundschreiben vom 28.04.2016 unter AZ 72.13 Nr. 39.7-01-05-V01/6 behalten nach wie vor ihre Gültigkeit und werden durch dieses Rundschreiben ergänzt.

Im Folgenden erhalten Sie Hinweise zu den neuen Eingruppierungsmerkmalen der Ständigen Stellvertretungen und der Überleitung dieses Personenkreises in den neuen Vergütungsgruppenplan 63.

I. Änderungen des bereits zum 1. Juli 2016 in Kraft getretenen VGP 63

Maßgebend für die Eingruppierung der ständigen Stellvertretungen ist, dass es sich hierbei nicht nur um eine Verhinderungsstellvertretung handelt, die nur in Urlaubs- oder bei Abwesenheit die Stellvertretung der Kirchenpflegerin oder des Kirchenpflegers übernimmt. Von der ständigen Stellvertretung werden Aufgaben einer Kirchenpflegerin oder eines Kirchenpflegers wahrgenommen, dies bedeutet, dass die ständige Stellvertretung vom Arbeitgeber auf Dauer und zur Gesamtvertretung bestellt wird.

Grundvoraussetzung für die Eingruppierung von Ständigen Stellvertretungen ist zum einen mindestens eine Verwaltungsausbildung oder eine qualifizierte kaufmännische



Ausbildung, und zum anderen die entsprechende Tätigkeit. Ständige Stellvertretungen sind ab Stellen der Gruppe E 1 vorgesehen. Grundsätzlich sind die ständigen Stellvertretungen eine Entgeltgruppe niedriger als der/die Kirchenpfleger/Kirchenpflegerin eingruppiert. Der Vergütungsgruppenplan sieht auch eine Eingruppierung von Ständigen Stellvertretungen vor, die nicht über die vorgeschriebene fachliche Vorbildung verfügen. Sollte also die vorgeschriebene abgeschlossene Hochschulausbildung bzw. die wissenschaftliche Hochschulbildung nicht vorliegen, ist die Eingruppierung der Ständigen Stellvertretungen noch eine weitere Entgeltgruppe unter der sonst zutreffenden Entgeltgruppe vorzunehmen.

Beispiel:

Einer Beschäftigten ist die ständige Stellvertretung eines Kirchenpflegers oder einer Kirchenpflegerin auf einer Stelle der Gruppe E 2 übertragen. Sie hat eine abgeschlossene Ausbildung als Bankkauffrau. Angenommen sie hätte die erforderliche Hochschulbildung, könnte sie in EG 12 eingruppiert werden. Da sie keine abgeschlossene Hochschulbildung, aber die erforderliche 3-jährige qualifizierte kaufmännische Ausbildung nachweisen kann, ist sie in Entgeltgruppe 11 einzugruppiert. Eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 12 wäre nur möglich, wenn sie ihre Fachkenntnisse in einem Kolloquium nachweist. Dann könnte sie ab dem Zeitpunkt des Bestehens des Kolloquiums höhergruppiert werden.

II. Überleitung

Die Überleitung der Ständigen Stellvertretungen aus dem Vergütungsgruppenplan 60 in den Vergütungsgruppenplan 63 erfolgt auf Antrag der Beschäftigten zum 1. Oktober 2019. Bezüglich der Einzelheiten der Überleitung verweisen wir auf das Rundschreiben zur Neuen Entgeltordnung für Beschäftigte der Verwaltung AZ 25.00 Nr.25.0-10-V47/6.

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). Für Beschäftigte, denen die ständige Stellvertretung eines Kirchenpflegers oder einer Kirchenpflegerin übertragen ist, ist Nummer 1 c) 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 2019** in einem Arbeitsverhältnis zu einem kirchlichen **Arbeitgeber im Anwendungsbereich der KAO** stehen, welches über den **1. Oktober 2019 hinaus fortbesteht**, sind ab dem 1. Oktober 2019 gemäß **§ 29 a Abs. 1 AR-Ü** unter **Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit aus dem VGP 60 in den VGP 63 überzuleiten.**

Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierungen findet aufgrund der Überleitung in den VGP 63 nicht statt.

Ergibt sich aus dem zum 1. Oktober 2019 in Kraft tretenden

Vergütungsgruppenplan 63 eine höhere Entgeltgruppe, so sind die Beschäftigten auf Antrag in der Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach § 12 TVöD (VKA) ergibt. Der

Antrag auf Höhergruppierung kann nur bis zum **31. Dezember 2020** 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 2019 (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 2019 zurück**. Nach dem 1. Oktober 2019 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 Entgeltgruppe 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 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 2019 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. 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 2019 geltenden Fassung des Vergütungsgruppenplans 60. **Trotzdem gelten sie als in den neuen Vergütungsgruppenplan 63 übergeleitet**. Die seitherige Stufenlaufzeit läuft regulär weiter. Ein Anspruch auf Strukturausgleich steht weiterhin zu.

Neueinstellungen ab dem 1. Oktober 2019 im Bereich des VGP 63 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 macht. 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 2019 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 2019 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. a)).

d) Dokumentationspflichten im Hinblick auf die Überleitung der Ständigen Stellvertretungen eines Kirchenpflegers oder einer Kirchenpflegerin in den neuen Vergütungsgruppenplan 63

Um die Überleitung der Ständigen Stellvertretungen aus dem VGP 60 in den VGP 63 auch später noch nachvollziehen zu können, müssen sich spätestens im Januar 2021 folgende Unterlagen auf den Personalakten der betroffenen Beschäftigten befinden:

- a) Informationsschreiben
- b) Bearbeitungsblatt Tarifwerkswechsel oder Bearbeitungsblatt Überleitung für die Höhergruppierung auf Antrag der ZGASSt
- c) Dokumentationsblatt zum Abschluss Überleitung

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 dem VGP 60 in der bis 30. September 2019 geltenden Fassung weiterhin gilt etc.

Um entsprechende Beachtung wird gebeten.

Mit freundlichen Grüßen

Sina Dreßler

Anlagen

- Vergütungsgruppenplan 63 in der ab 1. Oktober 2019 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) bzw. VGP 63 für die ständigen Stellvertretungen einer/s Kirchenpflegers/in
- Musterantrag auf Höhergruppierung nach der neuen Entgeltordnung (KAO) ständige Stellvertretung Kirchenpfleger/in
- Tabelle TVöD-VKA für Beschäftigte, die bereits in die neue Entgeltordnung (KAO) übergeleitet sind, gültig ab 1. Oktober 2019