

AZ 25.00 Nr. 25.0-10-V47/6

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 (VGP 60, 60 a, 61 und 62)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Arbeitsrechtliche Kommission hat am 19. Juli 2019 einen Beschluss zur Neuregelung der Eingruppierungsmerkmale für Beschäftigte in der Verwaltung gefasst. Die neuen Vergütungsgruppenpläne 60, 60 a und 62 (siehe Anlage zu diesem Rundschreiben) treten am 1. Oktober 2019 in Kraft. Im Folgenden erhalten Sie einen Überblick über die neuen Eingruppierungsmerkmale und Hinweise zu der Überleitung in die neuen Vergütungsgruppenpläne 60, 60 a und 62.

### **I. Der neue VGP 60**

#### **Systematik**

Neu ist, dass die bisherigen Vergütungsgruppenpläne 60 und 61 nun in dem neuen Vergütungsgruppenplan 60 zusammengefasst sind. Es gibt keine Unterscheidung mehr zwischen Sekretariat und anderen Verwaltungsmitarbeiter/innen. Alle im neuen VGP 60 genannten Beschäftigten sind nun als Verwaltungsmitarbeiter/innen zu bezeichnen. Des Weiteren sind in dem neuen VGP 60 Abteilungs- und Bereichsleitungen und deren ständige Stellvertretungen aufgenommen und sowie Verwaltungsmitarbeiter/innen in den Entgeltgruppen 13 bis 15. Ein Rückgriff auf andere Vergütungsgruppenpläne (z. B. VGP 01 oder VGP 02) ist in diesen Fällen daher nicht mehr zulässig. Der Vergütungsgruppenplan 60 ist in diesem Fall spezieller und geht vor. In den Fällen, in denen ein/eine Mitarbeiter/in die formalen persönlichen Voraussetzungen nicht erfüllt, die Tätigkeit aber dem VGP 60 zugeordnet ist, ist ein 1 e Antrag zu stellen, dass die Eingruppierung dennoch in dem VGP 60 erfolgen kann.



## a) **Grundeingruppierung und Abgrenzung**

Die **Grundeingruppierung** von Verwaltungsmitarbeitern/innen ist die Entgeltgruppe 6. Die Entgeltgruppe 3 ist lediglich für Tätigkeiten vorgesehen, die nur eine fachliche Einarbeitung erfordern. Hierunter fallen ausschließlich sogenannte Hilfstätigkeiten wie die reine Postabfertigung, Ablage von Belegen oder das Einsortieren von Loseblattsammlungen. Darunter fallen ebenso Schüler/innen, die während ihrer Ferien in der Verwaltung unterstützen und solche Hilfstätigkeiten übernehmen. Personen, die mehrere Tätigkeiten der EG 3 ausüben z.B. Postabfertigung und Ablage von Belegen sind in EG 3 einzugruppieren. Über Personen neben den genannten Hilfstätigkeiten noch andere Tätigkeiten aus, unabhängig von deren zeitlichem Umfang, sind sie in der Grundeingruppierung einzugruppieren. So sind z. B. Mitarbeiter/innen am Empfang, die auch die Postabfertigung übernehmen, mindestens in der Grundeingruppierung einzugruppieren, selbst dann, wenn der zeitliche Anteil der Postabfertigung überwiegen sollte (Ausnahme vom Prinzip der Eingruppierung nach der überwiegenden Tätigkeit).

Voraussetzung für die Eingruppierung in der Grundeingruppierung in Entgeltgruppe 6 ist, dass zum einen eine entsprechende Tätigkeit und zum anderen eine entsprechende Ausbildung vorliegt. Als entsprechende Tätigkeit gilt jede Tätigkeit in der Verwaltung, die nicht ausnahmsweise in EG 3 eingruppiert ist (siehe hierzu oben). Als entsprechende Ausbildung gilt insbesondere eine Verwaltungsausbildung oder eine kaufmännische Ausbildung wie z. B. Industrie-kauffrau/-mann, Einzelhandelskauffrau/-mann, Großhandelskauffrau/-mann oder Bankkauffrau/-mann. Daneben gilt auch die Weiterbildung zur Pfarramtssekretärin/zum Pfarramtssekretär als Ausbildung in diesem Sinne.

Übt der/die Beschäftigte zwar die entsprechenden Tätigkeiten aus, erfüllt aber nicht die Ausbildungsvoraussetzungen der Entgeltgruppe 6, ist er oder sie grundsätzlich in Entgeltgruppe 5 einzugruppieren. Es sei denn, die Voraussetzungen der Protokollnotiz (KAO) Nummer 5 sind erfüllt. In Entgeltgruppe 6 sind danach ebenso Beschäftigte einzugruppieren, die entsprechende Erfahrungen und Fähigkeiten haben. Entsprechende Fähigkeiten und Erfahrungen liegen vor:

- bei Beschäftigten, die ihre Fachkenntnisse in einem Kolloquium des Oberkirchenrats für die Fachausbildung nachgewiesen haben,
- bei Beschäftigten mit entsprechender Ausbildung unter drei Jahren und zweijähriger einschlägiger Berufserfahrung,
- bei Beschäftigten mit sonstiger mindestens dreijähriger Ausbildung und zweijähriger einschlägiger Berufserfahrung und
- bei Beschäftigten ohne entsprechende Ausbildung und ohne mindestens dreijährige sonstige Ausbildung, jedoch mit vierjähriger einschlägiger Berufserfahrung.

### **Beispiel 1:**

Bewerberin A bewirbt sich auf eine Stelle als Verwaltungsmitarbeiterin in Entgeltgruppe 6. Sie hat keine entsprechende Ausbildung. Grundsätzlich wäre sie nun nach Entgeltgruppe 5 einzugruppieren. Es ist aber zu prüfen, ob die Mitarbeiterin eine andere Ausbildung hat und einschlägige

Berufserfahrung in der Verwaltung mitbringt.

- a) Angenommen sie hat eine zweijährige Ausbildung und ein Jahr Berufserfahrung, wird sie zunächst in die Entgeltgruppe 5 eingruppiert und erst nach einem Jahr in die Entgeltgruppe 6 höhergruppiert. Sollte sie sich aber dazu entscheiden, das Kolloquium zu absolvieren, kann sie ab dem Zeitpunkt des Bestehens des Kolloquiums höhergruppiert werden.
- b) Angenommen die Mitarbeiterin hat keine entsprechende und auch keine sonstige Ausbildung absolviert, dann müsste sie 4 Jahre einschlägige Berufserfahrung mitbringen, um in Entgeltgruppe 6 eingruppiert werden zu können. Sollte dies nicht der Fall sein, kann sie nach vier Jahren auf der Stelle höhergruppiert werden oder zwischenzeitlich das Kolloquium absolvieren.
- c) Angenommen die Mitarbeiterin hat keine entsprechende und auch keine sonstige Ausbildung absolviert, bringt aber zwei Jahre einschlägige Berufserfahrung mit, dann wird sie bereits nach zwei Jahren in die Entgeltgruppe 6 höhergruppiert.

Sollte eine Beschäftigte/ein Beschäftigter aufgrund guter Leistungen die Ausbildung mit einer verkürzten Ausbildungsdauer absolviert haben, gilt die Ausbildung als dreijährige Ausbildung.

#### **b) Heraushebungsmerkmale aus der Entgeltgruppe 6**

Aus der Entgeltgruppe 6 heben sich die Tätigkeiten heraus, welche das Merkmal der Selbstständigkeit erfüllen. Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative, eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.

Da die Prüfung dieses Merkmals in der Praxis oft zu Problemen und Fragestellungen geführt hat, sind in der Protokollnotiz (KAO) Nummer 6 Beispiele aufgeführt, wann eine selbstständige Leistung zu bejahen ist. Diese Beispiele sind nicht abschließend. Es können darüber hinaus auch andere Tätigkeiten das Merkmal der Selbstständigkeit erfüllen. Die Heraushebung in den Entgeltgruppen 7 bis 9 a hängt letztendlich davon ab, in welchem Umfang selbstständige Leistungen vorliegen. Dies ist durch eine Stellenbeschreibung nachzuweisen.

#### **Beispiel 2:**

In einer Stellenbeschreibung einer Verwaltungsmitarbeiterin gibt es zwei Arbeitsvorgänge. Der erste Arbeitsvorgang umschreibt Tätigkeiten wie Schreiben nach Diktat, Terminvereinbarungen, Abfertigen vom Postein- und -ausgang. Hier liegen keine selbstständigen Leistungen vor. In dem zweiten Arbeitsvorgang werden die Tätigkeiten vom Belegungsmanagement in einem Tagungshaus beschrieben. Hierbei handelt es sich gemäß Protokollnotiz Nummer 6 um selbstständige Leistungen.

- a) Angenommen der Arbeitsvorgang 1 umfasst 85 % der gesamten Tätigkeit und der Arbeitsvorgang 2 umfasst 15 %, erfolgt eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 6.
- b) Angenommen der Arbeitsvorgang 1 umfasst 75 % der Tätigkeit und der Arbeitsvorgang 2 umfasst 25 % der gesamten Tätigkeit, erfolgt eine

- Eingruppierung in Entgeltgruppe 7, da mindestens 1/5 selbstständige Leistungen vorliegen.
- c) Angenommen der Arbeitsvorgang 1 umfasst 60 % der Tätigkeit und der Arbeitsvorgang 2 umfasst 40 % der gesamten Tätigkeit, erfolgt eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 8, da mindestens 1/3 selbstständige Leistungen vorliegen.
- d) Angenommen der Arbeitsvorgang 1 umfasst 30 % der Tätigkeit und der Arbeitsvorgang 2 umfasst 70 % der gesamten Tätigkeit, erfolgt eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 9 a, da mindestens 50 % selbstständige Leistungen vorliegen.

Daneben sind in den Protokollnotizen (KAO) Nummern 7 und 8 bestimmte Personengruppen benannt, bei denen abweichend von der Entgeltgruppe 6 (deren Voraussetzungen aber erfüllt sein müssen) eine andere Grundeingruppierung vorgesehen ist.

So sind z. B. Beschäftigte im Dekanatamt oder beim Schuldekan/bei der Schuldekanin mindestens in der Entgeltgruppe 7 grundeingruppiert. Hier ist in einem zweiten Schritt zu prüfen, in welchem Umfang selbstständige Leistungen vorliegen und eine Heraushebung nach Entgeltgruppe 8 oder Entgeltgruppe 9 a vorliegt oder nicht.

Dasselbe gilt für Personen, denen mindestens zwei weisungsbefugte Personen Tätigkeiten übertragen. Bei der Weisungsbefugnis kommt es nicht darauf an, ob die Dienst- oder Fachaufsicht übertragen worden ist, sondern es kommt nur darauf an, ob der/die Beschäftigte bei den von ihr/ihm zu erledigenden Aufgaben gegenüber zwei Personen priorisieren und entscheiden muss, welche Aufgaben, wann erledigt werden.

Daneben sind folgende Personenkreise in der Entgeltgruppe 8 grundeingruppiert:

- Beschäftigte bei den Prälaten/Prälatinnen,
- Beschäftigte bei den Oberkirchenräten/-rätinnen
- oder in der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK), der Kirchlichen Gerichte, der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung (LakIMAV) oder der Württembergischen Landessynode.

Bei diesen Personen ist sodann zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Heraushebung nach Entgeltgruppe 9 a, 50 % selbstständige Leistungen vorliegen.

### **c) Entgeltgruppe 9 a und ihre Funktionseingruppierungen**

Neben den oben genannten Beschäftigten, die aufgrund des allgemeinen Tätigkeitsmerkmals „selbstständige Leistungen“ der Entgeltgruppe 9 a zugeordnet sind, gibt es Personen, welche aufgrund spezieller Tätigkeitsmerkmale in der Entgeltgruppe 9 a grundeingruppiert sind.

Hierzu gehören Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 beim Landesbischof/bei der Landesbischöfin oder beim Direktor/bei der Direktorin des Evangelischen Oberkirchenrats. Hierzu gehören auch Personalsachbearbeiter/innen und Gehaltssachbearbeiter/innen bei der zentralen Gehaltsabrechnungsstelle. Hierbei handelt es sich um sogenannte Funktionseingruppierungen. Enthält ein Tätigkeitsmerkmal nur eine Funktionsbezeichnung (z.B. Prüfer/Prüferinnen im

Rechnungsprüfungsamt), so sind alle zu dieser Funktion gehörenden Tätigkeiten pauschal bewertet. Somit ist es nicht nötig, den zeitlichen Anteil jeder Einzeltätigkeit zu ermitteln, sondern alle zu diesem Aufgabenbereich gehörenden Einzeltätigkeiten sind zu einem Arbeitsvorgang zusammenzufassen. Für die Eingruppierung nach einem Funktionsmerkmal kommt es nicht formal auf die Bezeichnung der Tätigkeit oder der Funktion des Beschäftigten an, sondern inhaltlich gem. § 12 Abs. 2 TVöD (VKA) auf die Art und den Charakter der auszuübenden Tätigkeit.

Übt der/die Beschäftigte neben seiner eigentlichen Funktion auch Arbeitsvorgänge aus, die nicht dem Funktionsmerkmal zugeordnet werden können, so sind diese nach § 12 Abs. 2 TVöD (VKA) gesondert zu bewerten, wobei die funktionsbezogene Tätigkeit als ein zu wertender Arbeitsvorgang anzusehen ist. Umfasst die Tätigkeit in der betreffenden Funktion mindestens die Hälfte der Arbeitszeit des Beschäftigten, ist der Beschäftigte stets in der Entgeltgruppe eingruppiert, die das Funktionsmerkmal enthält. Beträgt die Tätigkeit in der betreffenden Funktion weniger als die Hälfte der Arbeitszeit, ist für jeden anfallenden Arbeitsvorgang des übrigen Teils des Aufgabenbereichs der Zeitaufwand festzustellen und die tarifliche Beurteilung vorzunehmen.

Wenn eine Person als Personalsachbearbeiter/in angestellt wird, ist er/sie zwingend mindestens in die Entgeltgruppe 9 a einzugruppieren. Personalsachbearbeitung heißt in diesem Fall, dass die Person einen Personalfall betreut und Tätigkeiten ausübt wie Erstellen von Arbeits-, Änderungs- und Aufhebungsverträgen, Auskünfte erteilen zu Elternzeit, Mutterschutz, Erwerbsminderungsrente, Erstellen von Arbeitszeugnissen, Durchführen von Überleitungen, Berechnung der Stufe und Beschäftigungszeit. Das reine Führen von Urlaubskarteien erfüllt nicht das Tatbestandsmerkmal des Personalsachbearbeiters/ der Personalsachbearbeiterin.

#### **d) Entgeltgruppe 9 b als Grundeingruppierung**

Die Entgeltgruppe 9 b hat zwei Fallgruppen. In der ersten Fallgruppe sind die Hochschulabsolventen/-absolventinnen genannt, die entsprechende Tätigkeiten ausüben. Voraussetzung für die Eingruppierung ist eine abgeschlossene Hochschulbildung z.B. der Fachrichtung Verwaltung, Finanzen, Steuern, Bau- und Immobilienwesen oder Betriebswirtschaft.

Soweit keine entsprechende Ausbildung vorliegt, sind die Fachkenntnisse im Rahmen eines Kolloquiums nachzuweisen, das vom Oberkirchenrat unter Beteiligung des Verbands der Verwaltungsmitarbeiterinnen und Verwaltungsmitarbeiter abgehalten wird (Rechtsverordnung des Evangelischen Oberkirchenrats über das Kolloquium für Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter).

Von der Kolloquiumspflicht sind befreit:

- a) Beschäftigte, die neben einer entsprechenden dreijährigen Ausbildung i. S. der Protokollnotiz (KAO) Nummer 3 eine Weiterbildung von in der Regel 18 Monaten bei der VWA, IHK oder einer vergleichbaren Studieneinrichtung (z. B. Betriebswirt/-wirtin, Bilanzbuchhalter/-halterin, Personalkauffrau/-kaufmann, Immobilienfachwirt/-wirtin, Wirtschaftsfachwirt/-wirtin,

Bautechniker/-technikerin, Vermessungstechniker/-technikerin) absolviert haben und über eine förderliche Berufserfahrung von mindestens fünf Jahren verfügen.

- b) Beschäftigte, bei denen neben einer entsprechenden dreijährigen Ausbildung i. S. der Protokollnotiz (KAO) Nummer 3 und eine mindestens zehnjährige förderliche Berufserfahrung bei einem kirchlichen oder diakonischen Arbeitgeber vorliegt,
- c) Beschäftigte, die in einem Spezialgebiet wie z.B. Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder Beauftragte/Beauftragter für den Datenschutz besondere Fachkenntnisse aufweisen und in diesem Spezialgebiet beschäftigt werden.

Die aufgezählten Ausnahmetatbestände sind abschließend. Sofern die Voraussetzungen nicht erfüllt sind und kein Kolloquium absolviert wird, ist die Anstellungsfähigkeit nicht gegeben, es sei denn, die Fallgruppe 2 der Entgeltgruppe 9 b kann bejaht werden. Ein Rückgriff auf den VGP 01 ist in diesen Fällen nicht möglich. Die Befreiung von der Kolloquiumspflicht aufgrund eines der oben genannten Ausnahmetatbestände ist vom jeweiligen Anstellungsträger zu prüfen und auf der Personalakte zu dokumentieren. Die MAV ist im Wege der Eingruppierung hierbei zu beteiligen, § 42 Buchstabe c) MVG. Württemberg. Sollte aus Gründen, welche der/die Beschäftigte nicht zu vertreten hat, die Abnahme des Kolloquiums nicht in dem vorgegebenen Zeitrahmen möglich sein, steht ihm/ihr in Höhe des Differenzbetrages eine Zulage zu (siehe Vorbemerkungen zur Anlage 1.2.1 zur KAO).

In der zweiten Fallgruppe der EG 9 b sind Beschäftigte genannt, deren Tätigkeit gründliche und umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern. Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Entgeltgruppen 6 bis 9 a geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach. In dieser Fallgruppe kommt es nicht auf den formalen Ausbildungsabschluss an, sondern auf die Tätigkeiten. Da auch die rechtliche Prüfung sehr ins Detail gehen kann, sind in der Protokollnotiz Tätigkeiten genannt, bei denen dies von vorneherein zu bejahen ist und eine Eingruppierung in diese Entgeltgruppe vorgenommen werden kann.

Gründliche und umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert danach im Bereich Personalwesen die Tätigkeit von Personalsachbearbeitern und Personalsachbearbeiterinnen im Evangelischen Oberkirchenrat, in kirchlichen Verwaltungsstellen oder sonstigen vergleichbaren Einrichtungen.

Sie liegen im Bereich Bau- und Liegenschaften z.B. vor bei:

- ⇒ Bearbeitung von Miet- und Pachtangelegenheiten (hierzu gehören z. B. das Erstellen von Mietverträgen und Beilegung von Mietstreitigkeiten; Teilnahme an den Eigentümersammlungen mit Stimmrecht; Mietwertbesteuerung der Pfarrhäuser und Pfarrwohnungen)
- ⇒ Feststellung der Mängel und Beauftragung von Instandsetzungsmaßnahmen an den Immobilien, z. B. Planung, Vergabe oder Begleitung der Maßnahme
- ⇒ Beurteilung und Freigabe von Rechnungen über Bauleistungen
- ⇒ Verhandlungen mit Energieversorgern und PV-Anlagenbetreibern
- ⇒ Angebotseinholungen und -auswertung der Vergleichbarkeit

⇒ Bauschau und langfristige Planung von Gebäudeerhaltungsmaßnahmen

Diese Aufzählung ist für die genannten Bereiche nur beispielhaft und nicht abschließend. Sie soll nur als Orientierungs- und Eingruppierungshilfe dienen.

Es wurden nur Beispiele aus Tätigkeitsbereichen aufgeführt, in denen dies aufgrund der Tätigkeit sinnvoll und möglich erschien. In den anderen, nicht genannten Tätigkeitsfeldern ist das Erfordernis gründlicher und umfassender Fachkenntnisse und selbstständiger Leistungen ggf. nach der allgemeinen Definition zu prüfen.

**e) Heraushebung Entgeltgruppe 9 c**

In die Entgeltgruppe 9 c sind die Personen einzugruppieren, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9 b heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist. Dies ist für jeden Einzelfall zu prüfen. Die Heraushebung gilt für beide Fallgruppen der Entgeltgruppe 9 b.

**f) Heraushebung Entgeltgruppe 10 und Entgeltgruppe 11**

Eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 ist dann zu bejahen, wenn die Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9 c heraushebt. Wichtig ist hierbei, dass für eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 10 die Protokollnotiz (KAO) Nummer 9 geprüft werden muss. Dies bedeutet, dass ein abgeschlossenes Hochschulstudium in einem der genannten Bereiche vorliegen oder ein entsprechendes Kolloquium absolviert werden muss, sofern nicht eine der genannten Ausnahmen vorliegt. Im Übrigen wird auf die obigen Ausführungen verwiesen.

Da es sich bei dem Begriff „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ um einen unbestimmten Rechtsbegriff handelt, sind in der Protokollnotiz (KAO) Nummer 11 Beispiele genannt, deren Aufzählung weder inhaltlich noch was die genannten Tätigkeitsbereiche angeht, abschließend ist.

Die Entgeltgruppe 11, Fallgruppe 1 unterscheidet sich nur dadurch, dass für mindestens 50 % die besondere Schwierigkeit und Bedeutung bejaht werden muss.

**g) Heraushebung Entgeltgruppe 12**

Die Heraushebung nach Entgeltgruppe 12, Fallgruppe 1 bestimmt sich nach dem Maß der Verantwortung. Auch hier ist in jedem Einzelfall aufgrund der Stellenbeschreibung eine Bewertung vorzunehmen.

Darüber hinaus sind die Prüfer/innen im Rechnungsprüfamt in Entgeltgruppe 12 (Fallgruppe 4) eingruppiert. Hierbei handelt es sich um eine Funktionseingruppierung. Auch hier müssen die Voraussetzungen der Protokollnotiz (KAO) Nummer 9 geprüft werden.

**h) Entgeltgruppen 13 bis 15**

Der neue Vergütungsgruppenplan 60 sieht auch eine Öffnung der Entgeltgruppen 13 bis 15 vor. Ein Ausweichen auf den VGP 02 ist in diesen Fällen nun nicht

mehr notwendig und zukünftig auch nicht mehr möglich.

**i) Abteilungs- und Bereichsleitungen**

**Einstiegseingruppierung** für die Abteilungs- und Bereichsleitungen ist die **Entgeltgruppe 10**. Voraussetzung ist, dass die Protokollnotiz (KAO) Nummer 9 erfüllt ist. Es kommt für die Eingruppierung in diesen Fallgruppen nicht auf die Bezeichnung an. So kann der/die Beschäftigte auch als Sachgebietsleitung, Teamleitung oder im RPA als Prüfgebietsleitung benannt werden. Auch hier handelt es sich um eine Funktionseingruppierung.

Die höheren Eingruppierungen werden jeweils in Abhängigkeit von der Anzahl der unterstellten Beschäftigten erreicht. Dabei sind sämtliche Beschäftigte der Abteilung oder des Bereichs, denen gegenüber die Leitung eine fachliche Weisungsbefugnis hat, anzurechnen, unabhängig davon, in welchem Vergütungsgruppenplan diese eingruppiert sind. Bezüglich der Berechnung der genauen Anzahl an unterstellten Beschäftigten ist die Protokollnotiz (KAO) Nummer 13 zu beachten. **Danach zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis ihres vertraglich vereinbarten Beschäftigungsumfangs zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten.** Auszubildende, Schüler und Schülerinnen, Praktikanten und Praktikantinnen und Personen im Freiwilligen Sozialen Jahr und im Bundesfreiwilligendienst bleiben außer Betracht. Der VGP 60 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.

Die **ständige Stellvertretung** der Leitungen ab der Entgeltgruppe 11 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 ist auf der Personalakte zu dokumentieren.

<b>Anzahl der in der Regel ständig unterstellten Beschäftigten gemäß der Protokollnotiz (KAO) Nummer 13 zu VGP 60</b>	<b>Eingruppierung Leitung</b>	<b>Eingruppierung ständige Stellvertretung</b>
weniger als 2 Beschäftigte	EG 10	
mind. 2 Beschäftigte	EG 11	EG 10
mind. 4 Beschäftigte	EG 12	EG 11
mind. 6 Beschäftigte	EG 13	EG 12
mind. 9 Beschäftigte oder mindestens 3 Beschäftigte mindestens der EG 13	EG 14	EG 13
mind. 5 Beschäftigte mindestens der EG 13	EG 15	EG 14

## II. Der neue VGP 60 a für Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik

Die Grundeingruppierung im Vergütungsgruppenplan 60 a ist die Entgeltgruppe 10. Voraussetzung hierfür ist eine einschlägige abgeschlossene Hochschulbildung z.B. in den Fachrichtungen Informatik, Wirtschaftsinformatik, Mathematik oder Elektrotechnik.

Eine Heraushebung nach der Entgeltgruppe 11 ist dann möglich, wenn zu einem Drittel besondere Leistungen vorliegen. Wann dies der Fall ist, ist in der Protokollnotiz (KAO) Nummer 2 dargelegt. Besondere Leistungen sind Tätigkeiten, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung voraussetzt, beispielsweise in der System- und Anwendungsbetreuung durch

- Benutzerbetreuung und Betreuung client- und serverbasierter Software in einem großen Netzwerk (> 1.000 Clients/Anwender) oder
- Betreuung Hard- und Software in einem großen Netzwerk (> 1.000 Clients / Anwender) oder die eine fachliche Weisungsbefugnis beinhalten.

Die Heraushebung nach Entgeltgruppe 12 ist zum einen möglich, wenn eine mindestens dreijährige praktische Erfahrung vorliegt und die Tätigkeit sich zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt. Tätigkeiten von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung liegen beispielsweise in der Netzwerkadministration in einem großen Netzwerk (> 1.000 Clients/Anwender) vor durch

- Installation und Betreuung von Servern, aktiven Netzwerkkomponenten,
- LAN-Infrastrukturtechnik, strukturierter Verkabelung,
- Betreuung und Pflege von Benutzerstrukturen und -berechtigungen, Systemüberwachung und Pflege,
- Sicherstellung Daten- und Systemverfügbarkeit

oder in der Dienstleistersteuerung durch

- technische Projektleitung oder
- durch IT-technische Begleitung von Projekten (z. B. Zentralisierungs-/ Digitalisierungsprojekte) oder im laufenden Betrieb durch Steuerung von Dienstleistern zur Sicherstellung der Servicequalität.

Zum anderen ist die Möglichkeit der Heraushebung auch dann möglich, wenn dem/der Beschäftigten die Teamleitung übertragen ist. Das Tätigkeitsmerkmal Teamleitung ist erfüllt, wenn eine fachliche Weisungsbefugnis gegenüber Beschäftigten übertragen wird.

Sofern die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten Beschäftigten abhängt:

- a) zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis ihres vertraglich vereinbarten Beschäftigungsumfanges zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,
- b) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen vorübergehend (bis zu einem Jahr) nicht besetzt sind.

Darüber hinaus bildet der Vergütungsgruppenplan 60 a nun auch die Entgeltgruppen 13 bis 15 ab.

Ein Rückgriff auf einen anderen Vergütungsgruppenplan wie VGP 02 und VGP 60 ist in diesen Fällen nicht mehr möglich. Auf die Ausführungen zur Abgrenzung zum VGP 01 und 02 unter Punkt I. wird verwiesen.

### **III. Der neue VGP 62**

Der neue Vergütungsgruppenplan 62 beginnt bei der Grundeingruppierung in Entgeltgruppe 6. Je nach Umfang der selbstständigen Tätigkeiten ist eine Heraushebung in die Entgeltgruppen 7, 8 und 9 a möglich.

Neu eingefügt ist die Entgeltgruppe 9 c. In dieser Entgeltgruppe werden Personen eingruppiert, denen die fachliche Leitung einer Bibliothek oder eines Archivs übertragen wurde.

Beschäftigte im Bibliotheks- oder Archivdienst mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sind in der Entgeltgruppe 10 grundeingruppiert.

Eine Heraushebung in die Entgeltgruppe 11 ist möglich, wenn eine der genannten Zusatzqualifikationen erworben wurde und diese für die Tätigkeit zu einem Drittel erforderlich ist oder wenn überörtliche Aufgaben vorliegen. Zudem ist eine weitere Heraushebung in die Entgeltgruppe 11 möglich, sofern mindestens zwei Beschäftigte ständig unterstellt sind. Daneben gibt es noch das allgemeine Heraushebungsmerkmal durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung sowie das Tätigkeitsmerkmal der überörtlichen Aufgaben.

Eine Heraushebung nach den Entgeltgruppen 12 und 13 kann sich u.a. durch den Umfang der besonderen Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit oder die Zahl der unterstellten Beschäftigten ergeben.

Neu eingefügt wurden die Entgeltgruppen 14 und 15. In diese Entgeltgruppen sind u.a. solche Personen einzugruppiert, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel bzw. zu mindestens 50 % durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt.

### **IV. 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 Verwaltung, also für die Vergütungsgruppenpläne 60, 60a und 62, 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 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 2019 in Kraft tretenden Vergütungsgruppenplänen 60, 60 a und 62 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 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 Garantiebetrag 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 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. September 2019 geltenden Fassung der Vergütungsgruppenpläne 60, 60 a, 61 und 62. **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 2019 im Bereich des VGP 60, 60 a und 62 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 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. c)).

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

Für die Beschäftigten, die in VGP 60, 60 a, 61 und 62 eingruppiert sind, gilt ab 1. Oktober 2019 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 60, 61, 60 a und 62, die sich noch im Tarifwerk Bund befinden, zum 1. Oktober 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. Oktober 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 auf Höhergruppierung stellen oder nicht. Die ZGASSt wird dafür ein Bearbeitungsblatt zur Verfügung stellen. Sind Beschäftigte in VGP 60, 60 a, 61 und 62 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 2019 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 2019 in die neue Entgeltordnung Verwaltung übergeleitet werden und die sich am 30. September 2019 in der **Entgeltgruppe 9** befinden, für die keine besonderen Stufenregelungen besteht (reguläre Entgeltgruppe 9), sind zum 1. Oktober 2019 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 b 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 2019 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 Stufenlaufzeit für den weiteren Aufstieg von Stufe 5 nach Stufe 6 beginnt am 1. Oktober 2019. 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 2019 in die neue Entgeltordnung Verwaltung übergeleitet werden und die sich am 30. September 2019 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. April 2019)**

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1 Jahr	2 Jahre	3 Jahre	9 Jahre		nicht belegt
3.020,16	3.258,72	3.403,99	3.824,85	4.085,40	

**Stufenverlauf in Entgeltgruppe 9 a Tarifwerk VKA (Anlage zu Abschnitt V, gültig ab 1. April 2019)**

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1 Jahr	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre	
2.926,82	3.133,75	3.324,85	3.748,35	3.843,43	4.086,04

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 2019 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 2019 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 2019 be-  
tragsgemäß gleich der Stufe 6 der EG 9 a zugeordnet.

dd) Beschäftigte, die zum 1. Oktober 2019 in die neue Entgeltordnung Verwal-  
tung übergeleitet werden und die sich am 30. September 2019 in der **Ent-  
geltgruppe 9 V Tarifwerk Bund** befinden, sind gemäß Nummer 2 der Pro-  
tokollnotiz (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 Entgelt-  
gruppe 9 V VKA gilt aber hier: Ist am 1. Oktober 2019 die Stufenlauf-  
zeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe erfüllt, erfolgt die Zuord-  
nung 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. April 2019)**

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1 Jahr	5 Jahre	9 Jahre		nicht belegt	nicht belegt
2.952,16	3.196,80	3.451,45	3.764,11	nicht belegt	nicht belegt

**Stufenverlauf in Entgeltgruppe 9 a Tarifwerk VKA (Anlage zu Ab-  
schnitt V, gültig ab 1. April 2019)**

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1 Jahr	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre	
2.926,82	3.133,75	3.324,85	3.748,35	3.843,43	4.086,04

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 Ent-  
geltgruppe 9 V VKA geltende Sonderregelung entsprechend anzu-  
wenden:** 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 Er-  
reichen der nächsthöheren Stufe der Entgeltgruppe 9 a angerechnet. Für  
die Dauer des Verbleibs in der bisherigen Stufe steht diesen Beschäftigten  
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 Ent-  
geltgruppe 9 a der Stufe 1 zugeordnet. Die bereits in Stufe 1 verbrachte  
Stufenlaufzeit wird für das Erreichen der Stufe 2 der Entgeltgruppe 9 a an-  
gerechnet.

Haben **Beschäftigte in Stufe 2** der Entgeltgruppe 9 V Bund am 1. Oktober  
2019 bereits eine mindestens zweijährige Stufenlaufzeit zurückgelegt,  
werden sie am 1. Oktober 2019 gleich der Stufe 3 zugeordnet. Eine weite-  
re Anrechnung auf die Stufenlaufzeit erfolgt nicht, d. h. in diesem Fall be-  
ginnt am 1. Oktober 2019 die Stufenlaufzeit für das Erreichen der Stufe 4.

Haben **Beschäftigte in Stufe 3** der Entgeltgruppe 9 V Bund am 1. Oktober 2019 bereits eine mindestens dreijährige Stufenlaufzeit zurückgelegt, werden sie am 1. Oktober 2019 gleich der Stufe 4 zugeordnet. Eine weitere Anrechnung auf die Stufenlaufzeit erfolgt nicht, d. h. in diesem Fall beginnt am 1. Oktober 2019 die Stufenlaufzeit für das Erreichen der Stufe 5.

Haben **Beschäftigte in Stufe 4** der Entgeltgruppe 9 V Bund am 1. Oktober 2019 bereits eine mindestens vierjährige Stufenlaufzeit zurückgelegt, werden sie am 1. Oktober 2019 gleich der Stufe 5 zugeordnet. Eine weitere Anrechnung auf die Stufenlaufzeit erfolgt nicht, d. h. in diesem Fall beginnt am 1. Oktober 2019 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.**

**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 Verwaltung (VGP 60, 60a und 62)***

Um die Überleitung in die neue Entgeltordnung für den Bereich Verwaltung 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 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 60, 60 a, 61 und 62 in der bis 30. September 2019 geltenden Fassung weiterhin gilt etc.

Um entsprechende Beachtung wird gebeten.

Mit freundlichen Grüßen

Sina Dreßler

**Anlagen**

- Vergütungsgruppenpläne 60, 60 a und 62 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) für den Bereich Verwaltung
- Musterantrag auf Höhergruppierung nach der neuen Entgeltordnung (KAO) Verwaltung
- Tabelle TVöD-VKA für Beschäftigte, die bereits in die neue Entgeltordnung (KAO) übergeleitet sind, gültig ab 1. Oktober 2019