

AZ 25.00 Nr. 25.0-10-V44/6

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 im Sozialdienst (VGP 25)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Arbeitsrechtliche Kommission hat am 22. Februar 2019 einen Beschluss zur Neuregelung der Eingruppierungsmerkmale für Beschäftigte im Sozialdienst gefasst. Der Neue Vergütungsgruppenplan 25, siehe Anlage zu diesem Rundschreiben, tritt am 01.05.2019 in Kraft. Im Folgenden erhalten Sie einen Überblick über die neuen Eingruppierungsmerkmale und Hinweise zu der Überleitung in den neuen Vergütungsgruppenplan 25.

### **1. Der neue VGP 25**

#### **a. Systematik**

Neu ist, dass in dem VGP 25 zukünftig auch die Geschäftsführungen, Leitungen und Psychologen/Psychologinnen sowie Psychotherapeuten/Psychotherapeutinnen eingruppiert sind. Dies betrifft z.B. die Geschäftsführungen von Kreisdiakonieverbänden, Leitungen von psychologischen Beratungsstellen und Psychologen mit Masterabschluss. Ein Rückgriff auf andere Vergütungsgruppenpläne (z.B. VGP 01 oder VGP 02) ist in diesen Fällen daher nicht mehr notwendig.

Die **Regeleingruppierung** von Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen ist künftig die EG 9 c. Die Regeleingruppierung setzt dabei einen Abschluss als Diplom Sozialarbeiter/in, Diplom Sozialpädagoge/-in (FH) mit staatlicher Anerkennung oder einen Bachelorabschluss in diesen Studiengängen voraus. In der Protokollnotiz (KAO) zu dem VGP 25 sind des Weiteren Ausbildungen genannt, welche gleichgestellt sind. Diese Aufzählung ist **abschließend**. **Gleichgestellt** sind folgende Abschlüsse:



- a) Sozialarbeiter/-arbeiterinnen und Sozialpädagogen/-pädagoginnen einer Berufsakademie (Diplom-Sozialpädagoge/-pädagogin, Diplom-Sozialarbeiter/-arbeiterin Berufsakademie (BA))
- b) Sozialarbeiter/-arbeiterinnen und Sozialpädagogen/-pädagoginnen mit staatlicher Anerkennung
- c) Heilpädagogen/-pädagoginnen mit abgeschlossener Hochschulbildung (B. A.)
- d) Sozialwirte/-wirtinnen (B. A.)
- e) Dipl.-Pädagogen/-Pädagoginnen, Pädagogen/Pädagoginnen (B. A.), B. A. Bildungs- und Erziehungswissenschaft
- f) Diakone/Diakoninnen mit abgeschlossener, kirchlich anerkannter Fachausbildung entsprechend § 3 des Diakonen- und Diakoninnengesetzes.
- g) Psychologen/Psychologinnen (B. A.)

Im VGP 25 gibt es für das jeweilige Aufgabengebiet spezifische Heraushebungsmerkmale, die zu einer Eingruppierung in die Entgeltgruppen EG 10-15 führen.

Die im Folgenden dargestellten, konkret genannten Heraushebungsmerkmale sind dabei nicht abschließend. Auch andere Tätigkeiten können eine herausgehobene Eingruppierung begründen, sofern eine allgemeine tarifliche Öffnungsklausel in der Entgeltgruppe vorgesehen ist. Die übertragene Tätigkeit muss sich aber immer am Schwierigkeits- bzw. Verantwortungsgrad der konkreten Heraushebungsmerkmale messen lassen.

#### ***b. Heraushebungsmerkmal der Entgeltgruppe 10***

Beschäftigte im Sozialdienst können dann nach EG 10 eingruppiert werden, wenn sie unter die Fallgruppe 2 a) oder 2 b) fallen.

aa) Die **Fallgruppe 2 a)** umfasst die Beschäftigten, die eine abgeschlossene **Zusatzausbildung** haben und die entsprechende Tätigkeit ausüben. Das Merkmal der Zusatzausbildung ist dann erfüllt, **wenn ein mehrmoduliger Lehrgang oder eine mindestens einjährige berufsbegleitende Ausbildung oder eine andere kirchlich gleichwertig anerkannte Ausbildung abgeschlossen wurde**. Eine solche Zusatzausbildung kann z.B. eine heilpädagogische, sozialtherapeutische Ausbildung sein oder eine Ausbildung als Familienberater/in. Die Aufzählung in der Protokollnotiz Nr. 2 ist beispielhaft und nicht abschließend.

Zu der Zusatzausbildung muss hinzukommen, dass die **entsprechende Tätigkeit** ausgeübt wird.

**Beispiel:** Ein/e Mitarbeiter/in hat eine Zusatzausbildung als Familienberater/in. Sie arbeitet in der Schuldner- und Insolvenzberatung. Das Merkmal der entsprechenden Tätigkeit ist in diesem Fall nicht erfüllt.

bb) Die **Fallgruppe 2 b)** ist erfüllt, wenn die Beschäftigten zu mindestens **einem Drittel schwierige Tätigkeiten** ausüben. Dies ist immer dann zu bejahen, wenn die Beschäftigten in der Suchtberatung, Beratung für Langzeitarbeitslose, Psychologischen Beratung, Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatung, im Sozialpsychiatrischen Dienst, in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung (in Mütterkurheimen), Beratung und Betreuung HIV-Infizierter und AIDS-Erkrankter und Schuldner- und Insolvenzberatung tätig sind. Das Merkmal ist ebenfalls erfüllt, wenn Rechtsdienstleistungen nach den §§ 6 und 8 Rechtsdienstleistungsgesetz erbracht werden oder die Leitung von Diakonie- und/oder Tafelläden mit Anleitung von mindestens zwei Personen in Maßnahmen nach §§ 16 ff. SGB II übernommen wurde.

Ausländer-, Aussiedler- und Asylberatung, Sozial- und Lebensberatung gelten dann als schwierige Tätigkeiten, wenn die Beratung auf einen zielgerichteten, länger andauernden Prozess angelegt ist, Veränderungen im Verhalten des Hilfesuchenden herbeiführen soll und die Beratung in psychosozialen- sowie Ehe-, Familien- und Lebensfragen von der Fachkraft selbst durchgeführt wird.

Als schwierige Tätigkeiten gelten auch die Beratung, die üblicherweise durch Fachberatung oder Supervision begleitet wird und die auf einen zielgerichteten, länger andauernden Prozess angelegt ist, der Veränderungen des Verhaltens bei Hilfesuchenden herbeiführen soll oder die Gemeinwesenarbeit zur Integration von Randgruppen.

#### **c. Heraushebungsmerkmal EG 11**

Tätigkeiten, die zu mindestens einem Drittel von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung sind, erfüllen das Heraushebungsmerkmal nach EG 11.

Tätigkeiten von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung liegen z.B. vor, bei:

- ⇒ Supervision von haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden (Befähigungsnachweis erforderlich)
- ⇒ Tätigkeit als Therapeut/Therapeutin mit anerkannter Ausbildung nach DRV
- ⇒ Qualifikation von ehrenamtlichen Leitungen sozialdiakonischer Gruppen
- ⇒ Vertretung der Dienststelle in der Öffentlichkeit und in kommunalen Entscheidungsgremien (z. B. Jugendhilfeausschuss, Sozialausschuss).

Diese Aufzählung ist nicht abschließend. Auch andere Tätigkeiten können dieses Merkmal erfüllen. Diese Prüfung muss im Einzelfall vorgenommen werden.

#### **d. Eingruppierung von Referenten**

aa) Beschäftigte, die als **Fachreferentinnen/Fachreferenten** in landeskirchlichen Werken oder Diensten, die Einrichtungen und Träger **konzeptionell beraten**, sind in die EG 11 Fallgruppe 3 c) einzugruppieren. Hierbei handelt es sich um eine **Funktionseingruppierung**. Dies bedeutet, dass es nicht auf den Umfang der auszuübenden Tätigkeit ankommt. Wenn die Beschäftigten als Fachreferenten eingesetzt

werden, sind sie zwingend in die EG 11 einzugruppieren. Anknüpfungspunkt für die Eingruppierung ist somit ein besonderes systematisches Wissen und die Fähigkeit, dieses praxisbezogen zu vermitteln und dadurch schwierige Beratungsprozesse zu begleiten. Klargestellt wird auch, dass die Fachreferenten/Fachreferentinnen die unter Gliederungspunkt 1 genannten Voraussetzungen erfüllen müssen.

bb) **Landesreferenten/Landesreferentinnen**, die aufgrund ausdrücklicher Anordnung ihr Handlungsfeld gegenüber staatlichen und/oder kirchlichen Institutionen vertreten müssen, werden in die **EG 12 Fallgruppe 4 a)** eingruppiert. Ebenso Beschäftigte, denen Landesaufgaben übertragen wurden. Landesaufgaben im Sinne des Tätigkeitsmerkmals liegen dann vor, wenn dem/der Beschäftigten aufgrund ausdrücklicher Anordnung ein Aufgabengebiet zur abschließenden Bearbeitung übertragen wird, das sich auf den gesamten Bereich der Ev. Landeskirche in Württemberg erstreckt und sich durch das Maß der Verantwortung erheblich auszeichnet. Die Einstufungsvoraussetzung „ein Aufgabengebiet abschließend zu bearbeiten“ ist auch dann erfüllt, wenn der/die Beschäftigte nicht die letzte Entscheidungsbefugnis besitzt. Dabei ist es nicht unbedingt erforderlich, aber möglich, dass weitere Personen in diesem Arbeitsbereich eingesetzt sind. Mit der Verantwortung des Arbeitsbereichs ist z.B. die inhaltliche Weiterentwicklung von Themen, die Aufarbeitung von Sachverhalten für den kirchlichen Bereich, die Vertretung des Anstellungsträgers in Gremien und in der Öffentlichkeit etc. verbunden.

#### ***e. Eingruppierung von Fachbereichsleitungen***

Die Eingruppierung als Fachbereichsleitung setzt voraus, dass ein abgeschlossenes Hochschulstudium wie unter Gliederungspunkt 1 genannt, vorliegt und der Fachbereichsleitung die Fachaufsicht über mindestens 4 Fachkräfte übertragen worden ist. Als **Fachkräfte** gelten alle Beschäftigten, **die unter den VGP 25 fallen**. Dies bedeutet, dass Beschäftigte in der Verwaltung und im Sekretariat bei der Zählung keine Berücksichtigung finden. Ein Fachbereich liegt z.B. in den unter Gliederungspunkt 1 b) aufgezählten Bereichen vor.

Bezüglich der Berechnung der genauen Anzahl an unterstellten Beschäftigten ist die Protokollnotiz (KAO) Nr. 8 zu VGP 25 zu beachten. **Danach zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis ihres vertraglich vereinbarten Beschäftigungsumfangs zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten.** Auszubildende, Schülerinnen und Schüler, Praktikantinnen und Praktikanten und Personen im Freiwilligen Sozialen Jahr und im Bundesfreiwilligendienst bleiben außer Betracht. Der VGP 25 stellt darauf ab, wie viele Beschäftigte regelmäßig unterstellt sind. Dies bedeutet, es geht nicht um eine Momentaufnahme zum Eingruppierungszeitpunkt, sondern es ist eine Durchschnittsbetrachtung vorzunehmen. Dabei sollte auf der Basis der durchschnittlichen Beschäftigtenzahl des vergangenen Jahres vor dem Eingruppierungszeitpunkt eine Prognose angestellt werden, mit welcher Beschäftigtenzahl im kommenden Jahr ab dem Eingruppierungszeitpunkt durchschnittlich zu rechnen ist.

**Eine eigene Fallgruppe für Fachbereichsleitungen, denen in der Regel für weniger als vier Beschäftigte die Fachaufsicht übertragen worden ist, gibt es nicht, diese Tätigkeit ist nicht eingruppierungsrelevant.**

<b>Anzahl der Beschäftigten, für die in der Regel, die Fachaufsicht übertragen worden ist</b>	<b>Eingruppierung Fachbereichsleitung</b>
Mindestens 4 Fachkräfte	EG 11
Mindestens 10 Fachkräfte	EG 12
Mindestens 15 Fachkräfte	EG 13

***f. Eingruppierung von Geschäftsführer/innen und deren ständigen Stellvertretungen***

Für Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen oder Leitungen von Diakonischen Bezirksstellen oder vergleichbaren Beratungsstellen von Kirchenbezirken oder innerhalb von Kreisdiakonieverbänden und deren ständigen Stellvertretungen gilt ab 1. Mai 2019 der neue VGP 25.

**Einstiegseingruppierung** für die Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen der o.g. Einrichtungen ist die **EG 12**. Voraussetzung ist, dass ein erfolgreicher Abschluss als Dipl.-Sozialarbeiter/-arbeiterin oder Dipl.-Sozialpädagoge/-pädagogin (FH) mit staatlicher Anerkennung, Staatlich anerkannter Sozialarbeiter/-arbeiterin bzw. Sozialpädagoge/-pädagogin (Bachelor of Arts (B. A.)) oder eine vergleichbare Ausbildung vorliegt.

Die höheren Eingruppierungen werden jeweils in Abhängigkeit von der Anzahl der unterstellten Beschäftigten erreicht. Dabei sind sämtliche Beschäftigte der Bezirksstellen/Beratungsstellen/Kreisdiakonieverbände, denen gegenüber der Geschäftsführer/die Geschäftsführerin oder die Leitung eine fachliche Weisungsbefugnis hat, anzurechnen, unabhängig davon, in welchem Vergütungsgruppenplan diese eingruppiert sind. Bezüglich der Ermittlung der Beschäftigtenzahl (Durchschnittsbetrachtung) ist die Protokollnotiz (KAO) Nr. 8 zu VGP 25 zu beachten.

Für eine Eingruppierung in **EG 13** ist gemäß Protokollnotiz (KAO) Nr. 10 zu VGP 25 Voraussetzung der erfolgreiche Abschluss eines **wissenschaftlichen Hochschulstudiums** (insbesondere Diplom oder Masterabschluss) in einem der in Protokollnotiz Nr. 1 zu VGP 25 genannten Bereiche.

Die **ständige Stellvertretung** des Geschäftsführers/ der Geschäftsführerin oder der Leitung ist jeweils eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert. Es handelt sich nicht um eine Verhinderungsstellvertretung, sondern es müssen dauerhaft

Leitungsaufgaben übertragen sein. Die Übertragung der ständigen Stellvertretung sollte auf der Personalakte dokumentiert sein.

<b>Anzahl der in der Regel ständig unterstellten Beschäftigten gemäß der Protokollnotiz (KAO) Nr. 8 zu VGP 25</b>	<b>Eingruppierung Geschäftsführung</b>	<b>Eingruppierung ständige Stellvertretung</b>
Unter 20 Beschäftigte	EG 12	EG 11
mind. 20 Beschäftigte	EG 13	EG 12
mind. 40 Beschäftigte	EG 14	EG 13
mind. 85 Beschäftigten	EG 15	EG 14

***g. Eingruppierung Psychologen/Psychologinnen und Psychotherapeuten/Psychotherapeutinnen***

Die Grundeingruppierung für Psychologen und Psychologinnen mit Masterabschluss ist die EG 13 Fallgruppe 5 d), sofern sie die entsprechende Tätigkeit ausüben.

Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutinnen und -therapeuten mit Approbation und Psychagoginnen und Psychagogen mit entsprechender Tätigkeit werden der EG 14 Fallgruppe 6 c) zugeordnet. Psychologische Psychotherapeuten und -therapeutinnen mit Approbation und entsprechender Tätigkeit werden in EG 14 Fallgruppe 6 d) eingruppiert. Bei beiden Fallgruppen handelt es sich um **Funktionseingruppierungen**.

***h. Eingruppierung Leitung Psychologischer Beratungsstellen und deren ständigen Stellvertretungen***

Für Leitungen einer psychologischen Beratungsstelle und deren ständigen Stellvertretungen ist ab 1. Mai 2019 der VGP 25 einschlägig. Einstiegseingruppierung der Leitungen ist die EG 14 (Fallgruppe 6 e). Voraussetzung für diese Eingruppierung ist, dass der/die Beschäftigte Psychologe/Psychologin mit Masterabschluss ist. Die höhere Eingruppierung wird in Abhängigkeit von der Anzahl der unterstellten Beschäftigten erreicht. Dabei sind sämtliche Beschäftigte der Beratungsstelle, denen gegenüber die Leitung eine fachliche Weisungsbefugnis hat, anzurechnen, unabhängig davon, in welchem Vergütungsgruppenplan diese eingruppiert sind. Bezüglich der Ermittlung der Beschäftigtenzahl (Durchschnittsbetrachtung) ist die Protokollnotiz (KAO) Nr. 8 zu VGP 25 zu beachten.

Die **ständige Stellvertretung** der Leitung ist jeweils eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert. Es handelt sich nicht nur um eine Verhinderungsstellvertretung, sondern es müssen dauerhaft Leitungsaufgaben übertragen sein. Die Übertragung der ständigen Stellvertretung sollte auf der Personalakte dokumentiert sein.

Anzahl der in der Regel ständig unterstellten Beschäftigten gemäß der Protokollnotiz (KAO) Nr. 8 zu VGP 25	Eingruppierung Leitung	Eingruppierung ständige Stellvertretung
unter 15 Beschäftigte	EG 14	EG 13
Mindestens 15 Beschäftigte	EG 15	EG 14

Die **Leitung der Landesstelle** der Psychologischen Beratungsstellen ist in **EG 15** Fallgruppe 7 c) vorgesehen.

## 2. 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 des Sozialdienstes, also für den Vergütungsgruppenplan 25, ist Nr. 1 b) und Nr. 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 **30. April 2019** in einem Arbeitsverhältnis zu einem kirchlichen **Arbeitgeber im Anwendungsbereich der KAO** stehen, welches über den **1. Mai 2019 hinaus fortbesteht**, sind ab dem 1. Mai 2019 in die neue Entgeltordnung (KAO) übergeleitet. Für Eingruppierungsvorgänge gelten ab diesem Zeitpunkt die §§ 12, 13 (VKA) TVöD, abgedruckt als redaktioneller Hinweis im Anschluss an Nr. 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 dem zum 1. Mai 2019 in Kraft tretenden Vergütungsgruppenplan 25 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. Juli 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. Mai 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. Mai 2019 zurück**. Nach dem 1. Mai 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. Mai 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. 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. April 2019 geltenden Fassung des Vergütungsgruppenplans 25. **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. Mai 2019 im Bereich des VGP 25 sind nach der neuen Fassung vorzunehmen, ohne dass insofern 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. Mai 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 30.06.2019 zugehen.

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

Für die Beschäftigten, die in VGP 25 eingruppiert sind, gilt ab 1. Mai 2019 die Tabelle TVöD VKA mit den Entgeltgruppen 9 a, 9 b und 9 c (siehe Vergütungsroundschreiben 2019/2020).

#### **a) Tarifwerk VKA**

Somit sind alle Beschäftigten in VGP 25, die sich noch im Tarifwerk Bund befinden, zum 1. Mai 2019 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. Mai 2019. 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 stellen oder nicht. Die ZGASSt wird dafür ein Bearbeitungsblatt zur Verfügung stellen. Sind Beschäftigte in VGP 25 bereits im Tarifwerk VKA, ändert sich für sie nichts. Trotzdem muss hier das entsprechende Bearbeitungsblatt ausgefüllt werden, um klarzustellen, dass für sie ab 1. Mai

2019 die Tabelle TVöD VKA für die bereits in die neue Entgeltordnung übergeleiteten Beschäftigten gilt.

***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 EG 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.

***e. Dokumentationspflichten im Hinblick auf die Überleitung in die neue Entgeltordnung für den Bereich Sozialdienst (VGP 25)***

Um die Überleitung in die neue Entgeltordnung für den Bereich Sozialdienst auch später noch nachvollziehen zu können, müssen sich spätestens im Herbst 2020 folgende Unterlagen auf den Personalakten der betroffenen Beschäftigten befinden:

- a) Informationsschreiben
- b) Bearbeitungsblatt Tarifwerkswechsel der ZGASSt oder Bearbeitungsblatt Überleitung in EG 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 dem VGP 25 in der bis 30. April 2019 geltenden Fassung weiterhin gilt etc.

Um entsprechende Beachtung wird gebeten.

Mit freundlichen Grüßen

Erwin Hartmann  
Oberkirchenrat

### **Anlagen**

- Vergütungsgruppenplan 25 in der ab 1.5.2019 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) für den Bereich Sozialdienst
- Musterantrag auf Höhergruppierung nach der neuen Entgeltordnung (KAO) Sozialdienst
- Tabelle TVöD-VKA für Beschäftigte, die bereits in die neue Entgeltordnung (KAO) übergeleitet sind, gültig ab 1. Mai 2019