

AZ 25.00 Nr. 25.0-10-V117/6

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

Neue Entgeltordnung (KAO) Allgemeine Eingruppierungsmerkmale Vergütungsgruppenplan 01

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Arbeitsrechtliche Kommission hat am 14. Oktober 2022 einen Beschluss zur Neuregelung der allgemeinen Eingruppierungsmerkmale gefasst. Der neue Vergütungsgruppenplan 01 (siehe Anlage zu diesem Rundschreiben) tritt am 1. Januar 2023 in Kraft. Im Folgenden erhalten Sie einen Überblick über die neuen Eingruppierungsmerkmale und Hinweise zu der Überleitung in den neuen Vergütungsgruppenplan 01.

I. Der neue Vergütungsgruppenplan (VGP) 01

1. Systematik

Der neue Vergütungsgruppenplan 01 ersetzt den bisherigen Vergütungsgruppenplan 01 und umfasst darüber hinaus auch den bisherigen Vergütungsgruppenplan 02. Es befinden sich daher alle allgemeinen Eingruppierungsmerkmale ab dem 1. Januar 2023 in einem Vergütungsgruppenplan.

Der Vergütungsgruppenplan 01 in der Fassung vom 1. Januar 2023 bildet ab diesem Zeitpunkt ein Eingruppierungsspektrum von Entgeltgruppe (EG) 2 bis Entgeltgruppe 15 ab.

Der Vergütungsgruppenplan 01 kommt nur zur Anwendung, wenn keiner der spezielleren Vergütungsgruppenpläne in der Entgeltordnung einschlägig ist. Nach der Vorbemerkung Nr. 3 zur Anlage 1.2.1 zur KAO ist ein Ausweichen auf die Vergütungsgruppenpläne 01 und 02 nur dann möglich, wenn die Tätigkeiten der Stelle nicht eindeutig einem anderen spezielleren

Vergütungsgruppenplan zugeordnet werden können (Spezialitätsgrundsatz). Ist die überwiegende Tätigkeit einem speziellen VGP zugewiesen und erfüllt der/die Beschäftigte lediglich die persönlichen Voraussetzungen des spezielleren Vergütungsgruppenplans nicht, ist ein Ausweichen auf die VGP 01 und 02 unzulässig. In diesen Fällen ist ein Antrag an den Ausschuss der Arbeitsrechtlichen Kommission nach § 1 e KAO zu stellen, dass eine Eingruppierung in den spezielleren VGP ausnahmsweise erfolgen kann.

Daher kommt der Vergütungsgruppenplan 01 nur in absoluten Ausnahmefällen zur Anwendung. Wir bitten Sie daher kritisch zu überprüfen, welche Stellen bei Ihnen noch im Vergütungsgruppenplan 01 angesiedelt sind und sodann ggf. noch in den spezielleren Vergütungsgruppenplan überzuleiten.

2. Eingangseingruppierung

a) Eingangseingruppierung ohne Ausbildung

Die Eingangseingruppierung für die Tätigkeiten, die ohne Ausbildung verrichtet werden, ist die Entgeltgruppe 2. In der Entgeltgruppe 2 sind einfache Tätigkeiten im Tarifsinn abgebildet. Hierunter fallen Tätigkeiten, für die es keiner Einarbeitung bedarf. Eine Heraushebung ist dann aufgrund der Tätigkeiten bis in die Entgeltgruppe 5 möglich, für welche es gründliche Fachkenntnisse bedarf. Die Definitionen der einzelnen unbestimmten Rechtsbegriffe finden sich in den Protokollnotizen.

b) Eingangseingruppierung mit 3-jähriger Ausbildung

In der Entgeltgruppe 6 findet sich dann die Eingangsgruppierung für die Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene 3-jährige Ausbildung erforderlich ist. Die Art der Ausbildung wird hier nicht näher definiert, da es sich bei dem Vergütungsgruppenplan 01 um die allgemeinen Eingruppierungsmerkmale handelt und er nicht auf ein Tätigkeitsfeld begrenzt ist. Bei der Prüfung der Ausbildung ist daher entscheidend, ob für die Ausübung der konkret auszuübenden Tätigkeit diese Ausbildung entsprechend ist. Welche Ausbildung zum Ausüben der Stelle erforderlich ist, ist daher bei Erstellung der Stellenbeschreibung zu definieren und auch in der Stellenausschreibung mitanzugeben.

In der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2 befindet sich sodann auch die letzte Fallgruppe, welche für Stellen ohne Ausbildung möglich ist. Daher ist bei der Stellenbewertung darauf zu achten, dass definiert und begründet wird, ob die Fallgruppe 2 (gründliche und umfassende Fachkenntnisse) bejaht wird oder die Fallgruppe 1 (Erforderlichkeit der Ausbildung).

Eine Heraushebung aus der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1 ist bis einschließlich EG 9 a über das Merkmal der selbständigen

Tätigkeiten möglich. Die Zuordnung zu den Entgeltgruppen 7 bis 9 a unterscheidet sich lediglich im Anteil der selbständigen Leistungen.

In der Entgeltgruppe 9 b werden sodann die gründlichen und umfassenden Fachkenntnisse gefordert. Wie im Vergütungsgruppenplan 60 befindet sich in der Entgeltgruppe EG 9 c Fallgruppe 2 die letzte Eingruppierungsmöglichkeit von Stellen, für die eine Ausbildung erforderlich ist und noch kein Hochschulstudium.

c) Eingangseingruppierung Hochschulstudium

Die Eingangseingruppierung für Tätigkeiten, zu deren Ausübung ein abgeschlossenes Hochschulstudium erforderlich ist, ist in der EG 9 c Fallgruppe 1. Wie bei Buchstabe b) ist auch hier bei der Stellenbeschreibung zu überprüfen, welche Studiengängen für die auszuübenden Tätigkeit einschlägig sind. Eine Heraushebung kann sodann bis zur Entgeltgruppe 12 erfolgen.

d) Eingangseingruppierung wissenschaftliches Hochschulstudium

Ab Entgeltgruppe 13 können nur Tätigkeiten verrichtet werden, zu deren Ausübung ein wissenschaftliches Hochschulstudium erforderlich ist. Dieses Merkmal ist in der jeweiligen Stellenbewertung dazulegen.

II. Überleitung

1. 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 in den Vergütungsgruppenplänen 01 und 02, sind Nummer 1 j) und Nummer 2 der Protokollnotiz (AR-Ü) zu den §§ 29 bis 29 c zu beachten. Für die Überleitung gilt somit Folgendes:

Die Beschäftigten in diesem Bereich, die am **31. Dezember 2022** in einem Arbeitsverhältnis zu einem kirchlichen **Arbeitgeber im Anwendungsbereich der KAO** stehen, welches über den **1. Januar 2023 hinaus fortbesteht**, sind ab dem 1. Januar 2023 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 dem zum 1. Januar 2023 in Kraft tretenden Vergütungsgruppenplan 01 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. März 2024** 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. Januar 2023 (z. B. aufgrund von Elternzeit oder 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. Januar 2023 zurück**. Nach dem 1. Januar 2023 in der seitherigen Entgeltgruppe eingetretene Stufensteigerungen bleiben für die Höhergruppierung unberücksichtigt. Dies kann in manchen Konstellationen zu Rückzahlungsforderungen aufgrund der rückwirkenden Höhergruppierung führen.

Die **Stufenzuordnung** bei einer Höhergruppierung auf Antrag gemäß § 29 b AR-Ü richtet sich nach **§ 17 Abs. 4 KAO in der bis 31. August 2017 geltenden Fassung** (abgedruckt als redaktioneller Hinweis in der Rechtssammlung bei § 17 Abs. 4 KAO). Dies bedeutet, die Beschäftigten werden **nicht stufengleich** höhergruppiert, sondern **betragsmäßig** der Stufe der höheren Entgeltgruppe zugeordnet, in der sie mindestens ihr seitheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens in Stufe 2. Gegebenenfalls steht ein Garantiebtrag zu. Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. Für Beschäftigte, die aus der Stufe 1 höhergruppiert werden, findet sich in § 29 b Abs. 2 S. 2 AR-Ü zudem noch eine Sonderregelung. Diese werden in der höheren Entgeltgruppe nicht der Stufe 2, sondern wiederum der Stufe 1 zugeordnet. Ihre bisher in Stufe 1 verbrachte Zeit wird angerechnet. Fallen am 1. Januar 2023 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. 9 V 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 Buchstabe 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 31. Dezember 2022 geltenden Fassung des Vergütungsgruppenplans 01 oder 02. **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. Januar 2023 im Bereich des VGP 01 sind nach der neuen Fassung vorzunehmen, ohne dass 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 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. Januar 2023 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 28. Februar 2023 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)).

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

Für die Beschäftigten, die in den VGP 01 eingruppiert sind, gilt ab 1. Januar 2023 die Tabelle TVöD VKA mit den Entgeltgruppen 9 a, 9 b und 9 c.

a) Tarifwerk VKA

Somit sind alle Beschäftigten im VGP 01 und 02, die sich noch im Tarifwerk Bund befinden, zum 1. Januar 2023 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. Januar 2023. 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 ZGAST wird dafür ein Bearbeitungsblatt zur Verfügung stellen. Sind Beschäftigte im VGP 01 oder 02 bereits im Tarifwerk VKA, ändert sich für sie nichts. Trotzdem muss hier das entsprechende Bearbeitungsblatt ausgefüllt werden, um klarzustellen, dass für sie ab 1. Januar 2023 die Tabelle TVöD VKA für die bereits in die neue Entgeltordnung übergeleiteten Beschäftigten gilt.

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 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. Januar 2023 in den neuen VGP 01 übergeleitet werden und die sich am 31. Dezember 2022 in der **Entgeltgruppe 9** befinden, für die keine besonderen Stufenregelungen besteht (reguläre Entgeltgruppe 9), sind zum 1. Januar 2023 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. Januar 2023 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. Januar 2023. 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, dass die Mitarbeiter/innen, deren Überleitung von Amts wegen vorgenommen wird, nicht schlechter gestellt werden dürfen.

cc) Beschäftigte, die zum 1. Januar 2023 in den neuen VGP 01 übergeleitet werden und die sich am 31. Dezember 2022 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 2022)

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1 Jahr	2 Jahre	3 Jahre	9 Jahre		nicht belegt
3.180,94	3.415,70	3.563,00	3.9298,95	4.257,27	nicht belegt

Stufenverlauf in Entgeltgruppe 9 a Tarifwerk VKA (Anlage zu Abschnitt V, gültig ab 1. April 2022)

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1 Jahr	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre	
3.069,16	3.271,39	3.468,21	3.906,05	4.005,11	4.258,04

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. Januar 2023 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. Januar 2023 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. Januar 2023 betragsgemäß gleich der Stufe 6 der EG 9 a zugeordnet.

- dd) Beschäftigte, die zum 1. Januar 2023 in die neue Entgeltordnung VGP 01 übergeleitet werden und die sich am 31. Dezember 2022 in der **Entgeltgruppe 9 V Tarifwerk Bund** befinden, sind gemäß Nummer 2 der Protokollnotiz (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 Entgeltgruppe 9 V VKA gilt aber hier: Ist am 1. Januar 2023 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 Entgeltgruppe 9 V Tarifwerk Bund (Tabellenwerte ab 1. April 2022)

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1 Jahr	5 Jahre	9 Jahre		nicht belegt	nicht belegt
3.230,42	3.341,54	3.619,82	3.925,18	nicht belegt	nicht belegt

Stufenverlauf in Entgeltgruppe 9 a Tarifwerk VKA (Anlage zu Abschnitt V, gültig ab 1. April 2022)

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1 Jahr	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre	
3.069,16	3.271,39	3.468,21	3.906,05	4.005,11	4.258,04

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 Entgeltgruppe 9 V VKA geltende Sonderregelung entsprechend anzuwenden:** 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 Erreichen 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 Entgeltgruppe 9 a der Stufe 1 zugeordnet. Die bereits in Stufe 1 verbrachte Stufenlaufzeit wird für das Erreichen der Stufe 2 der Entgeltgruppe 9 a angerechnet.

Haben **Beschäftigte in Stufe 2** der Entgeltgruppe 9 V Bund am 1. Januar 2023 bereits eine mindestens zweijährige Stufenlaufzeit zurückgelegt, werden sie am 1. Januar 2023 gleich der Stufe 3 zugeordnet. Eine weitere Anrechnung auf die Stufenlaufzeit erfolgt nicht, d. h. in diesem Fall beginnt am 1. Januar 2023 die Stufenlaufzeit für das Erreichen der Stufe 4.

Haben **Beschäftigte in Stufe 3** der Entgeltgruppe 9 V Bund am 1. Januar 2023 bereits eine mindestens dreijährige Stufenlaufzeit zurückgelegt, werden sie am 1. Januar 2023 gleich der Stufe 4 zugeordnet. Eine weitere Anrechnung auf die Stufenlaufzeit erfolgt nicht, d. h. in diesem Fall beginnt am 1. Januar 2023 die Stufenlaufzeit für das Erreichen der Stufe 5.

Haben **Beschäftigte in Stufe 4** der Entgeltgruppe 9 V Bund am 1. Januar 2023 bereits eine mindestens vierjährige Stufenlaufzeit zurückgelegt, werden sie am 1. Januar 2023 gleich der Stufe 5 zugeordnet. Eine weitere Anrechnung auf die Stufenlaufzeit erfolgt nicht, d. h. in diesem Fall beginnt am 1. Januar 2023 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 VGP 01 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.

5. Dokumentationspflichten im Hinblick auf die Überleitung in die neue Entgeltordnung für den Bereich der Vergütungsgruppenpläne 01/02

Um die Überleitung in die neue Entgeltordnung für den Bereich des Vergütungsgruppenplans 01 bzw. 02 auch später noch nachvollziehen zu können, müssen sich spätestens im März 2024 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 welchem VGP weiterhin gilt etc.

Um entsprechende Beachtung wird gebeten.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Michael Frisch
Oberkirchenrat

Anlagen:

- Vergütungsgruppenplan 01 in der ab 1. Januar 2023 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 Medien und Kommunikation
- Musterantrag auf Höhergruppierung nach der neuen Entgeltordnung (KAO)
- Tabelle TVöD-VKA für Beschäftigte, die bereits in die neue Entgeltordnung (KAO) übergeleitet sind, gültig ab 1. Januar 2023