

AZ 25.00 Nr. 25.0-10-V100/6

An die
Ev. Pfarrämter und Kirchenpflegen
über die Ev. Dekanatämter
- Dekaninnen und Dekane sowie
Schuldekaninnen und Schuldekane -
Landeskirchliche Dienststellen
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner
Große Kirchenpflegen
Kirchliche Verwaltungsstellen
Geschäftsführungen von Bezirks- und Kreisdiakoniestationen

Eingruppierung von Leitungen in der Tagespflege

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Arbeitsrechtliche Kommission hat in ihrer Sitzung vom 18. Februar 2022 die Neueingruppierung der Leitungen einer Tagespflege beschlossen. Im Folgenden wollen wir Ihnen die einzelnen Änderungen und deren Auswirkungen auf die praktische Umsetzung näher erläutern.

1. Eingruppierung der Leitungen einer Tagespflege

Seither waren die Leitungen einer Tagespflege im VGP 26 wie Einsatzleitungen eingruppiert. In der Praxis war dies schwer umsetzbar, da nach dem Rahmenvertrag teilstationäre Einrichtungen die Leitung einer Tagespflege nur durch eine verantwortliche Pflegefachkraft erfüllt werden kann. Die Arbeitsrechtliche Kommission hat deshalb eine Änderung des Vergütungsgruppenplans 54 beschlossen. Hiernach sind Leitungen einer Tagespflege nun ausdrücklich in zwei neuen Fallgruppen 4 a) und 8 a) im Vergütungsgruppenplan 54 aufgenommen und können in EG P 9 oder EG P 10 eingruppiert werden. Diese Änderung gilt ab 1. April 2022. Der Vergütungsgruppenplan wird wie folgt geändert:

Nach der Entgeltgruppe P9 Fallgruppe 4 wird folgende neue Fallgruppe 4. a) eingefügt:

„4. a) Beschäftigte wie zu 3. als Leitung einer Tagespflege.“

Nach der Entgeltgruppe P 10 Fallgruppe 8 wird folgende neue Fallgruppe 8. a) eingefügt:

„8. a) Beschäftigte wie zu 4.a, denen in der Regel mindestens 6 Beschäftigte ständig unterstellt sind. (Hierzu Protokollnotiz Nr. 8)“

Diakonie- und Sozialstationen, die ihre Leitungen einer Tagespflege bisher im VGP 26 eingruppiert haben, müssen diese Mitarbeitende nun gemäß Punkt 2. überleiten. Wir bitten alle betroffenen Dienststellen, die Eingruppierungen diesbezüglich nochmal zu überprüfen.

2. Eingruppierung und Überleitung der Beschäftigten, die bisher im VGP 26 eingruppiert sind

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 Leitungen einer Tagespflege, sind Nummer 1 h) und Nummer 2 der Protokollnotiz (AR-Ü) zu den §§ 29 bis 29 c zu beachten. Für die Überleitung gilt somit Folgendes:

Die Beschäftigten in diesem Bereich, die am **31. März 2022** in einem Arbeitsverhältnis zu einem kirchlichen **Arbeitgeber im Anwendungsbereich der KAO** stehen, welches über den **1. April 2022 hinaus fortbesteht**, sind ab dem 1. April 2022 in die neue Entgeltordnung (KAO) übergeleitet. Für Eingruppierungsvorgänge gelten ab diesem Zeitpunkt die §§ 12, 13 KAO.

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. April 2022 in Kraft tretenden Vergütungsgruppenplan 54 eine höhere Entgeltgruppe, so sind die Beschäftigten auf Antrag in der Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach § 12 KAO ergibt. Der **Antrag auf Höhergruppierung** kann nur bis zum **30. Juni 2023** 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. April 2022 (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. April 2022 zurück**. Nach dem 1. April 2022 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 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. April 2022 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 31. März 2022 für diesen Personenkreis geltenden Fassung des Vergütungsgruppenplans 26. **Trotzdem gelten sie als in den neuen VGP 54 übergeleitet.** Die §§ 12, 13 KAO sind anwendbar. Die seitherige Stufenlaufzeit läuft regulär weiter. Ein Anspruch auf Strukturausgleich steht weiterhin zu.

Neueinstellungen ab dem 1. April 2022 im Bereich des VGP 54 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. schadenersatzpflichtig 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. April 2022 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 Musterinformations-

schreiben ist in der Personalakte zu dokumentieren und sollte den Beschäftigten schnellstmöglich bis spätestens 31. August 2022 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)).

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

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

d) Dokumentationspflichten im Hinblick auf die Überleitung der Leitungen einer Tagespflege

Um die Überleitung in den neuen VGP 54 für den Bereich des Vergütungsgruppenplans 54 auch später noch nachvollziehen zu können, müssen sich spätestens im Juni 2023 folgende Unterlagen auf den Personalakten der betroffenen Beschäftigten befinden:

a) Informationsschreiben

b) 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 26 in der bis 31. März 2022 für diesen Personenkreis geltenden Fassung weiterhin gilt etc.

Wir bitten um entsprechende Beachtung.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Michael Frisch
Oberkirchenrat

Anlagen:

Anlage 1 VGP 54 Stand 1.4.2022

Anlage 2 Tabelle TVöD VKA ab 1.4.2022

Anlage 3 Auszug aus der Anlage 1.2.2 zur KAO-ARÜ Abschnitt V Stand 18. Februar 2022

Anlage 4 Musterinformationsschreiben für Leitungen einer Tagespflege

Anlage 5 Musterantrag für Leitungen einer Tagespflege