

AZ 25.00 Nr. 25.0-07-V27/6

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 den Bereich Pflege

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Arbeitsrechtliche Kommission hat am 23. Februar 2018 einen Beschluss zur Neuregelung der Eingruppierungsmerkmale im Bereich der Pflege und der offenen diakonischen Arbeit gefasst. Zudem werden die Eingruppierungsregelungen für Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen von Diakonie-/Sozialstationen und deren ständige Stellvertretungen künftig in einem eigenen Vergütungsgruppenplan 54 a (statt seither Vergütungsgruppenplan 60) zusammengefasst.

Die neuen Vergütungsgruppenpläne 26, 54 und 54 a der Anlage 1.2.1 zur KAO treten am 1. Mai 2018 in Kraft. Sie sind diesem Rundschreiben als **Anlagen** beigelegt.

Der Vergütungsgruppenplan 53 für Mitarbeiter/innen in der Altenpflege, die in Heimen tätig sind, wird zum 1. Mai 2018 aufgehoben. Beschäftigte, die im Bereich der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) in stationären Einrichtungen (z.B. stationäres Hospiz, Kurzzeitpflege) eingesetzt sind, sind je nach Tätigkeitsschwerpunkt in die Vergütungsgruppenpläne 26, 54, 01 oder 02 einzugruppieren.

Im Folgenden erhalten Sie einen Überblick über die neuen Eingruppierungsregelungen und Hinweise zur Überleitung in die neuen Vergütungsgruppenpläne (VGP).

A. Beschäftigte in der Pflege in VGP 54

1. Allgemeines

Der neue VGP 54 basiert auf der **Anlage E (VKA), der sog. P-Tabelle**. Die für die P-Tabelle gültigen Stufenregelungen finden sich in der **Anlage 3.7.3 zur KAO – Besondere Regelungen für Beschäftigte in der Kranken- und Altenpflege**. Eingangsstufe ist bei Beschäftigten in den Entgeltgruppen P 7 bis P 16 die Stufe 2. Die Stufenlaufzeit in der P-Tabelle entspricht fast durchgehend der regulären Stufenlauf-



zeit gemäß § 16 Abs. 3 KAO. Lediglich in den Entgeltgruppen **P 7 und P 8** erreicht man die **Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2**. Davon gibt es bei Beschäftigten, die mindestens zur Hälfte in bestimmten medizinischen Tätigkeitsfeldern eingesetzt sind, wiederum Ausnahmen (mit der Folge, dass doch nur eine zweijährige Stufenlaufzeit in Stufe 2 greift). Es ist aber davon auszugehen, dass es diese Einsatzfelder im KAO-Bereich nicht gibt, so dass grundsätzlich von der dreijährigen Stufenlaufzeit in Stufe 2 bei P 7 und P 8 auszugehen ist.

Bei **Neueinstellung von Beschäftigten in P 7 bis P 16 (keine Stufe 1)** ist bezüglich der **Anrechnung von einschlägiger Berufserfahrung gemäß § 16 Abs. 2 S. 1 und 2 KAO** zu berücksichtigen, dass nach dem Sinn und Zweck dieser Vorschrift Berufsunerfahrene und Berufserfahrene in der Anrechnung der Stufenlaufzeit nicht gleichgestellt werden sollen. Dem Umstand, dass jemand bereits über einschlägige Berufserfahrung verfügt, soll auch in Konstellationen, in denen es keine Stufe 1 als Eingangsstufe gibt, Rechnung getragen werden. Daraus ergibt sich folgende Verfahrensweise:

Ohne Berufserfahrung	In P 9 bis P 16: Beginn in Stufe 2; zwei Jahre bis zur Stufe 3	In P7/P8: Beginn in Stufe 2; drei Jahre bis zur Stufe 3
1 Jahr Berufserfahrung	In P 9 bis P 16: Beginn in Stufe 2; ein Jahr bis zur Stufe 3	In P7/P8: Beginn in Stufe 2; zwei Jahre bis zur Stufe 3
2 Jahre Berufserfahrung	In P 9 bis P 16: Beginn in Stufe 3; drei Jahre bis Stufe 4	In P7/P 8: Beginn in Stufe 2; ein Jahr bis zur Stufe 3
3 Jahre Berufserfahrung	In P 9 bis P 16: Beginn in Stufe 3; drei Jahre bis Stufe 4	In P7/P8: Beginn in Stufe 3; drei Jahre bis Stufe 4

In der Anlage 3.7.3 zur KAO findet sich auch die Gegenüberstellung, welche P-Entgeltgruppe für die Anwendung der Vorschriften des allgemeinen Teils der KAO welcher allgemeinen Entgeltgruppe entspricht.

Zur Überleitung der Beschäftigten in VGP 54 von der Kr-Anwendungstabelle in die P-Tabelle zum 1. Januar 2017 siehe Vergütungsgrundschriften 2016/2017, AZ 25.30 Nr. 25.3-07-V01/6 vom 16.3.2017.

2. Beschäftigte in der Pflege ohne Ausbildung

Beschäftigte in der Pflege ohne Ausbildung sind in **P 5** eingruppiert. Für diese Eingruppierung ist gemäß der Protokollnotiz (KAO) Nr. 1 zu VGP 54 Voraussetzung, dass Beschäftigte über keine den Protokollnotizen Nrn. 2, 3 oder 4 entsprechende Ausbildung verfügen, d.h. es darf keine mindestens einjährige förderliche Ausbildung vorliegen.

Die Fallgruppe 1 in VGP 54 ist in Zusammenhang mit der Fallgruppe 1 des VGP 26 zu sehen. Die Entgeltgruppe P 5 entspricht der allgemeinen Entgeltgruppe EG 3. Beschäftigte in der offenen diakonischen Arbeit ohne Ausbildung sind demgegenüber in Entgeltgruppe 2 eingruppiert, da die Tätigkeit mit Schwerpunkt in der Pflege als schwerer einzustufen ist. Die Protokollnotiz (KAO) Nr. 1 zu VGP 26 stellt dazu klar, dass Beschäftigte, die regelmäßig und nicht nur im Ausnahmefall im Touren- bzw. Dienstplan vorgesehene körperbezogene Pflegemaßnahmen erbringen, in VGP 54 einzugruppiert sind. Wollen Dienstgeber somit Beschäftigte ohne Ausbildung flexibel sowohl im Bereich Hauswirtschaft als auch für die Grundpflege einsetzen, ist die Eingruppierung in VGP 54, P 5 vorzunehmen.

3. Pflegehelferinnen und Pflegehelfer

Pflegehelferinnen und Pflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit sind in **P 6** eingruppiert. Die Protokollnotiz (KAO) Nr. 2 zu VGP 54 stellt klar, dass mit der Bezeichnung „Pflegehelferinnen und Pflegehelfer“ Gesundheits- und Krankenpflegehelferinnen und -helfer sowie Altenpflegehelferinnen und -helfer mit abgeschlossener staatlicher Anerkennung umfasst sind.

Die Protokollnotiz (KAO) Nr. 3 zu VGP 54 legt fest, dass Beschäftigte mit bestimmten Berufsabschlüssen im medizinisch/pflegerischen Bereich, die auch mehr als einjährig sein können, z.B. als medizinische Fachangestellte, wie Pflegehelferinnen und Pflegehelfer mit mindestens einjähriger förderlicher Ausbildung und entsprechender Tätigkeit in P 6 einzugruppiert sind. Hintergrund ist, dass diese Beschäftigtengruppe nicht in vollem Umfang wie „Pflegefachkräfte“ einsetzbar bzw. abrechenbar ist.

4. Pflegefachkräfte

Pflegefachkräfte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit sind in **P 8** eingruppiert. Die Protokollnotiz (KAO) Nr. 4 stellt klar, dass die Bezeichnung „Pflegefachkraft“ Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und -pfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen- und -pfleger sowie Altenpflegerinnen und -pfleger in allen Fachrichtungen und Spezialisierungen mit abgeschlossener staatlich anerkannter Ausbildung umfasst.

Als Pflegefachkraft mit mindestens dreijähriger Ausbildung in P 8 werden auch Pflegehelferinnen und Pflegehelfer eingruppiert, sofern sie regulär in der Pflege tätig sind und keine Leitungsfunktion ausüben.

Für **Pflegefachkräfte mit mindestens dreijähriger Ausbildung** besteht auch die Möglichkeit, in **P 9** eingruppiert zu werden, **wenn sie überwiegend, d.h. zu mindestens 50% ihrer Tätigkeit, in besonders schwierigen Aufgabenbereichen eingesetzt sind und über eine entsprechende Aus- oder Fachweiterbildung** verfügen.

Als schwierige Aufgabenbereiche werden in der Fallgruppe 4 beispielhaft die Bereiche Praxisanleitung von Auszubildenden und Schülerinnen und Schülern, Hygiene, Gerontopsychiatrie, Wundmanagement, Palliativpflege oder Qualitätsmanagement aufgeführt. Diese Aufzählung ist nicht abschließend, so dass es weitere schwierige Aufgabenbereiche geben kann, die aber von den Anforderungen her den genannten Aufgabengebieten entsprechen müssen.

Bei Pflegehelferinnen und Pflegehelfern erfolgt zudem eine Eingruppierung in P 9, wenn ihnen überwiegend, d.h. zu mindestens 50 % ihrer Tätigkeit die Seelsorge an Klienten/Klientinnen, Angehörigen und Beschäftigten übertragen ist.

Erfolgt – bei Vorliegen der entsprechenden Aus- oder Fachweiterbildung – der **Ein-satz in den schwierigen Aufgabenbereichen** bzw. bei Pflegehelferinnen und Pflegehelfern die Übertragung von seelsorgerlichen Tätigkeiten zu **weniger als 50 % der Tätigkeit**, erfolgt die Eingruppierung **nicht in P 9, sondern in P 8**. Zusätzlich steht diesen Beschäftigten aber gemäß Protokollnotiz (KAO) Nr. 5 eine **Zulage in Höhe von 100 € brutto im Monat** zu. Diese Zulage nimmt an künftigen Tarifsteigerungen teil. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zulage anteilig entsprechend dem Grad ihrer jeweiligen Beschäftigung.

5. Pflegefachkräfte als Teamleitung

Neu geregelt im VGP 54 wurde die Eingruppierung von Teamleitungen. Gemäß Protokollnotiz (KAO) Nr. 7 zu VGP 54 ist das Tätigkeitsmerkmal „Teamleitung“ dann erfüllt, wenn eine fachliche Weisungsbefugnis gegenüber Beschäftigten übertragen

wird, aber die Pflegedienstleitung als gesamtverantwortliche Leitung gegenüber der Teamleitung weisungsbefugt ist.

Als Teamleitung können nur Pflegefachkräfte gemäß Fallgruppe 3 bestellt werden. Die Eingruppierung von Teamleitungen richtet sich nach der Anzahl an Beschäftigten, denen gegenüber eine fachliche Weisungsbefugnis besteht. Dabei ist es unerheblich, ob die unterstellten Beschäftigten selbst im VGP 54 oder in einem anderen Vergütungsgruppenplan, z.B. VGP 26 oder in Anlage 3.7.2 zur KAO, eingruppiert sind.

Bezüglich der Berechnung der genauen Anzahl an unterstellten Beschäftigten ist die Protokollnotiz (KAO) Nr. 8 zu VGP 54 zu beachten. Danach zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis ihres vertraglich vereinbarten Beschäftigungsumfanges 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 54 stellt darauf ab, wie viele Beschäftigte **regelmäßig** unterstellt sind. Dies bedeutet, es geht nicht um eine Momentaufnahme zum Eingruppierungszeitpunkt, sondern es ist eine **Durchschnittbetrachtung** 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 Protokollnotiz (KAO) Nr. 8 zu VGP 54 stellt dabei ergänzend klar, dass es für die Eingruppierung unschädlich ist, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen vorübergehend (bis zu einem Jahr) nicht besetzt sind. Ist also innerhalb eines Jahres ab dem Eingruppierungszeitpunkt mit der Besetzung vorübergehend freier Stellen zu rechnen, sind diese bei der Berechnung zu berücksichtigen. Steht dagegen schon fest, dass eine Wiederbesetzung nicht vorgenommen werden soll, handelt es sich nicht um eine vorübergehende Nichtbesetzung, folglich ist die Stelle für die Ermittlung der Beschäftigtenzahl nicht zu berücksichtigen.

Eine eigene Fallgruppe für **Teamleitungen, denen in der Regel weniger als sechs Beschäftigte unterstellt sind**, gibt es nicht. In diesem Fall steht Beschäftigten ebenfalls gemäß der Protokollnotiz (KAO) Nr. 5 eine **Zulage in Höhe von 100 € brutto im Monat** zu. Diese Zulage nimmt an künftigen Tarifsteigerungen teil. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zulage anteilig entsprechend dem Grad ihrer jeweiligen Beschäftigung. Eine so kleine Teamgröße ist fachlich aufgrund der eingeschränkten Vertretungsmöglichkeiten aber eher nicht zu empfehlen.

Anzahl der in der Regel ständig unterstellten Beschäftigten gemäß Protokollnotiz (KAO) Nr. 8 zu VGP 54	Eingruppierung Teamleitung
unter 6 Beschäftigte	P 8 mit Zulage gemäß Protokollnotiz (KAO) Nr. 5
mind. 6 Beschäftigte	P 10
mind. 9 Beschäftigte	P 11
mind. 15 Beschäftigte	P 12
mind. 25 Beschäftigte	P 13

6. Pflegefachkräfte als Pflegedienstleitung bzw. ständige Stellvertretung einer Pflegedienstleitung

Die Eingruppierung als Pflegedienstleitung setzt voraus, dass nach einer abgeschlossenen anerkannten Weiterbildung zur Pflegedienstleitung (derzeit mind. 460 Stunden) Leitungsaufgaben in einer Diakonie-/Sozialstation übertragen werden. (Für

die Eingruppierung der ständigen Stellvertretung der Pflegedienstleitung ist die Weiterbildung zur Pflegedienstleitung zwar wünschenswert, aber keine zwingende Eingruppierungsvoraussetzung.) In der Regel wird der Stelleninhaber/die Stelleninhaberin den Pflege- und Krankenkassen als gesamtverantwortliche Pflegedienstleitung benannt. Diese Meldung ist aber keine zwingende Eingruppierungsvoraussetzung. So kann es z.B. sein, dass es in großen Stationen oder bei Fusionen dazu kommt, dass es zwei oder mehr Pflegedienstleitungen gibt, von denen nur eine den Kassen gemeldet wird. Dies gilt entsprechend für die ständige Stellvertretung der Pflegedienstleitung.

Als Pflegedienstleitung bzw. ständige Stellvertretung einer Pflegedienstleitung können nur Pflegefachkräfte gemäß Fallgruppe 3 bestellt werden.

Die Eingruppierung von Pflegedienstleitungen (PDL) bzw. ständigen Stellvertretungen von Pflegedienstleitungen (stellvertretende PDL) richtet sich nach der Anzahl an Beschäftigten, denen gegenüber eine fachliche Weisungsbefugnis besteht. Bezüglich der Ermittlung der Beschäftigtenzahl gelten die Ausführungen unter Gliederungspunkt A. 5. entsprechend.

Bei der ständigen Stellvertretung handelt es sich nicht nur um eine Verhinderungsstellvertretung, sondern auch von der ständigen Stellvertretung werden Leitungsaufgaben wahrgenommen. Auf die genaue Aufgabenverteilung zwischen PDL und stellvertretender PDL und den Umfang der Leitungsaufgaben, die der stellvertretenden PDL übertragen werden, kommt es dabei aber nicht an. Die Übertragung der ständigen Stellvertretung sollte auf der Personalakte dokumentiert sein.

Anzahl der in der Regel ständig unterstellten Beschäftigten gemäß Protokollnotiz (KAO) Nr. 8 zu VGP 54	Eingruppierung Pflegedienstleitung	Eingruppierung ständige Stellvertretung Pflegedienstleitung
unter 6 Beschäftigte	P 10	P 9
mind. 6 Beschäftigte	P 11	P 10
mind. 9 Beschäftigte	P 12	P 11
mind. 15 Beschäftigte	P 13	P 12
mind. 25 Beschäftigte	P 14	P 13
mind. 35 Beschäftigte	P 15	P 14
mind. 50 Beschäftigte	P 16	P 15

B. Beschäftigte in der offenen diakonischen Arbeit in VGP 26

1. Allgemeines

Der VGP 26 beruht anders als der VGP 54 nicht auf der P-Tabelle, sondern auf der regulären TVöD-Tabelle.

Hinzuweisen ist auch noch darauf, dass in § 1 der Arbeitsrechtlichen Regelung zur Nachbarschaftshilfe (Anlage 3.7.2 zur KAO) entsprechend der Regelung in § 1 Abs. 2 der Anlage 1.2.4 zur KAO folgender neuer Absatz 2 aufgenommen wurde: „Wird mit Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an eine Vereinbarung über die Mitarbeit in der Nachbarschaftshilfe nach Anlage 3.7.2 zur KAO ein Vertrag nach Anlage 1.1.1 zur KAO abgeschlossen, so ist die/der Beschäftigte so zu behandeln, als ob vom Tag des ersten Arbeitseinsatzes an ein Dauerbeschäftigungsverhältnis nach der KAO bestanden hätte.“

Dies ist ggf. bei der Stufenzuordnung im VGP 26 zu beachten.

2. Beschäftigte in der offenen diakonischen Arbeit ohne Ausbildung

Beschäftigte in der offenen diakonischen Arbeit ohne Ausbildung sind in **Entgeltgruppe 2** eingruppiert. Die Protokollnotiz (KAO) Nr. 1 zu VGP 26 stellt klar, dass Beschäftigte, die regelmäßig und nicht nur im Ausnahmefall im Touren- bzw. Dienstplan vorgesehene körperbezogene Pflegemaßnahmen erbringen, in VGP 54 einzugruppiert sind. Bitte beachten Sie dazu die Ausführungen in Gliederungspunkt A. 2. dieses Rundschreibens.

3. Beschäftigte in der offenen diakonischen Arbeit mit förderlicher Fortbildung/ mit mindestens einjähriger förderlicher Ausbildung

Verfügen Beschäftigte über eine **förderliche Fortbildung von mindestens 160 Stunden** und werden sie entsprechend in der offenen diakonischen Arbeit eingesetzt, sind sie in **EG 3** eingruppiert.

Verfügen Beschäftigte über eine **mindestens einjährige förderliche Ausbildung** und werden sie entsprechend in der offenen diakonischen Arbeit eingesetzt, sind sie in **EG 4** eingruppiert.

Die Protokollnotiz (KAO) Nr. 2 stellt dazu beispielhaft klar, dass eine **Fortbildung oder mindestens einjährige Ausbildung in den Bereichen Hauswirtschaft, Kranken- oder Altenpflege oder Betreuung Demenzkranker** als förderlich anzusehen ist.

4. Fachhauswirtschafterinnen/Fachhauswirtschafter für ältere Menschen

Fachhauswirtschafterinnen und Fachhauswirtschafter für ältere Menschen mit entsprechender Tätigkeit sind in **EG 6** eingruppiert. Die Protokollnotiz (KAO) Nr. 4 stellt dazu klar, dass eine entsprechende Tätigkeit dann vorliegt, wenn der/die Beschäftigte im Rahmen seines/ihrer Arbeitsauftrages Haushalte von Alleinlebenden, Ehepaaren oder Familien weitgehend selbständig versorgt. Dabei müssen ihm/ihr die Haushaltsorganisation und die Steuerungsaufgaben des Haushalts übertragen sein, wie Planung der Einkäufe, Planung und Durchführung von Nahrungszubereitung, Planung und Durchführung von Reinigungsaufgaben, Vergabe von Dienstleistungen an Dritte, Bestellung und Bevorratung von Verbrauchsgütern.

Beschäftigte, die zwar nicht über die Qualifikation als Fachhauswirtschafter/in für ältere Menschen verfügen, aber aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung die beschriebenen Tätigkeiten wahrnehmen, sind in **EG 5** eingruppiert. Gemäß Protokollnotiz (KAO) Nr. 3 können gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen nachgewiesen werden durch einen Berufsabschluss oder durch eine Prüfung oder durch eine mindestens fünfjährige Berufstätigkeit in diesem Bereich.

5. Familienpflegerinnen/Familienpfleger und Dorfhelferinnen/Dorfhelfer

Familienpflegerinnen und Familienpfleger und Dorfhelferinnen und Dorfhelfer mit entsprechender Tätigkeit sind in **EG 7** eingruppiert. Die Protokollnotiz (KAO) Nr. 5 stellt dazu klar, dass eine entsprechende Tätigkeit von Familienpflegerinnen/Familienpflegern oder Dorfhelferinnen/Dorfhelfern vorliegt, wenn der Einsatz überwiegend in der Familienpflege erfolgt.

Beschäftigte, die zwar nicht über die Qualifikation als Familienpfleger/in oder Dorfhelfer/in verfügen, aber aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen überwiegend in der Familienpflege eingesetzt werden, sind in **EG 6** eingruppiert.

6. Beschäftigte in der Tätigkeit von Einsatzleiterinnen/Einsatzleitern

Bei **Beschäftigten in der Tätigkeit von Einsatzleiterinnen/Einsatzleitern** hängt die Eingruppierung zum einen von der Ausbildung und zudem von der Anzahl der unterstellten Beschäftigten ab. **Beschäftigte, die nicht über die eigentlich vorgesehene Qualifikation verfügen, aber aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen (siehe Protokollnotiz (KAO) Nr. 3 zu VGP 26) die Tätigkeit gleichwohl ausüben**, sind der **gleichen Entgeltgruppe** wie bei vorliegender Qualifikation zuzuordnen.

Bezüglich der Ermittlung der Anzahl an unterstellten Beschäftigten ist die Protokollnotiz (KAO) Nr. 6 zu VGP 26 zu beachten. Da diese gleich formuliert ist wie die Protokollnotiz (KAO) Nr. 8 zu VGP 54, kann insofern auf die Ausführungen in Gliederungspunkt A. 5. dieses Rundschreibens verwiesen werden.

Qualifikation oder gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen gemäß Protokollnotiz (KAO) Nr. 3 zu VGP 26	Anzahl der unterstellten Beschäftigten gemäß Protokollnotiz (KAO) Nr. 6 zu VGP 26	Eingruppierung Einsatzleitung
keine vorgeschrieben	unter 5 Beschäftigte	EG 5
mind. einjährige förderliche Ausbildung	unter 5 Beschäftigte	EG 6
mind. dreijährige förderliche Ausbildung	unter 5 Beschäftigte	EG 8
mind. dreijährige förderliche Ausbildung	mind. 5 Beschäftigte	EG 9 a
mind. dreijährige förderliche Ausbildung	mind. 8 Beschäftigte	EG 9 b
mind. dreijährige förderliche Ausbildung	mind. 10 Beschäftigte	EG 9 c
mind. dreijährige förderliche Ausbildung	mind. 15 Beschäftigte	EG 10

7. Beschäftigte auf IAV Stellen

Obwohl davon ausgegangen wird, dass es Beschäftigte auf Informations-, Anlauf- und Vermittlungsstellen (IAV-Stellen) nur noch als Bestandsfälle gibt und in der Regel keine Neueinstellungen mehr auf solchen Stellen vorgenommen werden, da dieser Bereich auf Pflegestützpunkte in Trägerschaft der Kranken- und Pflegekassen bzw. Kommunen übergegangen ist, wurde vorsorglich eine Fallgruppe bei der **EG 9 b** aufgenommen.

8. Beschäftigte als Hospizfachkraft bzw. stellvertretende Hospizfachkraft im ambulanten Hospizdienst

Beschäftigte als **Hospizfachkraft im ambulanten Hospizdienst** sind in **EG 9 c**, Beschäftigte als **stellvertretende Hospizfachkraft im ambulanten Hospizdienst** sind in **EG 9 b** eingruppiert.

Wesentliches Merkmal der ambulanten Hospizarbeit ist der Dienst ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese übernehmen in der psychosozialen Begleitung der Betroffenen vielfältige Aufgaben. Die hauptamtlichen Koordinationskräfte unterstützen und begleiten die Arbeit der Ehrenamtlichen und haben Aufgaben in der Koordination der palliativen Versorgungsleistungen.

Zwar sieht der VGP 26 selbst keine besondere Qualifikation für die Eingruppierung der Hospizfachkräfte vor, jedoch müssen, um die Fördervoraussetzungen der Krankenkassen zu erfüllen, bestimmte personelle Mindestvoraussetzungen erfüllt sein.

(Derzeit muss ein ambulanter Hospizdienst mindestens eine fest angestellte fachlich verantwortliche Fachkraft beschäftigen, die entweder einen Abschluss als Pflegefachkraft oder einen Universitäts- bzw. Hochschulabschluss aus dem Bereich Pflege, Sozialpädagogik, Sozialarbeit oder Heilpädagogik vorweisen kann, mindestens drei Jahre hauptberuflich tätig war und entsprechende Palliative Care-Weiterbildungsmaßnahmen absolviert hat. Insofern wird auf die Rahmenvereinbarung nach § 39a Abs. 2 Satz 8 SGB V zu den Voraussetzungen der Förderung sowie zu Inhalt, Qualität und Umfang der ambulanten Hospizarbeit in der jeweils gültigen Fassung bzw. auf die jeweils aktuellen rechtlichen Grundlagen für die Förderfähigkeit verwiesen.) Demgegenüber betrifft der Bereich Hospiz im VGP 54 (P 9, Fallgruppe 4 bzw. P 8, Fallgruppe 3 in Verbindung mit Protokollnotiz (KAO) Nr. 5 zu VGP 54) die pflegerische Versorgung von sterbenden Menschen; dies kann sowohl in einem stationären Hospiz als auch im Rahmen der ambulanten Versorgung geschehen.

C. Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen von Diakonie-/Sozialstationen in VGP 54 a

Für Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen von Diakonie-/Sozialstationen und deren durch ausdrückliche Anordnung bestellte ständige Stellvertretungen gilt ab 1. Mai 2018 der neue Vergütungsgruppenplan 54 a.

Einstiegseingruppierung für Geschäftsführer/innen ist die EG 9 c. Hierfür ist gemäß der Protokollnotiz (KAO) Nr. 2 zu VGP 54 a Voraussetzung, dass **eine abgeschlossene qualifizierte kaufmännische Ausbildung oder eine abgeschlossene Ausbildung in der Verwaltung oder eine gleichwertige Ausbildung** vorliegt. Dabei handelt es sich um die **Grundqualifikation für die Ausübung der Geschäftsführung**, welche nicht durch die Ablegung eines Kolloquiums ersetzt werden kann.

Die höheren Eingruppierungen werden jeweils in Abhängigkeit von der Anzahl der unterstellten Beschäftigten erreicht. Dabei sind sämtliche Beschäftigte der Station, denen gegenüber der Geschäftsführer/die Geschäftsführerin eine fachliche Weisungsbefugnis hat, anzurechnen, unabhängig davon, in welchem Vergütungsgruppenplan diese eingruppiert sind. Bezüglich der Ermittlung der Beschäftigtenzahl (Durchschnittsbetrachtung) ist die Protokollnotiz (KAO) Nr. 1 zu VGP 54 a zu beachten. Da diese gleich formuliert ist wie Protokollnotiz (KAO) Nr. 8 zu VGP 54, kann insofern auf die Ausführungen in Gliederungspunkt A. 5. dieses Rundschreibens verwiesen werden.

Von EG 10 bis EG 14 ist gemäß der Protokollnotiz (KAO) Nr. 3 zu VGP 54 a Voraussetzung für die Eingruppierung eine abgeschlossene Hochschulbildung (insbesondere FH-Diplom oder Bachelorabschluss) der Fachrichtung Verwaltung, Finanzen, Steuern oder Betriebswirtschaft oder gleichwertige bzw. höherwertige Ausbildungen. Gleichwertige Ausbildungen sind z.B. das abgeschlossene Studium der Betriebswirtschaft an einer Dualen Hochschule oder Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie (VWA).

Sofern keine entsprechende Ausbildung vorliegt, sind die Fachkenntnisse in einem Kolloquium für den gehobenen Dienst nachzuweisen, welches vom Ev. Oberkirchenrat unter Beteiligung der Kirchenpflegervereinigung und des Ev. Landesverbandes für Diakonie-/Sozialstationen abgehalten wird. Voraussetzung für die Ablegung des Kolloquiums ist aber, dass die Grundqualifikation (abgeschlossene kaufmännische Ausbildung in der Verwaltung oder eine gleichwertige Ausbildung) vorliegt.

Die erfolgreiche Ablegung des Kolloquiums ermöglicht – je nach der Anzahl der unterstellten Beschäftigten – eine Eingruppierung bis EG 13. Für EG 14 müssen die

fachlichen Voraussetzungen (abgeschlossene Hochschulbildung, siehe oben) vorliegen und können nicht durch das Kolloquium ersetzt werden.

Für eine Eingruppierung in EG 15 ist gemäß Protokollnotiz (KAO) Nr. 4 zu VGP 54 a Voraussetzung der erfolgreiche Abschluss eines wissenschaftlichen Hochschulstudiums (insbesondere Diplom oder Masterabschluss) im Bereich Finanzwesen, z.B. Betriebswirtschaft, Verwaltungswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften oder die Befähigung für den höheren Verwaltungsdienst. Für EG 15 müssen diese fachlichen Voraussetzungen erfüllt sein und können nicht durch die Ablegung des Kolloquiums ersetzt werden.

Die ständige Stellvertretung des/der Geschäftsführers/Geschäftsführerin 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 Protokollnotiz (KAO) Nr. 1 zu VGP 54 a	Eingruppierung Geschäftsführung	Eingruppierung ständige Stellvertretung Geschäftsführung	Notwendige Qualifikation
unter 10 Beschäftigte	EG 9 c	EG 9 b	Geschäftsführung und ständige Stellvertretung: qualifizierte kaufmännische Ausbildung (Grundqualifikation) gemäß Protokollnotiz (KAO) Nr. 2 zu VGP 54 a
mind. 10 Beschäftigte	EG 10	EG 9 c	Geschäftsführung: abgeschlossene Hochschulbildung gemäß Protokollnotiz (KAO) Nr. 3 zu VGP 54 a oder Grundqualifikation und bestandenes Kolloquium Ständige Stellvertretung: qualifizierte kaufmännische Ausbildung (Grundqualifikation) gemäß Protokollnotiz (KAO) Nr. 2 zu VGP 54 a
mind. 20 Beschäftigte	EG 11	EG 10	Geschäftsführung und ständige Stellvertretung: abgeschlossene Hochschulbildung gemäß Protokollnotiz (KAO) Nr. 3 zu VGP 54 a oder Grundqualifikation und bestandenes Kolloquium
mind. 30 Beschäftigte	EG 12	EG 11	Geschäftsführung und ständige Stellvertretung: abgeschlossene Hochschulbildung gemäß Protokollnotiz (KAO) Nr. 3 zu VGP 54 a oder Grundqualifikation und bestandenes Kolloquium
mind. 45 Beschäftigte	EG 13	EG 12	Geschäftsführung und ständige Stellvertretung:

			abgeschlossene Hochschulbildung gemäß Protokollnotiz (KAO) Nr. 3 zu VGP 54 a oder Grundqualifikation und bestandenes Kolloquium
mind. 80 Beschäftigte	EG 14	EG 13	Geschäftsführung: abgeschlossene Hochschulbildung gemäß Protokollnotiz (KAO) Nr. 3 zu VGP 54 a/ kein Kolloquium möglich Ständige Stellvertretung: abgeschlossene Hochschulbildung gemäß Protokollnotiz (KAO) Nr. 3 zu VGP 54 a oder Grundqualifikation und bestandenes Kolloquium
mind. 150 Beschäftigte	EG 15	EG 14	Geschäftsführung: abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium gemäß Protokollnotiz (KAO) Nr. 4 zu VGP 54 a/kein Kolloquium möglich Ständige Stellvertretung: abgeschlossene Hochschulbildung gemäß Protokollnotiz (KAO) Nr. 3 zu VGP 54 a/ kein Kolloquium möglich

D. Überleitung in die neue Entgeltordnung (KAO) für den Bereich Pflege

1. Überleitung / Höhergruppierung auf Antrag

In die Anlage 1.2.2 zur KAO (AR-Ü) wird mit Wirkung 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 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 den Bereich Pflege, also für die Vergütungsgruppenpläne 26, 54 und für die Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen von Diakonie-/Sozialstationen neu 54 a (seither 60) ist Nr. 1 a) und Nr. 2 der Protokollnotiz (AR-Ü) zu beachten. Für die Überleitung gilt somit Folgendes:

Die Beschäftigten in diesem Bereich, die am 30. April 2018 in einem Arbeitsverhältnis zu einem kirchlichen Arbeitgeber im Anwendungsbereich der KAO stehen, welches über den 1. Mai 2018 hinaus fortbesteht, sind ab dem 1. Mai 2018 in die neue Entgeltordnung (KAO) übergeleitet. Für Eingruppierungsvorgän-

ge 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 den zum 1. Mai 2018 in Kraft tretenden Vergütungsgruppenplänen 26, 54 bzw. 54 a 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 2019 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 2018 (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 2018 zurück. Nach dem 1. Mai 2018 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 Stufe 2. Ggf. 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.

Zulagen, die nach VGP 54 in der bis 30. April 2018 geltenden Fassung zustanden, z.B. für die ständige Stellvertretung der Pflegedienstleitung, stehen nach einer Höhergruppierung nicht mehr zu, werden aber bei einer Höhergruppierung nach § 29 b AR-Ü zu dem bis zum 30. April 2018 zustehenden Tabellenentgelt hinzugerechnet. Die sich ergebende Summe gilt als bisheriges Tabellenentgelt im Sinne von § 17 Abs. 4 KAO in der bis zum 31. August 2017 geltenden Fassung.

Fallen am 1. Mai 2018 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 auf einen ggf. zustehenden Strukturausgleich nach § 12 AR-Ü angerechnet. Dies gilt auch für Höhergruppierungen in die Entgeltgruppe 9 c. Die Überleitung von Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9 a oder 9 b (siehe Gliederungspunkt D. 4 b) dieses Rundschreibens) 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.

2. 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 2018 geltenden Fassung ihres Vergütungsgruppenplans. Trotzdem gelten sie als in die neue Entgeltordnung (KAO) übergeleitet. Die §§ 12, 13 (VKA) TVöD sind anwendbar. Die seitherige Stufenlaufzeit läuft regulär weiter. Auch seither nach dem Vergütungsgruppenplan 54 in der bis 30. April 2018 geltenden Fassung zustehende Zulagen, z.B. für die ständige Stellvertretung der Pflegedienstleitung werden in der seitherigen Form weitergezahlt. Ein Anspruch auf Strukturausgleich steht weiterhin zu.

Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen von Diakonie-/Sozialstationen und deren ausdrücklich bestellte ständige Stellvertretungen, die keinen Antrag auf Höhergruppierung stellen, verbleiben weiterhin in den insofern einschlägigen Fallgruppen des VGP 60.

Der VGP 60 wurde bei diesen Fallgruppen um eine Fußnote 10 ergänzt, die klarstellt, dass diese nur noch für Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen gelten, die von der Überleitung in die neue Entgeltordnung (KAO) erfasst werden (also am 30. April 2018 bereits in einem Anstellungsverhältnis standen) und keinen Antrag auf Höhergruppierung gemäß § 29 b AR-Ü gestellt haben.

Neueinstellungen ab dem 1. Mai 2018 sind bei Geschäftsführern/Geschäftsführerinnen von Diakonie-/Sozialstationen und deren ausdrücklich bestellten ständigen Stellvertretungen im VGP 54 a, bei Beschäftigten in der offenen diakonischen Arbeit und in der Pflege im VGP 26 bzw. VGP 54 in der ab 1. Mai 2018 geltenden Fassung vorzunehmen, ohne dass insofern die Überleitungsregelungen des Abschnitts V der AR-Ü zu beachten sind.

3. 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 den neuen Vergütungsgruppenplänen notwendig sind. **Dazu ist das als Anlage beigefügte Musterinformationsschreiben zu verwenden.** Auch Personen, die sich am 1. Mai 2018 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. Zu den Dokumentationspflichten siehe Gliederungspunkt D. 5. dieses Rundschreibens.

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

Für Beschäftigte, die in VGP 54 eingruppiert sind, ändert sich hinsichtlich der Tabelle nichts. Sie wurden bereits am 1. Januar 2017 von der Kr-Anwendungstabelle in die Anlage E zum BT-K und zum BT-B (P-Tabelle) übergeleitet, siehe Abschnitt IV der AR-Ü. Die Zuordnung zur P-Tabelle bleibt auch ab dem 1. Mai 2018 unverändert.

Für die Beschäftigten, die in VGP 26 eingruppiert sind, und die Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen von Diakonie-/Sozialstationen und deren ausdrücklich bestellte ständige Stellvertretungen (seither VGP 60, neu VGP 54 a) gilt ab 1. Mai 2018 die **Tabelle TVöD VKA mit den Entgeltgruppen 9 a, 9 b und 9 c, siehe die als Anlage zu Abschnitt V abgedruckte Tabelle.**

a) Tarifwerk VKA

Somit sind alle Beschäftigten in VGP 26 sowie alle Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen von Diakonie-/Sozialstationen sowie deren ausdrücklich bestellte ständige Stellvertretungen, die sich noch im Tarifwerk Bund befinden, zum 1. Mai 2018 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 2018. 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 ZGASt wird dafür ein Bearbeitungsblatt zur Verfügung stellen.

Sind Beschäftigte in VGP 26 und Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen von Diakonie-/Sozialstationen bzw. deren ausdrücklich bestellte ständige Stellvertretungen bereits im Tarifwerk VKA, verändert sich für sie nichts. Trotzdem muss hier das entsprechende Bearbeitungsblatt ausgefüllt werden, um klarzustellen, dass sie der ab 1. Mai 2018 geltenden Tabelle für die bereits in die neue Entgeltordnung übergeleiteten Beschäftigten (Anlage zu Abschnitt V) zugeordnet sind.

Bsp.: Ein Geschäftsführer einer Diakoniestation befindet sich am 30. April 2018 in VGP 60 in Fgr. 9 a, BAT IV a, EG 10, Tarifwerk Bund in der Endstufe 5. Er wird zum 1. Mai 2018 in die neue Entgeltordnung (KAO) übergeleitet. Er ist von Amts wegen in das Tarifwerk VKA (Anlage zu Abschnitt V) zu überführen. Stellt er keinen Antrag gemäß § 29 b AR-Ü, verbleibt er in EG 10. Die Stufenlaufzeit für den weiteren Stufenaufstieg nach Stufe 6 beginnt am 1. Mai 2018. Der Stufenaufstieg nach Stufe 6 ist somit nach fünf Jahren zum 1. Mai 2023 möglich.

Stellt der Geschäftsführer einen Antrag gemäß § 29 b AR-Ü und wird infolgedessen höhergruppiert, wird die Höhergruppierung zum 1. Mai 2018 wirksam. In der höheren Entgeltgruppe erfolgt wiederum die Zuordnung zum Tarifwerk VKA (Anlage zu Abschnitt V).

b) 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 EG 9 c findet nicht statt.** Nach EG 9 c kann nur eingruppiert werden, wenn ein Vergütungsgruppenplan eine entsprechende Fallgruppe, die zu einer Eingruppierung in EG 9 c führt, vorsieht und ein Beschäftigter/eine Beschäftigte entweder ab dem 1. Mai 2018 neu in einer solchen Fallgruppe eingestellt wird oder zum 1. Mai 2018 in die neue Entgeltordnung übergeleitet wird und einen Antrag auf Höhergruppierung gemäß § 29 b AR-Ü in die EG 9 c stellt.

bb) Beschäftigte, die zum 1. Mai 2018 in die neue Entgeltordnung Pflege übergeleitet werden und die sich am 30. April 2018 in der **Entgeltgruppe 9** befinden, für die keine besonderen Stufenregelungen besteht (reguläre EG 9), sind zum 1. Mai 2018 gemäß § 29 c Abs. 2 AR-Ü stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die **EG 9 b** übergeleitet. Da die Tabellenwerte der EG 9 b denen der seitherigen EG 9 entsprechen, handelt es sich letztlich nur um eine Umbenennung der Entgeltgruppe.

Diese Regelung gilt sowohl für Beschäftigte in der regulären EG 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. Mai 2018 aus der Stufe 5 der EG 9 Bund übergeleitet werden, gilt insofern die Regelung in Nr. 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. Mai 2018.

cc) Beschäftigte, die zum 1. Mai 2018 in die neue Entgeltordnung Pflege übergeleitet werden und die sich am 30. April 2018 in der **Entgeltgruppe 9 V Tarifwerk VKA** befinden, sind gemäß § 29 c Abs. 3 AR-Ü in Verbindung mit der Nr. 1 der Protokollnotiz (AR-Ü) zu § 29 c Abs. 3 unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Stufe der EG 9 a (sog. „kleine EG 9“) übergeleitet, deren Betrag dem Betrag ihrer bisherigen Stufe entspricht.

Stufenverlauf in EG 9 V Tarifwerk VKA (Tabellenwerte ab 1. Februar 2017)

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1 Jahr	2 Jahre	3 Jahre	9 Jahre		nicht belegt
2.711,10	2.994,70	3.143,33	3.546,35	3.865,28	

Stufenverlauf in EG 9 a Tarifwerk VKA (Anlage zu Abschnitt V, gültig ab 1. Mai 2018)

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1 Jahr	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre	
2.711,10	2.964,89	3.143,33	3.546,35	3.636,31	3.865,28

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.

Da der Tabellenwert der Stufe 2 der EG 9 a niedriger ist als der der Stufe 2 in EG 9 V, greift bei Überleitung aus Stufe 2 eine **Sonderregelung: Beschäftigte in 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. Für die Dauer des Verbleibs in Stufe 2 steht diesen Beschäftigten jedoch der höhere Tabellenwert der EG 9 V Stufe 2 zu.

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 EG 9 V VKA ist zu differenzieren:

Haben Beschäftigte in Stufe 4 der EG 9 V VKA am 1. Mai 2018 eine **unter vierjährige Stufenlaufzeit** zurückgelegt, werden sie in der EG 9 a wiederum der Stufe 4 zugeordnet. Die bereits in Stufe 4 verbrachte Stufenlaufzeit wird für das Erreichen der Stufe 5 der EG 9 a angerechnet.

Haben Beschäftigte in Stufe 4 der EG 9 V VKA am 1. Mai 2018 eine **vierjährige bzw. über vierjährige Stufenlaufzeit** zurückgelegt, werden sie in der EG 9 a gleich der

Stufe 5 zugeordnet. Die bereits in Stufe 4 verbrachte Stufenlaufzeit wird für das Erreichen der Stufe 6 der EG 9 a angerechnet.

Beschäftigte in Stufe 5 der EG 9 V VKA werden zum 1. Mai 2018 betragsmäßig gleich der Stufe 6 der EG 9 a zugeordnet.

dd) Beschäftigte, die zum 1. Mai 2018 in die neue Entgeltordnung Pflege übergeleitet werden und die sich am 30. April 2018 in der **Entgeltgruppe 9 V Tarifwerk Bund** befinden, sind gemäß Nr. 2 der Protokollnotiz (AR-Ü) zu § 29 c Abs. 3 ebenfalls unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Stufe der EG 9 a (sog. „kleine EG 9“) übergeleitet, deren Betrag dem Betrag ihrer bisherigen Stufe entspricht. **Anders als bei Überleitung aus EG 9 V VKA gilt aber hier: Ist am 1. Mai 2018 die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe erfüllt, erfolgt die Zuordnung gleich zur nächsthöheren Stufe. In dieser nächsthöheren Stufe beginnt die Stufenlaufzeit dann aber von neuem.**

Stufenverlauf in EG 9 V Tarifwerk Bund (Tabellenwerte ab 1. Februar 2017)

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1 Jahr	5 Jahre	9 Jahre		nicht belegt	nicht belegt
2711,10	2994,70	3143,33	3546,35		

Stufenverlauf in EG 9 a Tarifwerk VKA (Anlage zu Abschnitt V, gültig ab 1. Mai 2018)

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1 Jahr	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre	
2.711,10	2.964,89	3.143,33	3.546,35	3.636,31	3.865,28

Beschäftigte in Stufe 1 der EG 9 V Bund 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.

Da auch hier der Tabellenwert der Stufe 2 der EG 9 a niedriger ist, **ist für Beschäftigte in Stufe 2 der EG 9 V Bund die für Beschäftigte in Stufe 2 der EG 9 V VKA geltende Sonderregelung entsprechend anzuwenden:** Beschäftigte in Stufe 2 der EG 9 V Bund 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. Für die Dauer des Verbleibs in Stufe 2 steht diesen Beschäftigten jedoch der höhere Tabellenwert der EG 9 V Stufe 2 zu.

Haben Beschäftigte in Stufe 2 der EG 9 V Bund am 1. Mai 2018 bereits eine mindestens zweijährige Stufenlaufzeit zurückgelegt, werden sie am 1. Mai 2018 gleich der Stufe 3 zugeordnet. Eine weitere Anrechnung auf die Stufenlaufzeit erfolgt nicht, d.h. in diesem Fall beginnt am 1. Mai 2018 die Stufenlaufzeit für das Erreichen der Stufe 4.

Beschäftigte in Stufe 3 der EG 9 V Bund 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. Haben Beschäftigte in Stufe 3 der EG 9 V Bund am 1. Mai 2018 bereits eine mindestens dreijährige Stufenlaufzeit zurückgelegt, werden sie am 1. Mai 2018 gleich der Stufe 4 zugeordnet. Eine weitere Anrechnung auf die Stufenlaufzeit erfolgt nicht, d.h. in diesem Fall beginnt am 1. Mai 2018 die Stufenlaufzeit für das Erreichen der Stufe 5.

Beschäftigte in Stufe 4 der EG 9 V Bund werden in der EG 9 a wiederum der Stufe 4 zugeordnet. Die bereits in Stufe 4 verbrachte Stufenlaufzeit wird für das Erreichen der Stufe 5 der EG 9 a angerechnet. Haben Beschäftigte in Stufe 4 der EG 9 V Bund am 1. Mai 2018 bereits eine mindestens vierjährige Stufenlaufzeit zurückgelegt, werden sie am 1. Mai 2018 gleich der Stufe 5 zugeordnet. Eine weitere

Anrechnung auf die Stufenlaufzeit erfolgt nicht, d.h. in diesem Fall beginnt am 1. Mai 2018 die Stufenlaufzeit für das Erreichen der Stufe 6.

ee) **Die Überleitung von EG 9 in EG 9 b und von EG 9 V in EG 9 a für die Beschäftigten, die von der Überleitung in die neue Entgeltordnung Pflege 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 EG 9 in EG 9 b und von EG 9 V in EG 9 a steht der Mitarbeitervertretung ein Beteiligungsrecht gemäß § 42 c) MVG.Württemberg zu. Nicht betroffen von der Überleitung in die Entgeltgruppen 9 a und 9 b sind die Beschäftigten, die in VGP 54 eingruppiert sind, da für diese die P-Tabelle gilt.

c) 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. Bisher 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.

5. Dokumentationspflichten im Hinblick auf die Überleitung in die neue Entgeltordnung für den Bereich Pflege

Um die Überleitung in die neue Entgeltordnung für den Bereich Pflege auch später noch nachvollziehen zu können, müssen sich spätestens im Herbst 2019 folgende Unterlagen auf den Personalakten der betroffenen Beschäftigten befinden:

- a) **Informationsschreiben**, siehe Gliederungspunkt 3
- b) **Bearbeitungsblatt Tarifwerkswechsel** der ZGASt (gilt nicht für Beschäftigte in VGP 54) **oder Bearbeitungsblatt Überleitung in EG 9 a, b** der ZGASt (gilt nicht für Beschäftigte in VGP 54)
- c) **Dokumentationsblatt zum Abschluss Überleitung**
- d) Ggf. eine **aktuelle Stellenbeschreibung**, anhand derer die neue Eingruppierung nach den neuen Vergütungsgruppenplänen überprüft werden kann

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 welchem VGP in der bis 30. April 2018 geltenden Fassung weiterhin gilt etc.

Das Dokumentationsblatt zum Abschluss der Überleitung wird noch von der ZGASSt in Abstimmung mit dem Arbeitsrechtsreferat entwickelt und den Meldestellen zur Verfügung gestellt.

Um entsprechende Beachtung wird gebeten.

Mit freundlichen Grüßen

Erwin Hartmann
Oberkirchenrat

Anlagen:

- Vergütungsgruppenplan 26 in der ab 1.5.2018 geltenden Fassung
- Vergütungsgruppenplan 54 in der ab 1.5.2018 geltenden Fassung
- Vergütungsgruppenplan 54 a in der ab 1.5.2018 geltenden Fassung
- Anlage 1.2.3 zur KAO mit den Stundensätzen für EG 9 a, 9 b und 9 c, gültig ab 1. Mai 2018
- 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 Pflege, je eine Fassung für VGP 26, 54 und 54 a
- Musterantrag auf Höhergruppierung nach der neuen Entgeltordnung (KAO) Pflege
- P-Tabelle, gültig ab 1. Februar 2017
- Tabelle TVöD-VKA für Beschäftigte, die bereits in die neue Entgeltordnung (KAO) übergeleitet sind, gültig ab 1. Mai 2018