

KODA übernimmt Entgeltordnung des öffentlichen Dienstes

Viele Tätigkeiten sind höheren Entgeltgruppen zugeordnet – Höhergruppierungen erfolgen nur auf Antrag

Die Bayerische Regional-KODA hat beschlossen, die „neue Entgeltordnung“ des kommunalen öffentlichen Dienstes in das kirchliche Tarifrecht zu übertragen. Eine Reihe von Beschäftigten werden auf Antrag höhergruppiert. Die Änderungen treten rückwirkend zum 1. Januar 2017 in Kraft.

Entgeltordnungen regeln die Zuordnung von Tätigkeiten zu Entgeltgruppen. Für das Einkommen der Beschäftigten sind sie entscheidend. Entscheidend sind sie auch für die langfristigen Lohnkosten.

Deshalb gestalteten sich die Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und kommunalen Arbeitgeberverbänden außerordentlich schwierig. Elf Jahre zogen sich im öffentlichen Dienst die Verhandlungen hin.

Die Gewerkschaften hatten dabei ehrgeizige Ziele. Das Eingruppierungssystem sollte künftig auch erforderliche soziale Fähigkeiten und psychische Belastungen berücksichtigen. Neben formalen Qualifikationen sollten tatsächliche praktische Kompetenzen stärker gewichtet werden. All das ist nicht geglückt. Die aus den

60er Jahren des letzten Jahrhunderts stammenden Prinzipien des Eingruppierungssystems wurden unverändert beibehalten. Verändert wurden konkrete Zuordnungen von Tätigkeitsmerkmalen zu Entgeltgruppen. >>>

Themen

- 3** **FH-Abschlüsse gleichgestellt**
Unterscheidung nur nach Bachelor oder Master
- 3** **Seit Januar neu Eingruppierte**
Automatisch nach neuer Entgeltordnung
- 4** **Ab März Aufstiege attraktiver**
Künftiges Verfahren für Höhergruppierungen
- 6** **MAV mit im Boot**
Ablehnen einer Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung ist zustimmungspflichtig
- 7** **Sonderteil
Neue Entgeltordnung**
Wer betroffen ist
Wer Anspruch auf Höhergruppierung hat
Für wen sich eine Höhergruppierung lohnt
- 64** **FAQ – die Antworten**
Erste Nachfragen rund um die neue Entgeltordnung



Thomas Plaßmann

„Mit Hingabe regeln sie Details“



Manfred Weidenthaler, Chefredakteur dieser Ausgabe

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

mit beißender Ironie stellte das Bundesarbeitsgericht 1999 fest: „Die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes lassen die Bereitschaft und die Neigung erkennen, auch Details mit Hingabe zu regeln.“ Als „eindrucksvollen Beleg“ führten die Richter die Rundungsvorschrift für Zehntel-Pfennige in einer Zulagenregelung an.

Ich fürchte, manche von Ihnen werden den Bundesrichtern zustimmen. Doch wozu ist unser Tarifrecht so kompliziert? Wozu braucht es die vielen Anträge, die Sonder-, Übergangs- und Altfall-Regelungen?

Zum Vergleich: Die Tarifverträge der Systemgastronomie umfassen inklusive Deckblättern gerade mal 38 Seiten. Das in weiten Teilen vom öffentlichen Dienst übernommene kirchliche Tarifrecht ABD hatte schon vor der neuen Entgeltordnung die 800 Seiten-Marke geknackt.

Es soll keine Verlierer geben

Der kirchliche Dienst ist zweifellos vielfältiger als die Systemgastronomie. Vor allem steht aber hinter vielen Details eine gute Absicht: Es soll keine Verlierer geben. Das gilt auch für die neue Entgeltordnung. Niemand soll durch das neue System etwas verlieren. Und wenn dieses Ziel konsequent verfolgt wird, kommt ein auch für uns „Tarifschaffende“ oft unglaublich komplexes und detailliertes Tarifrecht heraus.

Tarifrecht muss „lebbar“ bleiben

Acht Monate haben wir an dieser Sonderausgabe des KODA Kompass gearbeitet. Dabei ist mir klar geworden, dass wir eine Grenze erreicht haben. Irgendwann wird das ABD für Beschäftigte, Sachbearbeiter und Vorgesetzte nicht mehr

durchschaubar und damit nicht mehr lebbar. Ich bin inzwischen überzeugt, dass ein gerechtes Tarifrecht einfacher gestaltbar sein muss und auch ist. Manche Details sind wahrscheinlich sogar überflüssig, nicht nur die vom Bundesarbeitsgericht zitierte Rundungsvorschrift für Zehntel-Pfennige.

Fürs Erste haben wir, die KODA Kompass-Redaktion, uns bemüht, für Sie eine Schritt für Schritt-Anleitung durch den Dschungel der neuen Entgeltordnung zu entwickeln. Bevor ich Sie bitte, sich auf den Weg durch das Heft zu machen, möchte ich allen danken, die zu seinem Entstehen durch Ideen, Auskünfte, Hinweise und Kritik beigetragen haben.

Ein besonderer Dank gilt unseren juristischen Beratern: Franz Aigner, Rechtsberater der KODA-Mitarbeiterseite und Mario Schönmeier, Jurist im Ordinariat München. Mit Akribie haben sie immer wieder Seite für Seite juristisch geprüft und rechtliche Probleme gelöst. Ein großes Dankeschön an Hans Mandl, Bezügestellenleiter im Ordinariat Passau, der dazu beigetragen hat, dass die Schnittstellen mit den Personal- und Bezügestellen passen. Ein herzlicher Dank auch dem für dieses Projekt aus dem Ruhestand vorübergehend zurückgekehrten ehemaligen KODA-Mitglied Jürgen Herberich. Er hat den „Excel-Vergleichsrechner“ entwickelt.

Und nun lade ich Sie ein, sich auf den Weg zu machen. Wir haben uns bemüht, die Wege durch die neue Entgeltordnung möglichst gut zu markieren.

Es grüßt Sie freundlich

Manfred Weidenthaler

➤➤➤ Davon profitieren vor allem Beschäftigte in den Entgeltgruppen 2 bis 9.

Kirchliche Regelungen waren zum Teil schon günstiger

Die „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“ (KODA) hatte einen Teil dieser System-Anpassungen bereits vorweggenommen. So gilt im kirchlichen Verwaltungsdienst schon seit fünf Jahren das Prinzip, dass Tätigkeiten, die eine dreijährige Berufsausbildung erfordern, der Entgeltgruppe 5 zugeordnet sind. Im öffentlichen Dienst wurden diese Beschäftigten zum Teil noch nach Entgeltgruppe 3 bezahlt.

Die Eingruppierungsvorschriften für einige kirchenspezifische Berufe wurden in den vergangenen Jahren verbessert und so die neue Entgeltordnung vorweggenommen. Andere Tätigkeiten, zum Beispiel die der Pfarrsekretäre und -sekretärinnen, wurden jetzt im Zuge der neuen Entgeltordnung aufgewertet.

Höhergruppierungen attraktiver

Als weitere Neuerung gibt es ab März 2017 ein neues Verfahren für Höhergruppierungen. Die bisherigen „schrägen Aufstiege“ werden abgeschafft. Einen Stufenverlust bei Höhergruppierung gibt es nicht mehr. Viele Höhergruppierungen werden so deutlich attraktiver. Das neue Verfahren gilt noch nicht für die Höhergruppierungen auf Antrag im Rahmen der neuen Entgeltordnung.

Höher ist (meist) besser

Die meisten Verbesserungen durch die neue Entgeltordnung gibt es nur auf Antrag des oder der Beschäftigten. Deshalb auf Antrag, weil es in manchen Fällen finanziell vorteilhafter ist, auf die Höhergruppierung zu verzichten.

Im Monat der Höhergruppierung steigt das Einkommen immer – unabhängig von den persönlichen Verhältnissen. Spannend wird es mittelfristig, insbesondere für Beschäftigte, die nur wenige Jahre in der höheren Entgeltgruppe bleiben werden. Für sie ist es manchmal vorteilhafter, auf die Höhergruppierung zu verzichten und in der bisherigen Entgeltgruppe einen bevorstehenden Stufenaufstieg mitzunehmen. Überlegen und Rechnen kann sich für die Antragsberechtigten lohnen.

Manfred Weidenthaler

FH-Abschlüsse gleichgestellt

Praxis war es schon länger, jetzt steht es auch im ABD: Bei Hochschulabschlüssen wird nurmehr zwischen Bachelor und Master unterschieden. Ob die Abschlüsse an einer Hochschule für angewandte Wissenschaft (Fachhochschule) oder einer wissenschaftlichen Hochschule erworben wurden, spielt keine Rolle mehr.

Die FH-Diplome stehen Bachelorabschlüssen gleich, die Uni-Diplome Masterabschlüssen. Geregelt im ABD Teil A, 2.1. Vorbemerkung Nummer 3 und 4.

M. W.

Ihre jeweiligen diözesanen Vertreter und Vertreterinnen beantworten gerne Fragen zum kirchlichen Tarifrecht.

Den Einzelfall betreffende Empfehlungen oder Rechtsberatung im Hinblick auf die Antrags-Höhergruppierungen dürfen sie nicht geben.

Seit Januar neu Eingruppierte

Alle neuen Eingruppierungsvorgänge richten sich nach der neuen Entgeltordnung. Das betrifft alle Beschäftigten, die seit 1. Januar 2017 neu eingestellt oder aufgrund eines Tätigkeitswechsels neu eingruppiert wurden oder werden. Ein Antrag auf Höhergruppierung gemäß der neuen Entgeltordnung ist in diesen Fällen nicht erforderlich.

In den ersten Wochen und Monaten dieses Jahres wurden manche Eingruppierungen möglicherweise noch „provisorisch“ nach den alten Vorschriften vorgenommen.

Die Personalstellen sollten diese Eingruppierungen – falls erforderlich – automatisch korrigieren.

M. W.

Bei Fragen rund um das Tarifrecht – die Ansprechpartner für Ihre Diözese

Lehrkräfte an
KIRCHLICHEN SCHULEN,
zuständig für ganz Bayern
Arthur Langlois 0 15 7/72 04 70 33
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

Diözese Würzburg
Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Erzdiözese Bamberg
Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62
Susanne Steiner-Püschel 09 11/26 13 90

Diözese Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Regensburg
Regina Huber 09 41/7 65 41
Michael Wenninger 087 31/9 16 23

Diözese Passau
Andreas Nock 085 61/91 81 23
Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

Diözese Augsburg
Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 01 60/92 82 78 52
Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

Erzdiözese München und Freising
Franz Dirnberger 0 86 62/66 55 05
Angelika Rihm 0 89/21 37 16 86
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 80

KODA-Mitarbeiterseite

Email-Adressen der Dienstnehmervertreter: nachname@kodakompass.de
Die Dienstgebervertreter finden Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Dienstgeber“, Kontaktdaten über die Geschäftsstelle.

Die wichtigsten Begriffe

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen Kirchenbeschäftigten, ohne Caritas. Großteils mit dem Tarifvertrag des kommunalen öffentlichen Dienstes, TVöD-VKA, übereinstimmend.

www.onlineABD.de: Offizielle Zusammenstellung des ABD im Internet.

Bayerische Regional-KODA: Kurzbezeichnung der „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen

Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. Die derzeit 19 Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte: Arbeitsgruppe innerhalb der Bayerischen Regional-KODA, zuständig für Lehrkräfte

an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht, insbesondere das Entgelt, orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

KODA Kompass: Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Wird in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite erstellt und erscheint in der Regel viermal im Jahr. Für Beschäftigte ist der Bezug kostenfrei.

Höhergruppierungen künftig attraktiver

Kein Stufenverlust mehr bei Aufstiegen ab März 2017

Viele Höhergruppierungen werden ab März 2017 attraktiver. Bislang konnte man bei Höhergruppierungen in eine niedrigere Stufe zurückfallen. Ab März gilt der Grundsatz: Die Stufe bleibt erhalten. Das gilt für Höhergruppierungen im Bereich der allgemeinen Entgeltgruppen ebenso wie im Sozial- und Erziehungsdienst.

Alle Höhergruppierungen aufgrund der neuen Entgeltordnung erfolgen rückwirkend zum Januar 2017. Das neue Verfahren gilt für diese Höhergruppierungen nicht - egal wann der Antrag gestellt wird.

Höhergruppierungen lohnen sich jetzt (fast) immer

Auch nach dem neuen Verfahren beginnt - wie schon bisher - die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe neu. Trotzdem lohnen sich jetzt Höhergruppierungen fast immer. Durch den Neubeginn der Stufenlaufzeit schmilzt aber der Gewinn.

Wenig rentabel oder gar unrentabel können Höhergruppierungen sein, wenn zwei Dinge zusammentreffen:

- Der oder die Beschäftigte hat nur noch wenige Jahre in der neuen Tätigkeit vor sich (weil er oder sie zum Beispiel in Rente gehen wird)
- und er oder sie verliert durch den Aufstieg viel Stufenlaufzeit.

Eine Höhergruppierung aus der Stufe 6 ist dagegen immer vorteilhaft. Da die Stufe 6 die Endstufe ist, kann in Stufe 6 niemand Stufenlaufzeit verlieren.



Verjüngungskur: Nach elf Jahren kehren öffentlicher und kirchlicher Dienst zur stufengleichen Höhergruppierung zurück.

Foto: Tommaso Lizzul - fotolia

Das neue Prinzip

In der Regel erfolgen Aufstiege künftig senkrecht. Zum Vergleich: Höhergruppierung nach dem alten Verfahren (grau) und nach dem neuen Verfahren (grün).

	Stufe 1	Stufe 2 (nach 1 Jahr in Stufe 1)	Stufe 3 (nach 2 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4 (nach 3 Jahren in Stufe 3)	Stufe 5 (nach 4 Jahren in Stufe 4)	Stufe 6 (nach 5 Jahren in Stufe 5)
EG 6:	2.343,24	2.586,00	2.709,84	2.827,51	2.908,02	2.988,53
EG 5:	2.249,11	2.480,74	2.598,39	2.716,05	2.802,74	2.864,67

Die roten Kreise beziehen sich auf das erste untenstehende Beispiel im Text; die blauen auf das zweite. Eurowerte ab Februar 2017

Konkret: Beispiel Sekretärin in EG 5

Einer Sekretärin in der Entgeltgruppe 5 Stufe 5 wurde eine mit Entgeltgruppe 6 bewertete Stelle angeboten. Nach bisherigem Recht hat dieser Aufstieg finanziell wenig gebracht.

Bislang wurden Beschäftigte in der höheren Entgeltgruppe der Stufe mit mindestens dem gleichen Euro-Betrag zugeordnet („betragmäßige Höhergruppierung“):

Die Stufe 4 der Entgeltgruppe 6 weist bereits einen höheren Euro-Betrag auf als ihre bisherige Stufe 5 (rote Kreise in der Tabelle oben). Daher wäre die Beschäftigte nach altem Recht der Stufe 4 in der höheren Entgeltgruppe 6 zugeordnet worden. Da das neue Tabellenentgelt nur 25 Euro höher als das alte gewesen wäre, hätte sie nach der bisherigen Regelung einen „Garantiebetrag“ von knapp 60 Euro bekommen. Ein bescheidener Gewinn.

Neues Verfahren: Ab dem Stichtag 1. März 2017 erfolgen Höhergruppierungen „stufengleich“. Man behält seine Stufe bei einer Höhergruppierung. Wird die Sekretärin erst am 1. März 2017 höhergruppiert, bleibt sie auch nach der Höhergruppierung in Stufe 5. Und das bedeutet, sie verdient circa 105 Euro im Monat mehr.

Neubeginn der Stufenlaufzeit schmälert den Gewinn

Nehmen wir an, die Sekretärin aus dem Beispiel wäre seit zwei Jahren in Stufe 3 und hätte die Absicht in drei Jahren in Ruhestand zu gehen. Nimmt sie die höher bewertete EG 6-Stelle an, behält sie ihre Stufe 3. Die Stufenlaufzeit beginnt aber neu zu laufen. Die Stufenlaufzeit in Stufe 3 beträgt drei Jahre. Da sie in drei Jahren in Rente geht, wird sie also in der höheren Entgeltgruppe nicht mehr vom Aufstieg in die Stufe 4 profitieren. Sie verdient in ihren drei verbleibenden Berufsjahren monatlich gut 111 Euro mehr. Insgesamt sind das circa 4000 Euro (36 Monate x 111 Euro).

Hätte sie die EG 6-Stelle ausgeschlagen, dann wäre sie nach einem Jahr in die Stufe 4 der Entgeltgruppe 5 aufgerückt (blaue Kreise in der Tabelle). Und das wären knapp 118 Euro mehr gewesen. Bezogen auf die verbleibenden Berufsjahre macht das insgesamt gut 2800 Euro (24 x 118 Euro). Verteilt über die drei Jahre bleibt dieser Mitarbeiterin ein Höhergruppierungsgewinn von 30 Euro pro Monat. Finanziell bringt die Höhergruppierung also recht wenig.

Immer vorteilhaft ist eine Höhergruppierung auch dann, wenn man die Tätigkeit voraussichtlich noch viele Jahre bei seinem Arbeitgeber ausübt.

Wer ausrechnen möchte, was eine Höhergruppierung ihm oder ihr persönlich bringt, sollte die Jahressonderzahlung beachten: Bei einer Höhergruppierung von Entgeltgruppe 8 nach 9a sinkt die Jahressonderzahlung um fast zehn Prozentpunkte, das sind gut 0,8 % des Jahresentgelts. Bei einer Höhergruppierung von Entgeltgruppe 12 nach 13 sinkt die Jahressonderzahlung um fast 20 Prozentpunkte.

Auch manche Zulagen oder Zuschüsse sind an die Entgeltgruppe gebunden und können bei einer Höhergruppierung wegfallen. Hierzu kann die Bezügestelle Auskunft geben.

Sonderregelungen für die Entgeltgruppen 1 und 9a

Eine Besonderheit gilt für Beschäftigte der Entgeltgruppe 1. Werden sie höhergruppiert, kommen sie im Ergebnis immer in Stufe 2 der neuen Entgeltgruppe (folgt aus § 17 Abs. 4a ABD Teil A, 1.).

Die zweite Besonderheit betrifft die Entgeltgruppe 9a. Die Tabellenwerte der Entgeltgruppen 9a und 9b liegen so nahe beieinander, dass eine Sonderregelung getroffen wurde: Bei einem Aufstieg aus Entgeltgruppe 9a, Stufe 2 bis 4 in die Entgeltgruppe 9b nehmen die Beschäftigten ihre Stufenlaufzeit mit. Siehe „Info 1“ rechts. (§ 17 Abs. 4 ABD Teil A, 1.)

Garantiebeträge nur noch im Sozial- und Erziehungsdienst

Im alten Verfahren gab es Garantiebeträge, um einen Minimal-Gewinn bei Höhergruppierungen zu sichern. Diese gibt es ab März 2017 nur noch im Sozial- und Erziehungsdienst. (siehe „Info 2“ rechts)

Bei Besitzstand „Individuelle Endstufe“: plus 2 % garantiert

Einige Beschäftigte sind aufgrund früherer Überleitungen in „individuellen Endstufen“. Werden solche Beschäftigte höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens das bisherige Entgelt plus zwei Prozent der Endstufe der höheren Entgeltgruppe (§ 6 Abs. 3 ABD Teil A, 3.).

Manfred Weidenthaler

Allgemeine Grundlage für die Einstufung bei Höhergruppierung: § 17 ABD Teil A, 1.

Info 1: Sonderfall Aufstieg von Entgeltgruppe 9a nach 9b. Bei einer Höhergruppierung aus den Stufen 2 bis 4 bleibt das Entgelt zunächst fast unverändert oder unverändert. Als Ausgleich wird ab März 2017 die Stufenlaufzeit mitgenommen. Dies führt zu einem schnelleren Aufstieg in der Entgeltgruppe 9b. Wer zum Beispiel bereits drei Jahre in der Entgeltgruppe 9a Stufe 4 war, nimmt diese drei Jahre in die Entgeltgruppe 9b mit. Er oder sie erreicht bereits nach einem Jahr in Stufe 4 der Entgeltgruppe 9b die Stufe 5 - und verdient dann auch mehr Geld.

	Stufe 1	Stufe 2 (nach 1 Jahr in Stufe 1)	Stufe 3 (nach 2 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4 (nach 3 Jahren in Stufe 3)	Stufe 5 (nach 4 Jahren in Stufe 4)	Stufe 6 (nach 5 Jahren in Stufe 5)
EG 9b:	2.711,10	2.994,70	3.143,33	3.546,35	3.865,28	4.120,39
EG 9a:	2.711,10	2.964,89	3.143,33	3.546,35	3.636,31	3.865,28

Zeit in der Stufe wird bei der Höhergruppierung mitgenommen

Eurowerte seit Februar 2017

Info 2: Im Sozial- und Erziehungsdienst sind die Sprünge zwischen einigen Entgeltgruppen sehr klein. Daher gibt es im Sozial- und Erziehungsdienst auch künftig einen garantierten Mindestgewinn, den „Garantiebetrag“. Er beträgt bei Höhergruppierungen aus den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b 58,98 Euro, ab Entgeltgruppe S 9 94,39 Euro. Beispiel: Höhergruppierung einer Sozialarbeiterin in die S 12.

	Stufe 1	Stufe 2 (nach 1 Jahr in Stufe 1)	Stufe 3 (nach 3 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4 (nach 4 Jahren in Stufe 3)	Stufe 5 (nach 4 Jahren in Stufe 4)	Stufe 6 (nach 5 Jahren in Stufe 5)
S 12:	2.950,34	3.242,48	3.529,13	3.781,88	4.094,83	4.227,23
		3290,75 € ergibt + 94,39 €	3828,78 € ergibt + 94,39 €	4129,69 € ergibt + 94,39 €	4310,23 € ergibt + 94,39 €	
S 11b:	2.845,81	3.196,36	3.349,24	3.734,39	4.035,30	4.215,84

Eurowerte seit Februar 2017

Ausnahmen bei den Stufen

Für einige Beschäftigte gelten weiterhin abweichende Stufenregelungen.

Bei handwerklichen Beschäftigten (früheren Arbeitern):

- in Entgeltgruppe 2 ist Stufe 5 Endstufe,
- in Entgeltgruppe 9a ist Stufe 4 Endstufe, diese wird nach 7 Jahren in Stufe 3 erreicht.

Bei Erziehern und Erzieherinnen:

- in der Entgeltgruppe S 8b beträgt die Laufzeit in Stufe 4 nach wie vor sechs Jahre, in Stufe 5 acht Jahre.

In der Entgeltgruppe 1 und 15Ü:

- alle Laufzeiten betragen in Entgeltgruppe 1 vier Jahre, in 15 Ü fünf Jahre.
- Rechtsgrundlage: Anhang zu § 16 ABD Teil A, 1.

Höhergruppierungen aufgrund der neuen Entgeltordnung erfolgen rückwirkend zum 1. Januar 2017 - egal wann der Antrag gestellt wird.

Die Stufenzuordnung erfolgt bei diesen Antrags-Höhergruppierungen immer nach dem alten Recht. Herauschieben der Antragsstellung bringt keinen Vorteil. (§ 29b Abs. 1 ABD Teil A, 3.)

Die Mitarbeitervertretung ist bei der neuen Entgeltordnung immer im Boot

Auch das Ablehnen von entsprechenden Anträgen ist zustimmungspflichtig

Die Mitarbeitervertretung prüft die Richtigkeit der Entscheidung des Dienstgebers, soweit es um Höhergruppierungen geht. So werden Fehler vermieden und das Vertrauen in die Entscheidungen gestärkt. Auch wenn der Dienstgeber einen Höhergruppierungs-Antrag aufgrund der neuen Entgeltordnung ablehnt, braucht er dazu die Zustimmung der Mitarbeitervertretung (MAV).

Jeder Antrag löst einen Eingruppierungsvorgang aus

Zustimmungspflichtig sind nach § 35 Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) Feststellungen von Eingruppierungen. Gemäß § 29 Abs. 1 ABD Teil A, 3. in der Fassung vom 1. Januar 2017 gelten die alten Feststellungen der Eingruppierungen nach der alten Entgeltordnung zunächst fort.

Erst wenn der oder die Beschäftigte einen Antrag auf Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung stellt, wird eine Neufeststellung der Eingruppierung ausgelöst (Antrag gemäß § 29b ABD Teil A, 3.).

Diese Neufeststellung der Eingruppierung ist zustimmungspflichtig, unabhängig von ihrem Ergebnis. Dieses umfassende Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung gründet also auf den besonderen ABD-Regelungen im Zusammenhang mit der Einführung der neuen Entgeltordnung.

Bei einem Antrag gemäß § 29b ABD Teil A, 3. – und nur auf diese Anträge beziehen sich diese Erläuterungen – gilt also:

Egal welche Entgeltgruppe sich bei der Prüfung des Antrags durch den Dienstgeber ergibt, immer ist das Ergebnis der Mitarbeitervertretung zur Zustimmung vorzulegen. Also auch dann, wenn die Neufeststellung ergibt, dass der oder die Beschäftigte der gleichen Entgeltgruppe wie bisher zuzuordnen ist.

Hat die MAV Zweifel, erhebt sie Einwendungen

Hat die Mitarbeitervertretung Zweifel an der Richtigkeit der beabsichtigten Entscheidung des Dienstgebers, wird sie Einwendungen erheben. Dienstgeber und Mitarbeitervertretung werden versuchen, die Frage in einem Einigungsgespräch zu klären. Gelingt dies nicht und verweigert die Mitarbeitervertretung weiterhin die Zustimmung, kann der Dienstgeber das Kirchliche Arbeitsgericht in Augsburg anrufen. Dieses wird die Angelegenheit prüfen und eine Entscheidung herbeiführen.

MAV-Beteiligung schafft Vertrauen

In der Praxis wird das wohl nur sehr selten erforderlich sein. In aller Regel

gelingt es, die Sachfragen vor Ort zu klären. Die Aufgabe der Mitarbeitervertretung beschränkt sich dabei darauf, zu prüfen, ob der Dienstgeber die neuen Entgeltvorschriften des ABD fehlerfrei angewandt hat.

Knifflig wird diese Aufgabe vor allem dort, wo die alten Tätigkeitsmerkmale völlig abgeschafft oder grundlegend geändert wurden, zum Beispiel im IT-Bereich. Hier ist es für Dienstgeber und Mitarbeitervertretung nicht leicht zu erkennen, was die richtige Eingruppierung gemäß den neuen ABD-Regelungen ist.

Aber gerade in diesen schwierigen Fällen hilft die Beteiligung der Mitarbeitervertretung, das Vertrauen der Beschäftigten in die Entscheidungen zu stärken.

Manfred Weidenthaler

Spezielle ABD-Tagesseminare zum Thema Überleitung in die neue Entgeltordnung werden für MAV-Mitglieder und Personalverantwortliche ab März von Seiten der bekannten Anbieter durchgeführt.

Rechtsprechung:

- Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 12.08.1997 - 1 ABR 13/97. Aus dem Leitsatz: „Die Umkategorisierung macht aber eine Überprüfung der bisherigen Eingruppierungen erforderlich. Hierin liegt ein mitbestimmungspflichtiger Eingruppierungsvorgang, und zwar unabhängig davon, zu welchem Ergebnis diese Überprüfung führt.“
- Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 22.04.2009 - 4 ABR 14/08. Auszug: „Bei der Überleitung von Arbeitnehmern in die Entgeltordnung des TVöD-VKA nach den Bestimmungen der §§ 3 bis 7 TVÜ-VKA handelt es sich um eine Umgruppierung nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG und daher um eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme.“

Keine Mitarbeitervertretung? Wenn die Beschäftigten einer Einrichtung keine Mitarbeitervertretung gewählt haben beziehungsweise keine wählen, entfallen die Beteiligungsrechte ersatzlos.



Vier-Augen-Prinzip: Die Mitarbeitervertretung prüft die Eingruppierungsentscheidungen des Dienstgebers – das hilft Fehler vermeiden und schafft Vertrauen. Foto: Carabay - fotolia

Die neue Entgeltordnung

Wir helfen Ihnen auf dem Weg durch den Dschungel

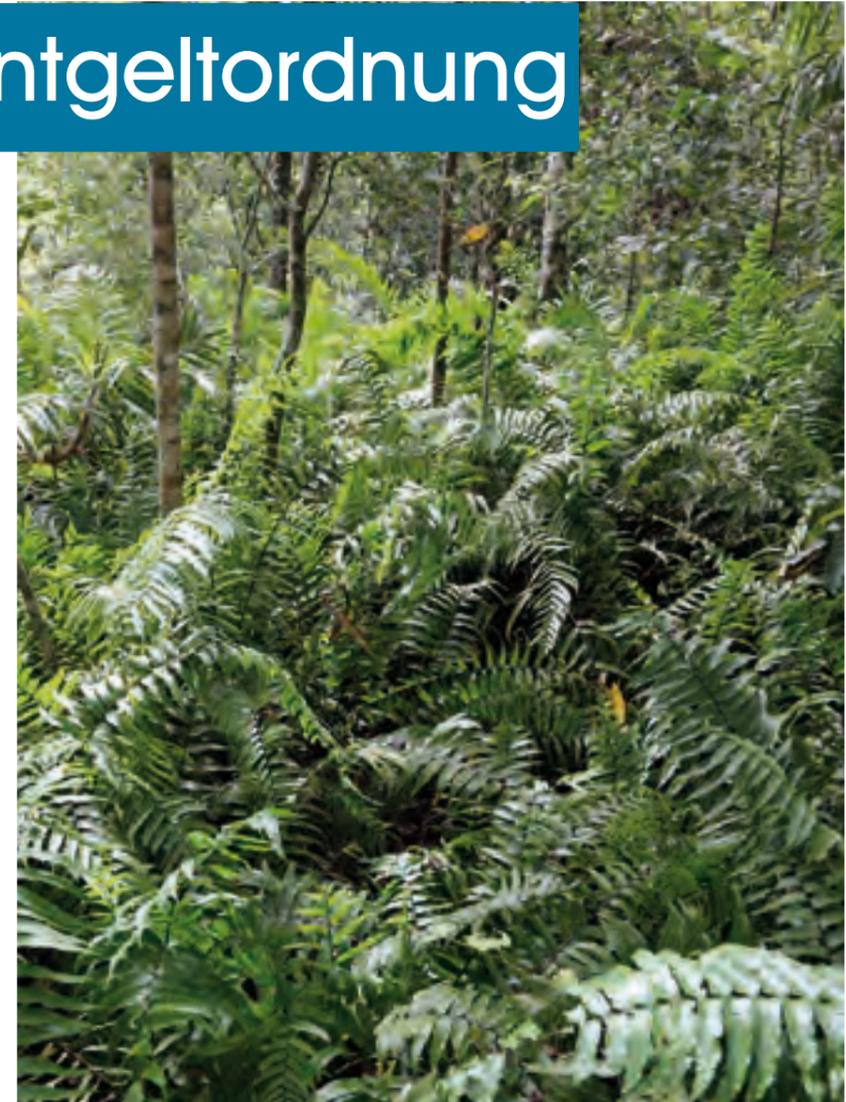


Foto: michael luckett - fotolia

Nicht alles ist für jeden und jede von Bedeutung.

Wir empfehlen daher Schritt für Schritt den Verweisen zu folgen.

Weiter >>> auf der nächsten Seite

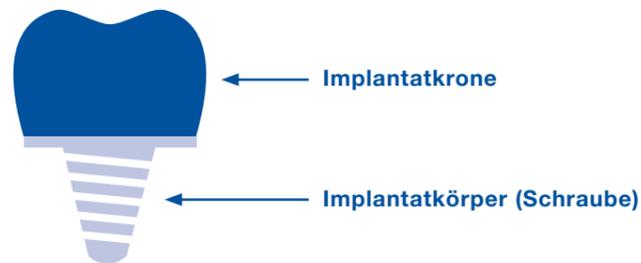
Zahnersatz mit Schraubverschluss

Durch Unfälle und Krankheiten können die natürlichen Zähne vorzeitig verloren gehen, ein geeigneter Ersatz ist erforderlich. Sie haben die Wahl zwischen einem künstlichen Gebiss, einer Brücke oder der eleganten Lösung – einem Implantat.

Implantate sind besser als Brücken und Prothesen, diese lassen den Kieferknochen schwinden, weil dort, wo die natürlichen Zähne fehlen, kein Druck mehr auf den Kiefer geleitet wird. Implantate üben auf den Knochen nach wie vor Druck aus und er bleibt in seiner ursprünglichen Form erhalten. Zudem kann man mit dem fest verankerten Zahn kräftig zubeißen und auch die Aussprache bleibt gleich.

Implantate dienen als künstliche Zahnwurzel und werden im Kieferknochen verschraubt. Sie bestehen aus zwei Teilen:

- dem Implantatkörper mit Implantataufbau
- der Implantatkrone



Die Implantatversorgung ist zeitaufwändig. Ihr Zahnarzt wird zunächst, unter örtlicher Betäubung, Löcher in den Kieferknochen bohren und Ihnen die künstliche Zahnwurzel, also den Implantatkörper, einsetzen. Dieser besteht meist aus Titan und ist 8 bis 16 mm lang.

Üblicherweise wird die Zahnlücke mit einem vorläufigen Zahnersatz versorgt. Nach drei bis sechs Monaten ist die Schraube eingeeilt und der Zahnarzt kann den Implantataufbau und den endgültigen Zahnersatz, der später auf der Kunstwurzel sitzt, anpassen.

Die Haltbarkeit eines Implantats ist sehr hoch. Studien zeigen, dass nach 10 Jahren noch über 80 Prozent der Implantate funktionieren und die meisten Patienten mit der Versorgung sehr zufrieden sind.

Wussten Sie,

- dass die Entwicklung der modernen Implantologie erst im Jahr 1967 begann?
- dass mittlerweile in Deutschland pro Jahr ca. 200.000 Implantate eingesetzt werden?

Der Kostenaufwand für eine Versorgung mit Implantaten unterteilt sich in zwei Bereiche:

- Implantologische Leistungen
- Versorgung mit Zahnersatz auf Implantaten

Pro Implantat fallen zwischen 1.500 und 3.000 Euro an. Der hohe Preis erklärt sich durch die hochwertigen Materialien und den erheblichen Aufwand, bis die Behandlung abgeschlossen ist.

Die gesetzliche Krankenkasse und die Beihilfe gewähren nur einen Festzuschuss zum Zahnersatz. Höhere Kosten für implantologische Leistungen müssen vom Betroffenen selbst getragen werden.

Mit der kirchlichen Höherversicherung – Tarif 820 K Plus und AS – können die finanziellen Folgen der Versorgung mit Implantaten gemildert werden. Ein entsprechendes Leistungsbeispiel finden Sie unter www.vkb.de/kirchen.

Rufen Sie uns an, wenn Sie Fragen dazu haben
Tel. (0 89) 21 60-85 05

Die Stationen

10

Wer (nicht) betroffen ist

klären Sie, ob Sie in den Dschungel müssen

Für viele ändert sich nichts an der Eingruppierung. Für die Übrigen sind die Auswirkungen sehr unterschiedlich, folgen Sie den Verweisen!

14

Grundlagen

Die Ausrüstung für den Marsch

Überspringen Sie diese Seiten, falls Sie sich im Eingruppierungssystem gut auskennen und wissen, was Tätigkeitsmerkmale und Fallgruppen sind.

19

Spezielle Gruppen

Wer welche Möglichkeiten hat

Hier erfahren Sie konkret, was sich für die Beschäftigten in Ihrem Tätigkeitsfeld oder Ihrer Berufsgruppe ändert.

46

Was bei Altfällen anders ist

Wer mindestens seit September 2005 im Dienst ist, hat manchmal mehr Möglichkeiten

Dieser Abschnitt ist nur für bestimmte Altbeschäftigte relevant. In den vorausgehenden Abschnitten „Spezielle Gruppen“ werden die Betroffenen auf diese Seiten verwiesen.

50

Informationen beschaffen

Manche Informationen hat nur der Dienstgeber

Hier finden Sie ein Formular, um Auskünfte einzuholen. Sie werden diese Auskünfte eventuell brauchen, um herauszufinden, ob Sie wirklich antragsberechtigt sind und um die finanziellen Auswirkungen eines Antrags zu berechnen.

52

In zwei Schritten zur Entscheidung

Prüfen und errechnen Sie die finanziellen Auswirkungen eines Antrags oder Nicht-Antrags

60

Am Ziel

So stellen Sie einen Antrag auf Höhergruppierung

Mit
Verweisen



leiten wir
Sie zu den
Stationen,
die für Sie
von Bedeu-
tung
sind.



Foto: Alex Green - fotolia

! Dieses Heft dient der allgemeinen Information. Nicht alle Details und Ausnahmefälle sind dargestellt. Trotz sorgfältiger Prüfung können Irrtümer nicht ausgeschlossen werden. Es wird keine Gewähr übernommen.

Rechtlich verbindlich sind ausschließlich die diözesanen Amtsblätter.

Das vollständige ABD finden Sie unter www.onlineABD.de

Die Aussagen in diesem Heft sind keine Empfehlungen für eine bestimmte Entscheidung im Einzelfall. Die Verantwortung für die Folgen des Stellens oder Nicht-Stellens eines Antrags auf Höhergruppierung liegt ausschließlich bei dem oder der Antragsberechtigten.

Personal- und Bezügestellen können und dürfen keine Empfehlungen dazu geben, ob jemand im Einzelfall einen Antrag stellen soll.

Beratung erhalten **Gewerkschaftsmitglieder** von den Sekretariaten der Gewerkschaften, **Mitglieder der Katholischen Arbeitnehmerbewegung** von den KAB-Diözesansekretariaten.

Wer von der neuen Entgeltordnung (nicht) betroffen ist

Finden Sie Schritt für Schritt heraus, ob Sie Anspruch auf Höhergruppierung haben und ob sich ein solcher Antrag für Sie lohnt

In welchem Bereich sind Sie tätig?

Beschäftigte in Entgeltgruppe 1

Die Beschäftigten in Entgeltgruppe 1 sind *nicht* betroffen.
Die Eingruppierungsmerkmale der Entgeltgruppe 1 wurden im Oktober 2005 vom öffentlichen Dienst übernommen und gelten unverändert weiter.

Sozial- und Erziehungsdienst

Die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst sind *nicht* betroffen.
Die Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst wurde bereits 2015 überarbeitet. Die Entgelte wurden damals zum Teil erhöht, zum Teil wurden höhere Eingruppierungen geschaffen.
Die Regelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst sind jetzt allerdings an neuer Stelle zu finden: im ABD Teil A, 2.2. Nummer 30.

Lehrkräfte kirchlicher Schulen

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen sind *nicht* betroffen.
Für die Eingruppierung der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen gelten die beamtenrechtlichen Vorschriften des Freistaates Bayern. Diese wurden nicht verändert.

Kirchenspezifische Berufe

Kirchenmusiker und Mesner

Für Mesner und Mesnerinnen sowie Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen wurden in den letzten Jahren bereits neue kirchliche Entgeltordnungen geschaffen. Die Übernahme der neuen Entgeltordnung des öffentlichen Dienstes hat keine unmittelbaren Auswirkungen.

Beschäftigte im Pfarrbüro

Viele Pfarrsekretäre und Pfarrsekretärinnen können eine Höhergruppierung beantragen. [>>> weiter auf Seite 14](#)

Jugend- und Erwachsenenbildung

Sozialpädagogen und -pädagoginnen in der Verbands- und Bildungsarbeit für Jugendliche werden jetzt auf Antrag in die Entgeltgruppe 9c höhergruppiert. Einzelne Beschäftigte in der Jugendbildung können als Altfall noch eine Vergütungsgruppenzulage beantragen. [>>> weiter auf Seite 14](#)

Beschäftigte in der Verbands- und Bildungsarbeit für Erwachsene, die der Entgeltgruppe 10 zugeordnet sind, verbleiben in ihrer Entgeltgruppe. Erwachsenenbildner und -bildnerinnen der Entgeltgruppe 9 wurden automatisch der betragsgleichen neuen Entgeltgruppe 9b zugeordnet.

Gemeindereferenten/-assistenten und Religionslehrkräfte

Die Eingruppierungen wurden in den letzten Jahren bereits neu geregelt. Die Bezeichnung der Entgeltgruppe 9 hat sich geändert, sie heißt nun 9b. Lediglich Religionslehrkräfte „zur Vertretung“ wurden neu der Entgeltgruppe 9a zugeordnet. Sie können die Höhergruppierung von 8 nach 9a beantragen (§ 1 Abs. 3 ABD Teil A, 2.6.). [>>> Um zu erfahren, ob sich ein solcher Antrag lohnt, lesen Religionslehrkräfte in der Entgeltgruppe 8 weiter auf Seite 52.](#)

Pastoralreferenten und -assistenten

Aus der neuen Entgeltordnung ergeben sich keine unmittelbaren Änderungen. Die derzeitige Eingruppierung von neu eingestellten Pastoralreferenten und -referentinnen sowie -assistenten und -assistentinnen wird von KODA-Mitarbeiterseite als unzureichend angesehen. Ob es zu einer Neuregelung kommt, ist offen.

Pfarrhelfer (Diözesen Augsburg und Passau)

Viele Pfarrhelfer und Pfarrhelferinnen können eine Höhergruppierung beantragen. [>>> weiter auf Seite 42](#)

Seelsorgehelfer

Eine Eingruppierungsregelung für den Beruf Seelsorgehelfer beziehungsweise Seelsorgehelferin gibt es nicht mehr. Die noch als Seelsorgehelfer beziehungsweise Seelsorgehelferin Tätigen bleiben ihrer derzeitigen Entgeltgruppe zugeordnet.

Eheberater

Die Eingruppierungen von Eheberatern und Eheberaterinnen wurden 2014 neu geregelt und sind von den Änderungen nicht betroffen.

Reinigungskräfte der Entgeltgruppe 2

Reinigungskräfte der Entgeltgruppe 2 bleiben der Entgeltgruppe 2 zugeordnet. Keine Änderung.

Redakteure

Die besonderen Tätigkeitsmerkmale für Redakteure sind entfallen (ABD Teil A, 2.3. T. in der Fassung vom 31.12.2016). Für alle bislang nach diesen Merkmalen Eingruppierte ändert sich nichts.
Neue Eingruppierungen, zum Beispiel bei Wechsel der Tätigkeit, erfolgen seit Januar nach den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen des Verwaltungsdienstes.

Wirtschaftspersonal

Die Entgeltordnung der Kommunen enthält keine speziellen Regelungen für Hauswirtschafterinnen und Küchenmeister. Im ABD waren diese Tätigkeiten bis 31.12.2016 in einem eigenen Teil A, 3. Buchstabe S. geregelt. Die KODA berät derzeit, wie diese Tätigkeiten künftig im kirchlichen Tarifrecht ABD abgebildet werden können. Wir werden informieren.

Krafffahrer

Für Beschäftigte, die nach den „Regelungen für Kraftfahrer“ ABD Teil B, 5. eingruppiert sind, ändert sich nichts. Für Kraftfahrer und -fahrerinnen bestehen völlig eigenständige Eingruppierungs-Regelungen.

! Ihre Entgeltgruppe finden Sie auf Ihrer Entgeltabrechnung (meist unter dem Kürzel „Verg.-gruppe“ oder „Tar-Grp.“)

Tarifarzt	ABD VKA	03	05 05 99.99	
-----------	---------	----	-------------	--

1. Tarif	Dauer-Beg.	Dauer-end	Tarif	Tarifbezeichn.	B
	01.05.15		28010	TVöD VKA	10
	Gilt-ab	Gilt-bis	Tar-Grp	Reg Stf	Monate
	01.05.15		3	BYW 05	127
	BDA	TZ-Zähl	TZ-Nenn	Arb-Std/-Tag	Arbz-V



Nehmen Sie sich Zeit.
Für viele ändert sich nichts – das ist oft schnell geklärt. Andere haben gleich mehrere Möglichkeiten der Höhergruppierung. Bitte nehmen Sie sich Zeit, alle Sie betreffenden Abschnitte in Ruhe durchzuarbeiten.
Schritt für Schritt

Foto: günther gomhold - pixello.de

Weitere Tätigkeiten auf der nächsten Seite >>>

Wer von der neuen Entgeltordnung (nicht) betroffen ist

In welchem Bereich sind Sie tätig? Fortsetzung von Seite 11

Schulhausmeister sowie „Hausmeister in Verwaltungsgebäuden“

Die Tätigkeitsmerkmale für die nach den früheren *Angestelltenregelungen* eingruppierten Hausmeister wurden grundlegend geändert. Andere Hausmeister, die nach dem Lohngruppenverzeichnis (*Arbeitertätigkeiten*) eingruppiert sind, lesen bitte den Kasten unten.

➤➤➤ **Hausmeister im „Angestelltenverhältnis“ weiter auf Seite 14**

Informations- und Kommunikationstechnik

Für diesen Bereich wurden völlig neue Eingruppierungsmerkmale geschaffen.

➤➤➤ weiter auf Seite 14

Ingenieure

Für Ingenieure mit FH-/Bachelorabschluss wurden die Heraushebungsmerkmale für die Zuordnung zu einer höheren Entgeltgruppe geändert. In einzelnen Fällen ist eine Höhergruppierung auf Antrag möglich.

➤➤➤ weiter auf Seite 32

Förster

Die bisher gültigen speziellen Eingruppierungsmerkmale wurden aufgehoben. Die Eingruppierung erfolgt jetzt über allgemeine und technische Tätigkeitsmerkmale. In manchen Fällen ist eine Höhergruppierung möglich.

➤➤➤ weiter auf Seite 14

Techniker, Meister

Die Tätigkeiten sind jetzt höher bewertet. Höhergruppierungen erfolgen nur auf Antrag.

➤➤➤ weiter auf Seite 14

Handwerkliche Tätigkeiten („Arbeitertätigkeiten“)

Für diese Beschäftigten ändert sich im Moment nichts. Die Verhandlungen über eine *neue Entgeltordnung für handwerkliche Tätigkeiten* im kommunalen öffentlichen Dienst in Bayern sind noch nicht abgeschlossen. Bis auf Weiteres gilt auch im ABD-Bereich das bisherige Lohngruppenverzeichnis fort (ABD Teil A, 2.14.).

Beschäftigte in Archiven, Büchereien und Museen

Die bisher gültigen speziellen Eingruppierungsmerkmale wurden aufgehoben. Die Eingruppierung erfolgt jetzt über die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für die Verwaltung. In manchen Fällen ist eine Höhergruppierung möglich. Die Änderungen gelten nicht für Beschäftigte, die nach dem Lohngruppenverzeichnis (*Arbeitertätigkeiten*) eingruppiert sind.

➤➤➤ weiter auf Seite 14

Bezügerechner

Für Bezügerechner und -rechnerinnen gibt es weiterhin spezielle Eingruppierungsmerkmale. In manchen Fällen ist eine Höhergruppierung möglich.

➤➤➤ weiter auf Seite 34

Beschäftigte an Ganztagschulen

Die Regelung im ABD Teil B, 6. wurde 2014 vom Freistaat Bayern übernommen. Eine finanzielle Änderung ergibt sich jetzt ausschließlich für Beschäftigte in der Entgeltgruppe 8. Diese werden auf Antrag in die Entgeltgruppe 9a höhergruppiert. (Nummer 39 ABD Teil A, 2.2. (Eingruppierung) i. V. m. § 29b Teil A, 3. (Überleitung auf Antrag))

Ob sich der Antrag lohnt, hängt vom Einzelfall ab.

➤➤➤ Beschäftigte in Entgeltgruppe 8 weiter auf Seite 52

Verwaltungstätigkeiten und -berufe

Hierunter fallen „Angestelltentätigkeiten“, soweit sie nicht den kirchenspezifischen Berufen oder einer anderen auf den vorhergehenden Seiten behandelten Gruppe zuzuordnen sind.

Entgeltgruppe 2 und 3

Viele Beschäftigte in der jetzigen Entgeltgruppe 3 werden auf Antrag nach Entgeltgruppe 4 höhergruppiert. Manche Beschäftigte der Entgeltgruppe 2, für deren Tätigkeit eine längere Anlernphase erforderlich ist, können die Zuordnung zur Entgeltgruppe 3 beantragen.

➤➤➤ weiter auf Seite 14

Entgeltgruppe 5 bis 8

Manche Beschäftigte der Entgeltgruppen 5 bis 8 werden auf Antrag höhergruppiert. Wer Anspruch auf die Höhergruppierung hat, hängt vom jeweiligen Tätigkeitsmerkmal ab. Viele Altbeschäftigte, die schon seit der Tarifreform 2005 ihre Tätigkeit beim gleichen Arbeitgeber ausüben, sind allerdings schon jetzt in einer höheren Entgeltgruppe.

➤➤➤ weiter auf Seite 14

Entgeltgruppe 9

Die Entgeltgruppe 9 wurde im Januar durch die neuen Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c ersetzt. Alle Beschäftigten wurden beziehungsweise werden zunächst automatisch der Entgeltgruppe 9a oder 9b zugeordnet. Einige Beschäftigte, die im Januar automatisch der Entgeltgruppe 9b zugeordnet wurden, werden auf Antrag in die Entgeltgruppe 9c höhergruppiert.

➤➤➤ weiter auf Seite 14

Entgeltgruppe 10 bis 15

Für die Entgeltgruppen 10 bis 12 verbleibt es bei den jetzigen Eingruppierungen. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 plus „Zulage nach 14“ werden automatisch der Entgeltgruppe 14 zugeordnet. Finanziell ändert sich nichts. Die höhere Eingruppierung hat einen Vorteil: Bei einem Stellenwechsel haben Sie Anspruch darauf, wieder eine Tätigkeit der Entgeltgruppe 14 zugewiesen zu bekommen.

Archäologin im Kirchendienst? Die meisten Beschäftigten mit außergewöhnlichen Tätigkeiten sind nach den Regelungen für die Verwaltung eingruppiert. Aber nicht alle. Für Archäologen im Bereich der Grabungstechnik gibt es sogar einen eigenen Abschnitt im ABD. Fragen Sie im Zweifel bei Ihrem Dienstgeber nach.

Foto: S Krugloff - fotolia



Dieses Heft dient der allgemeinen Information. Nicht alle Details und Ausnahmefälle sind dargestellt. Wenden Sie sich für Auskünfte im Zweifel an Ihre Personalstelle. Angaben ohne Gewähr. Rechtlich verbindlich sind nur die Veröffentlichungen in den diözesanen Amtsblättern.

So funktioniert die Entgelttabelle

Von Entgeltgruppen und Erfahrungsstufen

Entgeltstufen = Erfahrung

Die Spalten der Entgelttabelle sind die Erfahrungsstufen. Mit zunehmender Erfahrung steigt im Allgemeinen die Qualität der Arbeitsleistung. Nach Erfüllung der jeweiligen Stufenlaufzeit rücken Beschäftigte deshalb in die nächste Stufe auf. Zeiten ohne Berufstätigkeit (Elternzeit oder Sonderurlaub aus familiären Gründen) zählen nicht als Stufenlaufzeit. In diesen Zeiten wird ja keine Berufserfahrung erworben.

Entgeltgruppen = Wertebenen

Die Zeilen der Entgelttabelle sind die „Entgeltgruppen“ (EG). Sie stellen die Wertebenen dar. Höhergruppiert wird man, wenn man eine höher zu bewertende Tätigkeit übertragen bekommt.

Die Zuordnung vieler Tätigkeiten zu den Entgeltgruppen wurde zum 1. Januar 2017 geändert. Deshalb können jetzt manche Beschäftigte eine Höhergruppierung beantragen.

Entgelttabelle – allgemeiner Bereich						
Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2 (nach 1 Jahr in Stufe 1)	Stufe 3 (nach 2 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4 (nach 3 Jahren in Stufe 3)	Stufe 5 (nach 4 Jahren in Stufe 4)	Stufe 6 (nach 5 Jahren in Stufe 5)
EG 15	4.280,05	4.748,72	4.923,20	5.546,38	6.020,00	6.331,60
EG 14	3.876,23	4.299,99	4.549,26	4.923,20	5.496,55	5.808,12
EG 13	3.573,37	3.963,48	4.175,38	4.586,64	5.159,99	5.396,82
EG 12	3.204,27	3.552,17	4.050,72	4.486,96	5.047,84	5.297,11
EG 11	3.095,36	3.427,56	3.676,82	4.050,72	4.592,90	4.842,18
EG 10	2.986,43	3.302,89	3.552,17	3.801,47	4.275,08	4.387,25
EG 9c	2.897,54	3.145,50	3.442,50	3.664,61	3.997,76	4.142,12
EG 9b	2.648,85	2.925,94	3.071,16	3.464,92	3.776,53	4.025,78
EG 9a	2.648,85	2.896,81	3.071,16	3.464,92	3.552,82	3.776,53
EG 8	2.485,48	2.744,42	2.865,46	2.974,36	3.095,36	3.171,59
EG 7	2.333,03	2.575,02	2.732,33	2.853,36	2.944,10	3.028,81
EG 6	2.289,44	2.526,62	2.647,62	2.762,59	2.841,25	2.919,91
EG 5	2.197,47	2.423,78	2.538,73	2.653,69	2.738,39	2.798,90
EG 4	2.093,40	2.308,81	2.454,02	2.538,73	2.623,44	2.673,03
EG 3	2.060,76	2.272,49	2.333,03	2.429,82	2.502,44	2.568,98
EG 2	1.908,26	2.103,09	2.163,60	2.224,12	2.357,19	2.496,38
EG 1		1.711,04	1.740,08	1.776,39	1.810,25	1.897,38

Eurowerte Januar 2017

heutige Entgelttabelle

Eingruppierungen meist in zwei Schritten. Zunächst stellte der Dienstgeber fest, unter welche alte (BAT-)Vergütungsgruppe die Tätigkeit des Beschäftigten gefallen wäre.

Im zweiten Schritt stellte er mit Hilfe einer Zuordnungstabelle fest, welcher Entgeltgruppe die jeweilige (BAT-)

Vergütungsgruppe vorläufig zugeordnet ist. Beschäftigte bekamen dies in aller Regel gar nicht mit. Sie erfuhren meist nur, welche Entgeltgruppe am Ende herauskam.

Eine Bürokräftin ohne einschlägige Ausbildung war zum Beispiel oft in die „Vergütungsgruppe VIII mit sechsjährigem

Bewährungsaufstieg nach Vergütungsgruppe VII“ eingruppiert.

Was es mit den „Bewährungsaufstiegen“ auf sich hatte und wie die Zuordnung genau funktionierte, ist in den Abbildungen unten dargestellt.

Manfred Weidenthaler

Vergütungsgruppen = Wert- und Erfahrungsebenen

Die Zeilen der Vergütungstabelle waren die „Vergütungsgruppen“. Sie stellten die Wertebenen dar.

Zugleich waren sie Erfahrungsebenen. Nach einer festgelegten Zeit von Jahren der „Bewährung“ stiegen viele automatisch in die nächst höhere Vergütungsgruppe auf.

Die niedrigste Eingruppierung war „Vergütungsgruppe X“, die höchste „Vergütungsgruppe I“. Vergütungsgruppen sind an den römischen Ziffern zu erkennen.

frühere (BAT) Vergütungstabelle

Mit Zuordnungstabellen wurde bis Dezember 2016 festgestellt, welche früheren (BAT-)Vergütungsgruppen welchen Entgeltgruppen entsprechen. „VIII mit Aufstieg nach VII“ entsprach Entgeltgruppe 3. Dies galt zumindest für Eingruppierungen, die seit Oktober 2005 vorgenommen wurden.

„Altfälle“, die ihre Tätigkeit schon seit mindestens September 2005 beim gleichen Arbeitgeber ausüben, wurden nach anderen, zum Teil günstigeren Tabellen, zugeordnet.

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
3	VIII mit Aufstieg nach VII	2 a mit Aufstieg nach 3 und 3 a (...)
	VIII ohne Aufstieg nach VII	
...

Der Blick hinter den Vorhang

Die Eingruppierung ist meist nach dem Bundesangestellten-Tarifvertrag erfolgt

Um herauszufinden, ob Sie höhergruppiert werden können, müssen Sie zunächst wissen, wie Sie jetzt eingruppiert sind. Auf der Entgeltabrechnung finden Sie nur Ihre Entgeltgruppe angegeben. Eingruppiert sind Sie in der Regel aber nicht in eine Entgeltgruppe, sondern in eine Vergütungsgruppe des alten Bundesangestellten-Tarifvertrags (BAT).

Im Oktober 2005 wurde eine grundlegende Tarifreform durchgeführt – oder besser gesagt angefangen. Eine neue Entlohnungstabelle wurde beschlossen, die

heutige „Entgelttabelle“. Jedoch konnte man sich damals nicht darüber einigen, welche Tätigkeiten wie bezahlt werden sollten.

Was der Dienstgeber hinter dem Vorhang machte

Daher schuf man ein vorläufiges Übergangsrecht bis zur Fertigstellung einer „neuen Entgeltordnung“.

Während dieser Übergangszeit, die bis Dezember 2016 dauerte, verliefen die



Bitte nehmen Sie sich die Zeit für den Blick hinter den Vorhang. Sie brauchen die Informationen in den späteren Abschnitten dieses Hefts.

Foto: vlorzor - fotolia

Nochmal kompakt:

- ☺ Die Zeilen der Entgelttabelle sind die Entgeltgruppen.
- ☺ Die Spalten sind die (Erfahrungs)Stufen.
- ☺ Bis Dezember 2016 wurde ein Großteil der Beschäftigten in die früheren (BAT)Vergütungsgruppen eingruppiert. Mit Zuordnungstabellen ermittelte der Dienstgeber die zugehörige Entgeltgruppe.



Foto: kues1 - fotolia

Was es mit Tätigkeitsmerkmalen auf sich hat

Die Zuordnung des Tätigkeitsmerkmals entscheidet über die Höhergruppierung

Um herauszufinden, welche Tätigkeit wie zu bezahlen ist, verwendet man Entgeltordnungen. In ihnen sind hunderte Tätigkeiten mit Kurzbeschreibungen aufgelistet. Diese Kurzbeschreibungen heißen „Tätigkeitsmerkmale“.

Bis Dezember 2016 wurden großteils noch die Tätigkeitsmerkmale aus der Zeit des Bundesangestellten-Tarifvertrags (BAT) verwendet.

Einen Auszug aus dieser alten Vergütungsordnung sehen Sie unten.

Bessere Zuordnung vieler Tätigkeitsmerkmale

Die seit 1. Januar 2017 gültige neue Entgeltordnung bringt Verbesserungen für viele Beschäftigte.

Die Zuordnung von Tätigkeitsmerkmalen zu Entgeltgruppen wurde in einigen Bereichen, zum Beispiel der Verwaltung,

geändert. Manchmal wurden nur einzelne Tätigkeitsmerkmale höher zugeordnet. So dass es vorkommt, dass Beschäftigte ein und derselben Entgeltgruppe manchmal Anspruch auf Höhergruppierung haben und manchmal nicht – je nach ihrem Tätigkeitsmerkmal.

Für andere Bereiche, zum Beispiel der Informationstechnik, wurden neue zeitgemäße Tätigkeitsmerkmale geschaffen.

Durch diese Änderungen sind jetzt eine Reihe von Tätigkeiten höheren Entgeltgruppen zugeordnet. Rechts sehen Sie einen Auszug aus der neuen Entgeltordnung.

Höhergruppierung nur auf Antrag

Die Höhergruppierung erfolgt nicht automatisch, denn manchmal ist es im Bezug auf das Lebenseinkommen lukrativer, in der niedrigeren Entgeltgruppe zu bleiben.
Manfred Weidenthaler

Der Ordnung halber. Jede Tätigkeit ist einem Tätigkeitsmerkmal zugeordnet. Foto: meailleluc.com - fotolia



Beispiel: Bürokräft in Entgeltgruppe 3

Eine Bürokräft ist seit fünf Jahren an einer Stelle eingesetzt, für die man keine kaufmännische Ausbildung benötigt. Die damals vorgenommene Stellenbewertung hatte ergeben, dass für ihre Tätigkeiten zu einem Viertel „gründliche Fachkenntnisse“ erforderlich sind.

Die Eingruppierung der Mitarbeiterin erfolgte nach der bis Dezember 2016 angewandten „(BAT-)Vergütungsordnung“.

Dort war ihr Tätigkeitsmerkmal bei der Vergütungsgruppe „VIII mit Aufstieg nach VII“ aufgeführt (siehe Abbildung links, Fallgruppe 1b).

Nach der Zuordnungstabelle entspricht „VIII mit Aufstieg nach VII“ der Entgeltgruppe 3. Daher wird die Mitarbeiterin nach Entgeltgruppe 3 bezahlt.

Ihr Tätigkeitsmerkmal ist in der neuen Entgeltordnung seit Januar 2017 der

Entgeltgruppe 4 Fallgruppe 1 zugeordnet (siehe Abbildung unten).

Trotzdem bekommt sie erst einmal weiterhin Entgelt nach Entgeltgruppe 3.

Sie hat jetzt die Möglichkeit, bis 31. Dezember 2017 einen Antrag auf Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung zu stellen. Falls sie diesen Antrag stellt, wird sie in die Entgeltgruppe 4 höhergruppiert.

Auszug aus der neuen Entgeltordnung, die seit Januar 2017 gilt (Verwaltungstätigkeiten):

Entgeltgruppe 4

1. Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 3 heraushebt, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert. (Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)
2. Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten. (¹Schwierige Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die mehr als eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 3 erfordern. ²Danach müssen Tätigkeiten anfallen, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 3 verlangt werden kann.)

Eine Bürokräft, die für ihre Tätigkeit zu „einem Viertel gründliche Fachkenntnisse“ benötigt, ist nach der neuen Entgeltordnung der EG 4, Fg. 1 zugeordnet.

Die alte (BAT-)Ordnung, nach der bis Dezember 2016 eingruppiert wurde:

Vergütungsgruppe VIII

- 1 a. Angestellte im Büro-, Registratur-, Kassen-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit schwierigerer Tätigkeit (z.B. ...)*
- 1 b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Fallgruppe 1 a heraushebt, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert.

Unter der jeweiligen Vergütungsgruppe (Vg.) stehen die zugehörigen Tätigkeitsmerkmale.

Die Nummern von Tätigkeitsmerkmalen heißen „Fallgruppen“ (Fg.).

Sie möchten sich die Ordnungen selbst anschauen?

Die neue Entgeltordnung des „Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen“ (ABD) finden Sie spätestens ab Ende März 2017 unter www.onlineABD.de im Teil A, 2. des ABD. Abonnenten des kostenfreien „koda-compass newsletter“ werden informiert,



sobald die neue Entgeltordnung online ist. Die bis Dezember 2016 gültigen Entgeltordnungen finden Sie unter www.2016.onlineABD.de, ebenfalls ABD Teil A, 2. Die bis Dezember gültigen Zuordnungstabellen von Vergütungs- zu Entgeltgruppen finden



sich im ABD, Teil A, 3. Klicken Sie auf „Abschnitt V: Anhänge und Anlagen“. Dort finden Sie Zuordnungstabellen für vor der Tarifreform, Oktober 2005, Eingruppierte (Anlage 2 und 2K) und für danach Eingruppierte (Anlage 4 und 4 K).

Alternativ können Sie die jeweilige Fassung des ABD auch komplett als pdf- oder doc-Datei herunterladen.

Nochmal kompakt:

- © Tätigkeitsmerkmale sind die Beschreibungen der Tätigkeiten. Nummern von Tätigkeitsmerkmalen heißen „Fallgruppen“.
- © Jedes Tätigkeitsmerkmal ist einer Entgeltgruppe zugeordnet; im alten BAT-System einer Vergütungsgruppe. Seit Januar gibt es für viele Tätigkeiten bessere Zuordnungen – auf Antrag.
- © Entgeltgruppen und Tätigkeitsmerkmale zusammen sind die „Entgeltordnung“.



Foto: kues1 - fotolia

Sekretariate beraten Gewerkschafter und KABler

Mitglieder der Gewerkschaften erhalten persönliche Unterstützung und Rechtsberatung durch ihre Gewerkschaftssekretariate. Mitglieder der Katholischen Arbeitnehmerbewegung können sich zur Beratung an die KAB-Diözesansekretariate wenden.



Auch die Mitarbeitervertretung (MAV) kann weiterhelfen

Die Mitarbeitervertretung Ihrer Einrichtung unterstützt Sie bei Fragen und Problemen rund um die Antrags eingruppierung – vorausgesetzt Sie haben eine MAV gewählt oder wählen dieses Jahr eine MAV.

Die Mitarbeitervertretung kann und darf keine Rechtsberatung leisten. Die Verantwortung für Ihre Entscheidung bleibt in jedem Fall bei Ihnen.

Und bitte geben Sie Ihrer MAV Zeit – auch die Mitarbeitervertreter und -vertreterinnen müssen sich erst schlau machen, eventuell Schulungen besuchen ...



Meist haben Sie bis Dezember 2017 Zeit

Anträge im Zusammenhang mit der neuen Entgeltordnung können bis 31. Dezember 2017 gestellt werden. Im Falle einer Höhergruppierung wird das Entgelt immer rückwirkend zum 1. Januar 2017 neu berechnet. Es bringt keinen finanziellen Vorteil, den Antrag möglichst früh oder spät zu stellen.

Nehmen Sie sich die nötige Zeit, Ihren Fall zu prüfen und alle nötigen Informationen einzuholen.

Sollte Ihr Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2017 geruht haben, dann haben Sie noch mehr Zeit. Wer zu diesem Zeitpunkt wegen Elternzeit, Sonderurlaub oder Rente auf Zeit nicht im Dienst war, kann den Antrag noch bis ein Jahr nach Wiederaufnahme der Tätigkeit stellen.

Vor Oktober 2005 Eingruppierte

Beschäftigte, die seit mindestens September 2005 die gleiche Tätigkeit beim gleichen Arbeitgeber ausüben, fallen unter Altfall-Regelungen. Einzelne „Altfälle“ können noch Höhergruppierungen aufgrund erfüllter Bewährungszeiten in Anspruch nehmen. Ob Sie zu diesen Altfällen gehören,

erfahren Sie in den nachfolgenden Abschnitten. Falls Sie dazu gehören sollten, beachten Sie, dass bei einer Altfall-Höhergruppierung Entgelt nur sechs Monate rückwirkend ab Antragsstellung nachgezahlt wird. In diesen besonderen Fällen ist eine zeitnahe Antragsstellung sinnvoll. *Manfred Weidenthaler*



Dran denken: Wer die Frist versäumt, bleibt dauerhaft in der bisherigen Entgeltgruppe.
Foto: vladimir floyd - fotolia

Ihre alte Eingruppierung ist sicher!

Sie können durch einen Antrag nichts verlieren

Wird Ihr Antrag auf Höhergruppierung abgelehnt, bleiben Sie in der alten Entgeltgruppe. Das gilt für alle Anträge im Zusammenhang mit der neuen Entgeltordnung. Eine Herabgruppierung ist ausgeschlossen.

Irrtümlich falsch eingruppiert?

Unabhängig davon kann es vorkommen, dass Beschäftigte irrtümlich einer falschen Entgeltgruppe zugeordnet sind.

Solche Irrtümer können – unabhängig von der neuen Entgeltordnung – immer im Rahmen der tariflichen und gesetzlichen Vorschriften korrigiert werden.

Beispiel: Eine Pfarrsekretärin hat eine kaufmännische Ausbildung und ist an einer entsprechenden Stelle eingesetzt. Sie wurde irrtümlich der Entgeltgruppe 3 zugeordnet anstatt der Entgeltgruppe 5. Sie kann selbstverständlich immer die Korrektur des Fehlers verlangen – ganz unabhängig

von der neuen Entgeltordnung. Nach der Korrektur des Fehlers kann sie zusätzlich – aufgrund der neuen Entgeltordnung – einen Antrag auf Höhergruppierung nach Entgeltgruppe 6 stellen. Die Tätigkeiten der Entgeltgruppe 5 im Pfarrbüro sind seit Januar 2017 der Entgeltgruppe 6 zugeordnet.

Rechtsgrundlage: § 29a ABD Teil A, 3. (Besitzstände) und die §§ 12 und 13 ABD Teil A, 1. (Grundsätze der Eingruppierung)

Jetzt trennen sich die Wege

Nicht alle Regelungen betreffen jeden und jede. Wir empfehlen Ihnen, im nächsten Schritt nur den für Ihre Tätigkeit einschlägigen Abschnitt zu lesen.

Dort erfahren Sie, ob Sie zu den Beschäftigten gehören, die möglicherweise auf Antrag höhergruppiert werden.

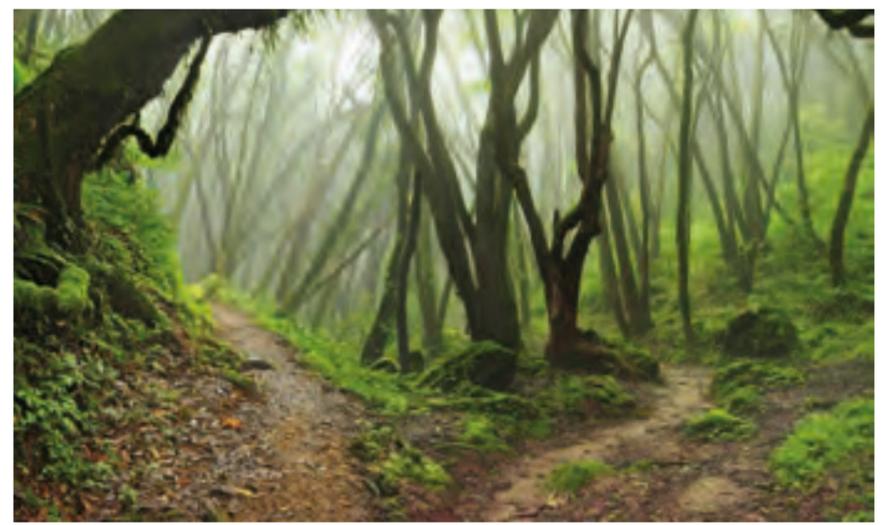


Foto: quickshooting - fotolia

Lesen Sie jetzt bitte weiter ...

- Beschäftigte im Pfarrbüro >>> Seite 20
- Beschäftigte in der Verbands- und Bildungsarbeit für Jugendliche >>> Seite 22
- Förster >>> Seite 24
- Schulhausmeister sowie Hausmeister in Verwaltungsgebäuden >>> Seite 25
- Techniker und Meister >>> Seite 28
- Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik >>> Seite 30
- Ingenieure >>> Seite 32
- Bezügerechner >>> Seite 34
- Beschäftigte in Archiven, Büchereien und Museen >>> Seite 33
- Beschäftigte mit Verwaltungstätigkeiten ...
 - Entgeltgruppe 2 und 3 >>> Seite 36
 - Entgeltgruppe 5 bis 8 >>> Seite 38
 - Entgeltgruppe 9 >>> Seite 40
 - Pfarrhelfer >>> Seite 42

Beschäftigte im Pfarrbüro

Die meisten Tätigkeiten sind jetzt höher bewertet

Die KODA hat im Rahmen der neuen Entgeltordnung auch die Eingruppierung von Beschäftigten im Pfarrbüro neu geregelt. Die meisten Tätigkeitsmerkmale sind jetzt höheren Entgeltgruppen zugeordnet. Alle zwischen Oktober 2005 und Januar 2016 neu eingruppierten Beschäftigten in den Entgeltgruppen 3, 5 und 6 haben Anspruch auf Höhergruppierung, in Einzelfällen auch Beschäftigte in Entgeltgruppe 8. Suchen Sie in der linken Spalte der Tabelle Ihre jetzige Entgeltgruppe, ▾

folgen Sie dem Pfeil und lesen Sie ab, in welche Entgeltgruppe Sie auf Antrag höhergruppiert werden. Viele Altbeschäftigte sind allerdings bereits bisher aufgrund der Tarifreform von 2005 höher eingruppiert. Wenn Beschäftigten trotzdem irrtümlich einen Antrag stellen, dann werden sie zwar nicht höhergruppiert, aber sie haben auch keinen

Nachteil. Die jetzige Eingruppierung ist sicher (§ 29a ABD Teil A, 3.). Seit Oktober 2005 neu Eingruppierte können die Erläuterungen für Altbeschäftigte auf der rechten Seite überspringen.

Manfred Weidenthaler



➔ = automatisch erfolgt — = keine Veränderung
➡ = nur auf Antrag



Schritt 1:
Wo sind Sie jetzt?
Schritt 2:
Lesen Sie ab, ob Sie Anspruch auf eine höhere Eingruppierung haben.

In welcher Entgeltgruppe 8 sind Sie?

Schon seit 2011 wurde zwischen einer Fallgruppe „Tätigkeit mit zu einem Drittel selbstständige Leistungen“ und einer Fallgruppe „Tätigkeit mit selbstständigen Leistungen“ (= mindestens 50 % selbstständige Leistungen) unterschieden.

Im Ergebnis war dies bis Dezember 2016 jedoch ohne Belang. In beiden Fällen waren die Beschäftigten der Entgeltgruppe 8 zugeordnet.

Bei vielen Entgeltgruppe 8-Stellen wurde daher der genaue Umfang der selbstständigen Leistungen nicht erfasst.

Spätestens dann, wenn jetzt ein Beschäftigter oder eine Beschäftigte in EG 8 den Antrag auf Höhergruppierung nach 9a stellt, ist die exakte Bewertung der Stelle durch den Arbeitgeber durchzuführen.

➤ Eingruppierungen zwischen Oktober 2005 und Dezember 2016 (ABD Teil A, 2.12. in der Fassung vom 31.12.2016)	Eingruppierungen gemäß neuer Entgeltordnung seit Januar 2017 (ABD Teil A, 2.12. in der Fassung vom 1.1.2017)	➤ Eingruppierung Altfälle (seit September 2005 in der gleichen Tätigkeit beim gleichen Arbeitgeber*) (ABD Teil A, 3.2. in der Fassung vom 30.9.2005)	Zuordnung im Oktober 2005, falls Bewährungszeit damals nicht erfüllt
EG 2 („einfacheren Arbeiten“)	EG 2 („einfachen Arbeiten“)	Eingruppierung nach Erfüllung der Bewährungszeit – muss(te) zum Teil beantragt werden (Vg. = alte BAT-Vergütungsgruppe; Fg. = Fallgruppe; BA = früherer Bewährungsaufstieg)	EG 2 (keine Höhergruppierung vorgesehen)
EG 3 („schwierigerer Tätigkeit“)	EG 4 („schwierigen Tätigkeiten“)	EG 3 (Vg. IX b, Fg. 170., BA nach 2 Jahren, „einfachere Arbeiten“)	EG 3
EG 5 („gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“, in der Regel kaufmännische Ausbildung)	EG 6 („gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“, in der Regel kaufmännische Ausbildung)	EG 5 (Vg. VIII, Fg. 170., BA nach 3 Jahren, „schwierigerer pfarrlicher Tätigkeit“)	EG 5
EG 6 (plus 20 % „selbstständige Leistungen“)	EG 7 (plus 20 % „selbstständige Leistungen“)	EG 6 (Vg. VII, Fg. 170., BA nach 6 Jahren, „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“)	
EG 8 (plus „1/3 selbstständige Leistungen“) Merkmal neu seit September 2011	EG 8 (plus 1/3 „selbstständige Leistungen“)	EG 6 (Vg. VIb, Fg. 170., ohne BA, plus „mindestens 1/3 selbstständige Leistungen“). Höhergruppierung in die EG 8 sollte 2011 automatisch erfolgt sein.	EG 6
EG 8 (plus 50 % „selbstständige Leistungen“) Merkmal neu seit September 2011	EG 9a (plus 50% „selbstständige Leistungen“)		

Welche „Altfall“-EG 6 sind Sie denn?

Beschäftigte, die von Anfang an nach (BAT) Vergütungsgruppe VIb bezahlt wurden, waren der (seltenen) Fallgruppe mit „plus mindestens 1/3 selbstständige Leistungen“ zugeordnet. Sie können dies anhand alter Vergütungsabrechnungen prüfen. Im Zweifel fragen Sie bei Ihrer Personalstelle nach.

Seit September 2011 ist diese Tätigkeit der Entgeltgruppe 8 zugeordnet. Falls die Höhergruppierung 2011 übersehen wurde, wenden Sie sich an Ihren Arbeitgeber.

In Einzelfällen ist es möglich, dass Ihre Tätigkeit mindestens 50 % selbstständige Leistungen erfordert (gemeint sind „selbstständige Leistungen“ im tariflichen Sinn, insbesondere der Ermessensspielraum bei Entscheidungen). Lesen Sie dazu links „In welcher Entgeltgruppe 8 sind Sie?“

Einzelne Altbeschäftigte können jetzt noch einen Bewährungsaufstieg nachholen

Zum 1. Oktober 2005 wurde die Tarifreform des öffentlichen und kirchlichen Dienstes durchgeführt. Damals wurden die alten Bewährungsaufstiege im Grundsatz abgeschafft. Für Beschäftigte, die damals ihre Bewährungszeiten schon absolviert hatten, gab es günstigere Überleitungen in die neuen Entgeltgruppen.

So wurden Pfarrsekretärinnen und Pfarrsekretäre an EG 3-Stellen der EG 5

zugeordnet, solche an EG 5-Stellen der EG 6 (siehe Tabelle unten). Diese Beschäftigten sind also jetzt schon höher eingruppiert.

Viele wurden später (automatisch) höhergruppiert

Auch Altfälle, die ihre Bewährungszeit am 1. Oktober 2005 zur Hälfte erfüllt hatten, wurden automatisch höhergruppiert – nach Vollendung ihrer Bewährungszeit. Ob Sie höhergruppiert wurden, können Sie anhand Ihrer alten Entgeltabrechnungen überprüfen, falls Sie diese noch besitzen.

Vergleichen Sie die Entgeltabrechnung vom Oktober 2005 und die aktuelle Entgeltabrechnung.

Alle anderen Altfälle konnten beziehungsweise können einen Antrag stellen, nachträglich als Altfall höhergruppiert zu werden. Viele wurden in den letzten Jahren von den Bezüge- oder Personalstellen angeschrieben, ob sie eine Höhergruppierung aufgrund der Erfüllung ihrer Bewährungszeit wünschen. Wer die Höhergruppierung damals abgelehnt hat, ist jetzt an seine Entscheidung gebunden.

Die Übrigen sollten prüfen, ob sie jetzt noch einen Altfall-Antrag stellen wollen.

- Voraussetzung dafür ist, dass
- die Tätigkeit seit September 2005 beim gleichen Arbeitgeber ausgeübt wird
 - und dass am 31. Dezember 2016 die Bewährungszeit erfüllt war. (Die längste Bewährungszeit betrug sechs Jahre. Die Bewährungszeit ist also nahezu immer erfüllt, außer jemand hätte ungewöhnlich lange Unterbrechungen gehabt, zum Beispiel durch Elternzeit und Sonderurlaub aus familiären Gründen über fünf Jahre hinaus.)

Ein solcher Antrag auf „Höhergruppierung gemäß § 8 Abs. 3 ABD Teil A, 3.“ kann vorteilhafter sein als ein Antrag auf Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung.

Altfälle mit „schwieriger pfarrlicher Tätigkeit“ steigen gleich um zwei Entgeltgruppen von Entgeltgruppe 3 nach Entgeltgruppe 5 auf, wenn sie einen Antrag auf Höhergruppierung als Altfall stellen.

Auch Altfälle können einen Antrag aufgrund der neuen Entgeltordnung stellen

Wer nach einer entsprechenden Anfrage der Personalstelle die Höhergruppierung als Altfall schon einmal abgelehnt hat, der kann jetzt keinen Altfall-Antrag mehr stellen. Er oder sie kann aber – falls sich dadurch eine höhere Entgeltgruppe ergibt – einen Antrag auf Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung stellen.

Manfred Weidenthaler

Höhergruppierungen erfolgen nur auf Antrag.

- Zum Thema „Altfall-Anträge“ lesen Sie weiter auf Seite 46
- Falls Sie nicht von der Altfall-Regelung betroffen sind und herausfinden wollen, ob sich eine Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung lohnt, weiter auf Seite 52
- Falls Sie sofort zum Antrag wollen, weiter auf Seite 60

Verbands- und Bildungsarbeit für Jugendliche

Sozialpädagogen kommen auf Antrag nach 9c

Alle Beschäftigten in der Verbands- und Bildungsarbeit für Jugendliche wurden zum Januar 2017 automatisch der neuen Entgeltgruppe 9b zugeordnet.

Für Beschäftigte, die *keinen* Bachelor- beziehungsweise FH-Abschluss haben, ändert sich durch die neue Entgeltordnung nur das Etikett. Die Euro-Werte in der Entgeltgruppe 9b sind die gleichen wie in der alten Entgeltgruppe 9.

Alle in der Verbands- und Bildungsarbeit für Jugendliche tätigen Sozialpädagogen und -pädagoginnen mit Bachelor- beziehungsweise FH-Abschluss werden *auf Antrag* in die Entgeltgruppe 9c höhergruppiert.

Einige Beschäftigte mit speziellen oder übergeordneten Aufgaben waren schon bislang in Entgeltgruppe 10 oder höher eingruppiert. Diese Beschäftigten

fielen und fallen unter die „allgemeinen Tätigkeitsmerkmale“. Durch die neue Entgeltordnung ändert sich für sie nichts.

Wer nach September 2005 eingestellt wurde, ist kein „Altbeschäftigter“. Er oder sie kann den folgenden Abschnitt überspringen und zur Tabelle rechts gehen.

Manfred Weidenthaler

Altbeschäftigte bekommen Vergütungsgruppenzulage

Im alten (BAT-)Vergütungssystem war für Beschäftigte in der Verbands- und Bildungsarbeit für Jugendliche eine „Vergütungsgruppenzulage“ vorgesehen. Sie beträgt derzeit 150,65 Euro bei Vollbeschäftigung.

Beschäftigte *ohne FH- beziehungsweise Bachelorabschluss*, die am 31. Dezember 2016 ihre Tätigkeit mindestens zwölf Jahre ausgeübt haben, erhalten die Vergütungsgruppenzulage im Rahmen der Altfall-Regelungen oder können sie beantragen.

Eine Vergütungsgruppenzulage ist auf der Entgeltabrechnung ausgewiesen (Kürzel „Besitzst. VG-Gr-Zu“ oder „JLL Besitzstand“).

Bitte beachten Sie, dass Elternzeit ohne Beschäftigung und Sonderurlaub aus familiären Gründen bei den zwölf Jahren nicht mitzählen. War die Tätigkeit durch Elternzeit und Sonderurlaub länger als fünf Jahre unterbrochen verfiel ein Teil der insgesamt zwölfjährigen Bewährungszeit.

Beschäftigte *mit FH-Abschluss* erhalten die Vergütungsgruppenzulage oder können sie erhalten, wenn sie mindestens seit September 2005 als Beschäftigte in der Jugendbildung eingruppiert sind

und die Tätigkeit am 31. Dezember 2016 mindestens fünf Jahre lang ausgeübt haben. Elternzeit ohne Beschäftigung und Sonderurlaub aus familiären Gründen zählen bei den fünf Jahren nicht mit. Unterbrechungen von mehr als fünf Jahren führten zu einem Neubeginn der jeweiligen Bewährungszeit.

Je nach im Oktober 2005 zurückgelegter Bewährungszeit wurde und wird die Vergütungsgruppenzulage nur auf schriftlichen Antrag hin gezahlt. Viele Beschäftigte wurden von ihren Bezügestellen bei Erfüllung der vorgeschriebenen Bewährungszeiten informiert, dass sie einen entsprechenden Antrag stellen können.

Rechtsgrundlage für die Gewährung der Vergütungsgruppenzulage: § 8a Abs. 2 und 4 sowie § 9 Abs. 2, 2a und 3 Buchst. b und c ABD Teil A, 3.

Wenn noch nicht geschehen: Antrag stellen

Möglicherweise wurden Sie bislang nicht über die Antragsmöglichkeit informiert, erfüllen aber die Voraussetzungen für den Bezug der Zulage. In diesem Fall können Sie die Zulage jetzt noch beantragen. Am Ende dieses Heftes finden Sie hierfür ein Antragsformular. Die Diözesen akzeptieren entsprechende Anträge bis längstens 31. Dezember 2017. Der Antrag sollte aber möglichst umgehend gestellt werden, da die Zulage nur sechs Monate rückwirkend nachgezahlt wird.

Falls Sie – nach Durcharbeiten des Heftes – entscheiden, einen Antrag auf Gewährung der Vergütungsgruppenzulage *und* auf Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 9c zu stellen, können Sie das „Kombi-Formular“ am Ende des Heftes verwenden.

Vergütungsgruppenzulage verbessert Startposition nach Entgeltgruppe 9c

Falls Sie als Beschäftigter mit FH-Abschluss eingruppiert sind und die Höhergruppierung nach Entgeltgruppe 9c beantragen, entfällt die Vergütungsgruppenzulage. Sie wird aber Ihrem Ausgangstabelleentgelt in der Entgeltgruppe 9b

hinzugerechnet und bei der Feststellung der Stufe in der höheren Entgeltgruppe berücksichtigt.

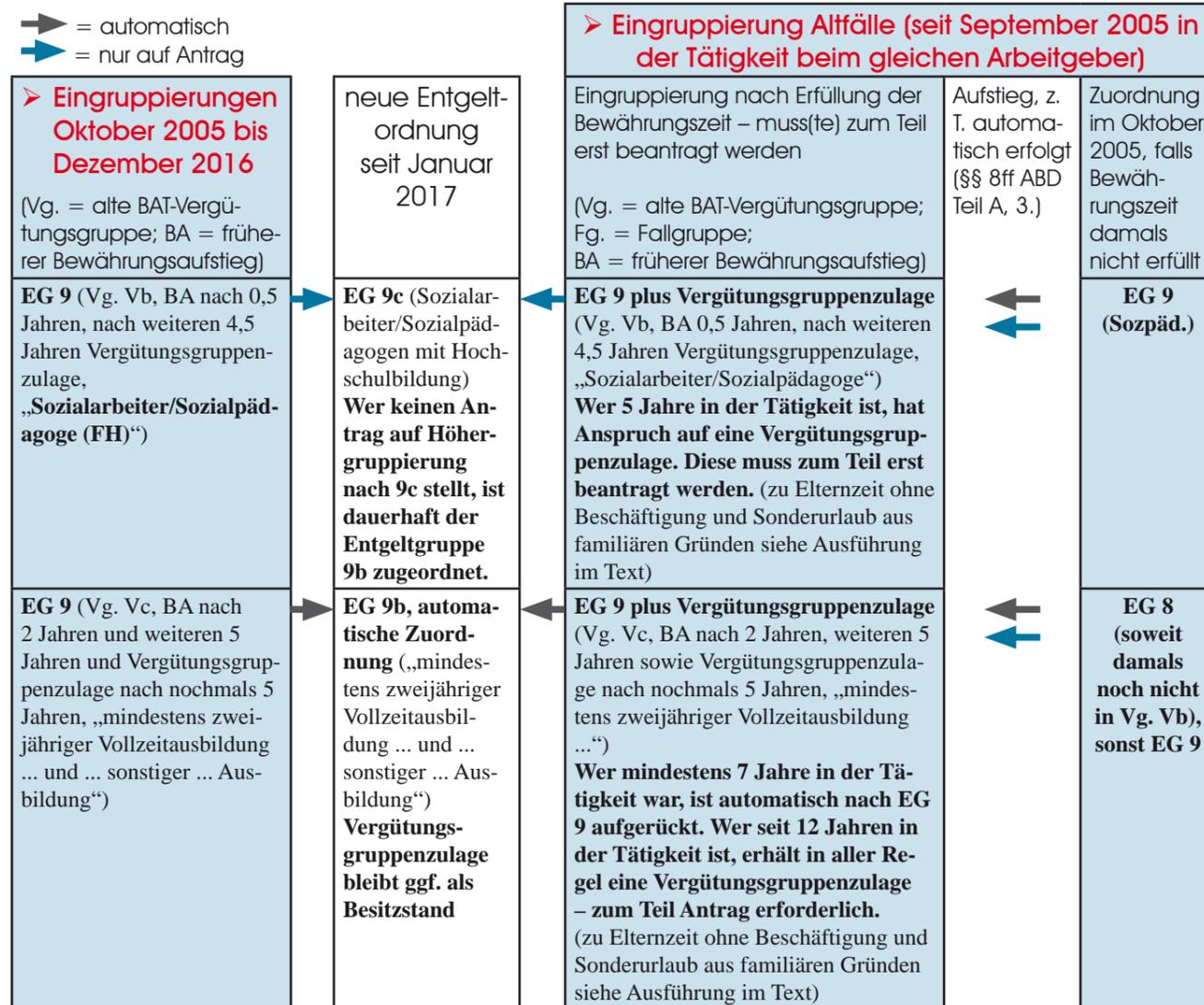
Dies ist in zwei Fällen von Bedeutung: Wer in Entgeltgruppe 9b mit Vergütungsgruppenzulage ist und sich in der Stufe 3 befindet, fällt bei einer Höhergruppierung

nicht in die Stufe 2 zurück. Er oder sie kommt direkt in die Stufe 3. Dies wirkt sich finanziell erheblich aus.

Bei Beschäftigten, die aus Stufe 6 höhergruppiert werden, führt die Berücksichtigung der Vergütungsgruppenzulage zu einem etwas höheren Entgelt.

Besitzstand ist sicher

Alle Beschäftigten, die keine Höhergruppierung beantragen oder beantragen können, behalten ihren Besitzstand. Wer eine Vergütungsgruppenzulage bekommt, der behält sie. Manfred Weidenthaler



▲ Eingruppierung gemäß ABD Teil A, 2.11. Die Zuordnung von Vergütungsgruppen zu Entgeltgruppen erfolgte für diese Beschäftigten mit der Tabelle in Anlage 4 K zum ABD Teil A, 3., jeweils Fassung vom 31.12.2016

▲ Eingruppierung gemäß ABD Teil A, 2.11. in der Fassung vom 1.1.2017

▲ Eingruppierung gemäß ABD Teil A, 2.11. Die Zuordnung von Vergütungsgruppen zu Entgeltgruppen erfolgte für diese Beschäftigten mit der Tabelle in Anlage 2 K zum ABD Teil A, 3., jeweils Fassung vom 31.12.2016. Bewährungsaufstiege und Erreichen der Vergütungsgruppenzulage sind in § 8a ABD Teil A, 3. geregelt.

Sie gehören zu den Beschäftigten mit Anspruch auf Höhergruppierung?

Zur Frage, wie Sie herausfinden, ob sich die Höhergruppierung nach Entgeltgruppe 9c für Sie lohnt >>> lesen Sie weiter auf Seite 52

Falls Sie *keinen* Anspruch auf Höhergruppierung haben, aber als Altfall die Vergütungsgruppenzulage beantragen können, >>> gehen Sie direkt zum „Antragsformular 2“ auf Seite 62



Ein Schritt in der Aufwertung der Jugendbildung. Die Eurowerte der neuen Entgeltgruppe 9c für Sozialpädagogen liegen in der Mitte zwischen den alten Entgeltgruppen 9 und 10. Foto: ARochau - fotolia

Förster – die Karten wurden neu gemischt

Jetzt Eingruppierung nach anderen Tätigkeitsmerkmalen

Das ABD kannte bislang verschiedenste Arten von Forstbeschäftigten. Angefangen bei Forstaufsehern und Forstwarten über Revierförster bis hin zu Forstamtännern. In Folge der neuen Entgeltordnung sind alle speziellen Tätigkeitsmerkmale für Forstbeschäftigte entfallen.

Wer bislang in der Entgeltgruppe 9 war, wurde zum Januar automatisch der Entgeltgruppe 9a oder 9b zugeordnet. Dies ist auf die Aufspaltung der Entgeltgruppe 9 zurückzuführen und stellt noch keine neue Eingruppierung dar. Falls Sie erfahren möchten, welche Auswirkungen die Zuordnung zur Entgeltgruppe 9a hat, lesen Sie >>> weiter auf Seite 40. Kehren Sie anschließend auf diese Seite zurück <

Eingruppierungen erfolgen ab jetzt auf Grundlage allgemeiner und technischer Tätigkeitsmerkmale. In einigen Fällen ergeben sich dadurch höhere Entgeltgruppen.

Nicht betroffen von diesen Änderungen sind Waldarbeiter, die nach dem Lohngruppenverzeichnis für frühere Arbeiter eingruppiert sind (Eingruppierung nach ABD Teil A, 2.14. Lohngruppenverzeichnis).

Für Forstbeschäftigte, die nach den Angestellten-Regelungen eingruppiert sind, empfiehlt sich folgendes Vorgehen:

Prüfen Sie zunächst, ob sich eine Höhergruppierung für Sie finanziell überhaupt lohnt. Falls ja, stellen Sie einen Antrag auf Höhergruppierung. Der Dienstgeber wird

dann die Bewertung der Stelle überprüfen beziehungsweise Ihre Stelle neu bewerten.

Ergibt die Bewertung, dass Sie nach der neuen Entgeltordnung Anspruch auf eine höhere Eingruppierung haben, werden Sie höhergruppiert. Andernfalls bleiben Sie in Ihrer bisherigen Entgeltgruppe. Eine Herabgruppierung ist ausgeschlossen.

Sie können auch versuchen, den umgekehrten Weg zu gehen und vor der Antragstellung erstmal anfragen, ob sich für Ihre Stelle nach der neuen Entgeltordnung eine höhere Eingruppierung ergeben würde.

Möglicherweise ist es aber für den Dienstgeber schwierig, vor einer umfassenden Neubewertung der Stelle eine belastbare Auskunft zu geben.

Seit Oktober 2005 neu Eingruppierte können die Erläuterungen für Altbeschäftigte auf der rechten Seite auslassen. Auch für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 und höher ist die Altfall-Regelung ohne Belang.

Manfred Weidenthaler



Eingruppierungen bis Dezember 2016	neue Entgeltordnung seit Januar 2017
Die alten Eingruppierungen finden Sie im ABD, Fassung vom 31. Dezember 2016, unter www.2016.onlineABD.de	EG 5 oder höher: Forstwirte * (Beschäftigte mit abgeschlossener dreijähriger Ausbildung) mit entsprechender Tätigkeit (siehe Nummer 3. ABD Teil A, 2.2.)
• Abschnitt F. Angestellte als Forstaufseher und Forstwarte ABD Teil A, 2.3. Hier waren Forstbeschäftigte der Entgeltgruppen 2 bis 8 geregelt. Altfälle, die vor Oktober 2005 eingestellt wurden, sind den Entgeltgruppen 2 bis 8 zugeordnet beziehungsweise auf Antrag zuzuordnen (siehe rechts oben „Altbeschäftigte“).	EG 8 bis EG 9b: Forsttechniker * mit entsprechender Tätigkeit (siehe Nummer 5. ABD Teil A, 2.3. – Technikerinnen und Techniker)
• In den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen ABD Teil A, 2.2. waren geregelt: - Revierförster (Vergütungsgruppe Vb entspricht Entgeltgruppe „9 ohne Stufen 5 und 6“ seit Januar 2017 der Entgeltgruppe 9a zugeordnet) - Beschäftigte in der Tätigkeit von Oberförstern (Vergütungsgruppe IVb entspricht Entgeltgruppe 9) – seit Januar 2017 der Entgeltgruppe 9b zugeordnet - Angestellte, deren Leistung der von Forstassessoren entspricht, sowie Forstamtännern (Vergütungsgruppe IVa entspricht Entgeltgruppe 10)	EG 8 bis EG 9c: Forstmeister * mit entsprechender Tätigkeit (siehe Nummer 4. ABD Teil A, 2.3. – Meisterinnen und Meister) EG 10 bis EG 13: Forstingenieure * mit entsprechender Tätigkeit (siehe Nummer 3. ABD Teil A, 2.3. – Ingenieurinnen und Ingenieure)

* Wird die entsprechende Tätigkeit ohne die geforderte Qualifikation ausgeübt, kann dies zu einer um eine Entgeltgruppe niedrigeren Eingruppierung führen (Vorbemerkung Nr. 2 zum ABD Teil A, 2.1.).



Karten wurden neu gemischt: Im Forstbereich wurde ein völlig neues System geschaffen. Wer Anspruch auf Höhergruppierung hat, lässt sich nur durch Prüfung des Einzelfalls feststellen.

- Höhergruppierungen erfolgen nur auf Antrag.
- >>> [Zum Thema Altfall-Antrag lesen Sie weiter auf Seite 46](#)
 - >>> [Falls Sie nicht von der Altfall-Regelung betroffen sind und herausfinden wollen, ob sich eine Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung lohnt, weiter auf Seite 52](#)

Doppelter Aufstieg für Altbeschäftigte der Entgeltgruppen 3 und 6

Zum 1. Oktober 2005 wurden die alten Bewährungsaufstiege im Grundsatz abgeschafft.

Für Beschäftigte der Entgeltgruppen 3 bis 8, die schon damals ihre Bewährungszeit absolviert hatten, gab es günstigere Überleitungen in die damals neuen Entgeltgruppen. Altfälle, die ihre Bewährungszeit am 1. Oktober 2005 zur Hälfte erfüllt hatten, wurden später automatisch höhergruppiert – nach Vollendung ihrer Bewährungszeit.

Diese Beschäftigten sind also höher eingruppiert – im Vergleich zu später Eingestellten.

Andere wurden nach Vollendung ihrer Bewährungszeit von ihrer Personalstelle angeschrieben, ob sie eine Höhergruppierung wünschen.

Die übrigen Altfälle in den Entgeltgruppen 3 bis 8 können beantragen, jetzt nachträglich als Altfall übergeleitet zu werden. Voraussetzung dafür ist, dass

- die Tätigkeit seit September 2005 beim gleichen Arbeitgeber ausgeübt wird
- und dass am 31. Dezember 2016 die jeweilige Bewährungszeit erfüllt war. Die Bewährungszeit ist nahezu immer erfüllt, außer jemand hätte ungewöhnlich lange

Unterbrechungen gehabt, zum Beispiel durch Elternzeit und Sonderurlaub aus familiären Gründen über fünf Jahre hinaus.

Wer die Möglichkeit einer Altfall-Höhergruppierung hat, steigt von Entgeltgruppe 3 nach Entgeltgruppe 5 und von Entgeltgruppe 6 nach Entgeltgruppe 8 auf.

Beschäftigte können auch einen kombinierten Antrag stellen: Höhergruppierung nach der Altfallregelung und Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung. Damit können Sie auf „Nummer sicher“ gehen, um in jedem Fall alle möglichen Höhergruppierungen in Anspruch zu nehmen.

Manfred Weidenthaler

Schulhausmeister sowie Hausmeister in Verwaltungsgebäuden

Eingruppierung nach Zahl der Unterrichtsräume und Bodenfläche gestrichen

Schulhausmeister wurden bislang nach der Zahl der zu betreuenden Unterrichtsräume bezahlt, Hausmeister in Verwaltungsgebäuden nach der Bodenfläche des Gebäudes. Seit 1. Januar 2017 kommt es vor allem auf die Qualifikation und die auszuübende Tätigkeit an.

Im alten Eingruppierungssystem wurde davon ausgegangen, dass die Hausmeisterarbeit in kleineren Gebäuden automatisch weniger anspruchsvoll wäre. Die seit Januar 2017 gültigen Regelungen stellen sicher, dass alle Hausmeister mit mindestens dreijähriger einschlägiger Berufsausbildung in die Entgeltgruppe 5 kommen, vorausgesetzt sie stellen einen Antrag auf Höhergruppierung.

Für „Arbeiter-Hausmeister“ ändert sich aktuell nichts

Die Änderungen betreffen ausschließlich Hausmeister, die nach den alten Regelungen für Angestellte eingruppiert sind. Für diese Beschäftigten galt die seit 1. Januar abgeschaffte Regelung über die Eingruppierung von „Schulhausmeistern und Hausmeistern in Verwaltungsgebäuden“ (ABD Teil A, 2.3. Buchstabe O.). Für Hausmeister, die nach den alten „Arbeiter-Regelungen“, dem Lohngruppenverzeichnis, eingruppiert sind, ändert sich aktuell nichts.



Kriterium Qualifikation. Hausmeister mit einschlägiger Berufsausbildung sind künftig Handwerkern vergleichbar eingruppiert. Wer keine einschlägige Berufsausbildung hat, ist jeweils eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert. Foto: Kzenon - fotolia

Schulhausmeister jetzt meist in Entgeltgruppe 4 bis 6

Für Schulhausmeister wurde in der neuen Entgeltordnung ein eigener Abschnitt geschaffen.

Schulhausmeister mit einschlägiger dreijähriger Berufsausbildung sind seit

Januar 2017 der Entgeltgruppe 5 zuzuordnen. Schulhausmeister an Förderschulen der Entgeltgruppe 6.

Schulhausmeister, die nicht über eine einschlägige Berufsausbildung verfügen, sind jeweils eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert (Vorbemerkung Nr. 2 zum ABD Teil A, 2.1.); also in Entgeltgruppe 4

beziehungsweise an Förderschulen in Entgeltgruppe 5.

Das Niveau der Eingruppierungen entspricht dem anderer handwerklicher Tätigkeiten.

In Ausnahmefällen kommt für Schulhausmeister auch eine höhere Eingruppierung nach Entgeltgruppe 7 in Betracht. Voraussetzung ist, dass komplizierte Anlagen im Bereich der Schließ-, Alarm-, Brandmelde- oder Gebäudeleittechnik eigenverantwortlich zu betreiben und zu konfigurieren sind.

Für Verwaltungsgebäude gelten jetzt die „Arbeiter-Regelungen“

Für „Hausmeister in Verwaltungsgebäuden“ sind in der neuen Entgeltordnung keine besonderen Regelungen mehr vorgesehen. Daher gelten für sie seit Januar 2017 die gleichen Vorschriften wie für „sonstige“ Hausmeister.

Dieses „Lohngruppenverzeichnis“ ist noch Teil des Übergangsrechts und somit vorläufig. Die Tarifparteien des kommunalen öffentlichen Dienstes verhandeln über eine Nachfolgeregelung. Nach Abschluss dieser Verhandlungen wird die KODA über endgültige Regelungen auch für den kirchlichen Bereich entscheiden.

Bis auf weiteres gilt für Hausmeister, soweit sie nicht Schulhausmeister sind: Hausmeister mit mindestens 2,5jähriger einschlägiger Berufsausbildung sind in Entgeltgruppe 5 einzugruppieren; Hausmeister ohne einschlägige Berufsausbildung in die Entgeltgruppe 4.

Wie schon bislang kommen in Einzelfällen höhere Eingruppierungen in Betracht. Dies gilt zum Beispiel für Leiter eines haustechnischen Dienstes oder für Beschäftigte, die „hochwertige Arbeiten“ auszuführen haben, die über das hinausgehen, was üblicherweise von einem Hausmeister verlangt werden kann.



Aus für die Entgeltgruppe 2 und 3. Wer einen entsprechenden Antrag stellt, kommt mindestens in Entgeltgruppe 4. Fotos: stolldesign14 - fotolia

Höhere Eingruppierung nur auf Antrag

Wer nach der neuen Entgeltordnung einer höheren Entgeltgruppe zuzuordnen ist, wird auf Antrag höhergruppiert.

Wer seit Oktober 2005 neu eingruppiert wurde, weil er entweder eine andere Tätigkeit übernommen hat oder neu eingestellt wurde, kann die folgenden Ausführungen für Altfälle überspringen und gleich zur Tabelle rechts gehen.

Hans Reich, Manfred Weidenthaler

Altfallaufstieg manchmal noch möglich

Zum 1. Oktober 2005 wurden die alten Bewährungsaufstiege im Grundsatz abgeschafft.

Für Beschäftigte an Stellen, die bisher den Entgeltgruppen 3 und 5 zugeordnet waren, gab es besondere Überleitungen. Soweit die Beschäftigten im Oktober 2005 ihre Bewährungszeit schon absolviert hatten, kamen sie statt in Entgeltgruppe 3 in die Entgeltgruppe 5 und statt in Entgeltgruppe 5 in die Entgeltgruppe 6.

Sie gehören zu den möglicherweise Antragsberechtigten?

- Zum Thema Altfall-Antrag lesen Sie weiter auf Seite 46
Falls Sie nicht von der Altfall-Regelung betroffen sind und herausfinden wollen, ob sich eine Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung lohnt, weiter auf Seite 52

Beschäftigten sind also höher eingruppiert – im Vergleich zu später Eingestellten.

Altfälle, die ihre Bewährungszeit am 1. Oktober 2005 zur Hälfte erfüllt hatten, wurden später automatisch höhergruppiert – nach Vollendung ihrer Bewährungszeit.

Andere wurden nach Vollendung ihrer Bewährungszeit von ihrer Personalstelle angeschrieben, ob sie eine Höhergruppierung wünschen.

Die übrigen Altfälle in den Entgeltgruppen 3 und 5 können beantragen, jetzt nachträglich als Altfall übergeleitet zu werden.

Voraussetzung dafür ist, dass die Tätigkeit seit September 2005 beim gleichen Arbeitgeber ausgeübt wird und dass am 31. Dezember 2016 die Bewährungszeit erfüllt war. Die Bewährungszeit ist nahezu immer erfüllt, außer jemand hätte ungewöhnlich lange Unterbrechungen gehabt, zum Beispiel durch Elternzeit und Sonderurlaub aus familiären Gründen über fünf Jahre hinaus.

Wer die Möglichkeit einer Altfall-Höhergruppierung hat und in Entgeltgruppe 3 ist, steigt gleich nach Entgeltgruppe 5 auf. Es handelt sich dabei um eine Altfall-Regelung. Sie gilt auch dann, wenn die Tätigkeit nach der neuen Entgeltordnung nur mit Entgeltgruppe 4 zu bewerten wäre.

Hans Reich, Manfred Weidenthaler

← = ist automatisch erfolgt
← und → = nur auf Antrag

Eingruppierungen Oktober 2005 bis Dezember 2016
Schulhausmeister und Hausmeister in Verwaltungsgebäuden, ABD Teil A, 2.3. Buchst. O. in der Fassung vom 31.12.2016

neue Entgeltordnung seit Januar 2017
„Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister“ ABD Teil A, 2.3.29.
andere Hausmeister ABD Teil A, 2.14. Lohngruppenverzeichnis (Fg. = Fallgruppe)

Table with 3 columns: Eingruppierung nach Erfüllung der Bewährungszeit, Höhergruppierung zum Teil bereits erfolgt, Zuordnung im Oktober 2005.

- EG 2: Vg. IXb, ohne BA; mindestens 10 Unterrichtsräume
EG 3: Vg. VIII, BA nach 3 Jahren; mindestens 20 Unterrichtsräume
EG 5: Vg. VII, BA nach 9 Jahren; mindestens 38 Unterrichtsräume

- Schulhausmeister
EG 5: mit einschlägiger dreijähriger Berufsausbildung
EG 6: Beschäftigte mit dreijähriger einschlägiger Berufsausbildung
EG 7: Tätigkeit, die „sich aufgrund erhöhter technischer Anforderungen erheblich aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt.“
EG 8: Schulhausmeister, die über ein Bau- und Bewirtschaftungsbudget von mindestens 30000 Euro jährlich entscheiden

Table with 3 columns: kein Bewährungsaufstieg, EG 2, EG 3, EG 5

- EG 2: Vg. IXb bzw. X, ohne BA; in Verwaltungsgebäuden mit einer Bodenfläche unter 7 500 qm
EG 3: Vg. VIII, mit BA nach 3 Jahren; einschlägige Handwerker- oder Facharbeiterausildung
EG 5: Vg. VII, BA nach 9 Jahren; ... und einer genutzten Bodenfläche von mindestens 15 000 qm

- Hausmeister in Verwaltungsgebäuden
EG 4: (Lohngruppe 3 Fg. 6.13.) Hausmeister ohne einschlägige dreijährige Berufsausbildung
EG 5: (Lohngruppe 4 Fg. 6.11.) Hausmeister mit mindestens 2,5jähriger einschlägiger Berufsausbildung
EG 6 oder höher: Sind im Einzelfall höherwertige Tätigkeiten auszuüben, kommt eine Eingruppierung nach den Regelungen für Handwerker, Techniker oder Meister in Frage

Table with 3 columns: kein Bewährungsaufstieg vorgesehen, EG 2, EG 3, EG 5

* Die Quadratmeter-Zahl bezog sich auf alleinverantwortlich betreute Flächen (BAG-Urteil vom 6.8.03 - 4 AZR 445/02).

Die Zuordnung von Vergütungsgruppen zu Entgeltgruppen erfolgte mit Hilfe der Tabelle in Anlage 4 zum ABD Teil A, 3., Fassung 31.12.2016

Die Zuordnung von Lohngruppen zu Entgeltgruppen erfolgt mit Hilfe der Tabelle in Anlage 4 zum ABD Teil A, 3.

Die Zuordnung von Vergütungsgruppen zu Entgeltgruppen erfolgt/e für diese Beschäftigten mit der Tabelle in Anlage 2 zum ABD Teil A, 3., Fassung vom 31.12.2016

Techniker und Meister

Deutliche Aufwertung – jetzt meist in Entgeltgruppe 8

Technische Berufe wurden in der neuen Entgeltordnung generell aufgewertet. Geprüfte Techniker und Technikerinnen sowie Meister und Meisterinnen mit Meisterprüfung werden jetzt immer mindestens Entgeltgruppe 8 zugeordnet. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass sie auch eine Techniker- oder Meistertätigkeit ausüben haben. Alle zwischen Oktober 2005 und Dezember 2016 eingruppierten Techniker und Technikerinnen werden auf Antrag höhergruppiert. Gleiches gilt für Meister und Meisterinnen mit Meisterprüfung. Näheres entnehmen Sie der Tabelle.

Einzelne Meister und Meisterinnen, die „komplizierte Anlagen“ betreiben, sind nach dem Lohngruppenverzeichnis („Arbeiterregelung“) eingruppiert (in „Lohngruppe 9“, das entspricht Entgeltgruppe „9 ohne Stufe 5 und 6“). Für diese Beschäftigten ändert sich nichts.



Zwei Entgeltgruppen mehr. Techniker und Meister in der Grundtätigkeit sind jetzt der Entgeltgruppe 8 statt 6 zugeordnet. Foto: vschlichtign - fotolia

Meister ohne Meisterprüfung

Bis Dezember 2016 war im kirchlichen Tarifrecht ABD die Meisterprüfung nicht zwingend erforderlich, um als Meister eingruppiert zu werden. Nach der neuen Entgeltordnung sind als Meister und Meisterin Tätige, die keine Meisterprüfung haben, jeweils eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert.

- Im alten Eingruppierungsrecht waren zudem zwei Gruppen vermischt:
- Zum einen Meister und Meisterinnen mit „echten“ Meistertätigkeiten, für die man die in der Meisterausbildung vermittelten Fähigkeiten und Kenntnisse braucht.
 - Zum anderen Beschäftigte, die nur Auf-

sichtsfunktionen über andere Beschäftigte hatten („Funktionsmeister“). Solche Funktionsmeister fallen nicht mehr unter die Regelung für Meister und Meisterinnen. Falls solche Beschäftigte einen Antrag auf Höhergruppierung stellen, muss der Dienstgeber prüfen und feststellen, wie die Tätigkeit nach den Regelungen für handwerklich Beschäftigte (frühere Arbeiter) zu bewerten ist.

Gärtnermeister – die besonderen Meister

Das Prinzip ist das Gleiche: Im Grundsatz sind Gärtnermeister und -meisterinnen in der neuen Entgeltordnung höher eingruppiert (zwischen Entgeltgruppe 8 und Entgeltgruppe 9b). Allerdings waren die bis Dezember 2016 gültigen besonderen Tätigkeitsmerkmale für den Gartenbau sehr umfangreich und differenziert. Deshalb sind sie in der Tabelle rechts nicht eigens aufgeführt. Gärtnermeister und Gärtnermeisterinnen können mit Hilfe der Anleitung ab Seite 52 prüfen, ob eine Höhergruppierung für sie finanziell lohnend ist. Falls ja, können sie einen Höhergruppierungs-Antrag „auf Verdacht“ stellen. Beachten Sie beim Berechnen, dass Meister und Meisterinnen aus der Entgeltgruppe 6 in aller Regel in die Entgeltgruppe 8 höhergruppiert werden.

Alternativ können Sie sich direkt an Ihren Dienstgeber wenden, um zu erfahren, ob Ihre Tätigkeit für eine Antrags-Höhergruppierung in Frage kommt.

Altbeschäftigte sind oft schon höher eingruppiert

Viele Altbeschäftigte sind schon jetzt höher eingruppiert. Ob jemand „Altfall“ ist, hängt davon ab, wann er oder sie eingruppiert wurde. Eingruppierungen, die vor Oktober 2005 stattfanden, fallen unter die Regelungen für Altfälle. Das bedeutet, wer die gleiche Tätigkeit (im Sinne des Eingruppierungsrechts) seit mindestens September 2005 ausübt, ist Altfall.

Viele „Altfälle“ wurden im Oktober 2005 in eine höhere Entgeltgruppe übergeleitet, da sie ihre Bewährungszeit schon erfüllt hatten. Andere wurden später automatisch höhergruppiert. Beschäftigte, die im Oktober 2005 ihre Bewährungszeit noch

← = automatisch erfolgt — = keine Veränderung
 → = nur auf Antrag ? = Zuordnung ist im Einzelfall zu klären

➤ **Eingruppierungen Oktober 2005 bis Dezember 2016**
 Techniker und Technikerinnen: ABD Teil A, 2.3. Buchst. L.
 Meister und Meisterinnen: ABD Teil A, 2.3. Buchst. Q.
 jeweils in der Fassung 31.12.2016, www.2016.onlineABD.de
 (Vg. = alte BAT-Vergütungsgruppe; Fg. = Fallgruppe; BA = früherer Bewährungsaufstieg)

neue Entgeltordnung seit Januar 2017
 ABD Teil A, 2.2.5- Technikerinnen und Techniker
 Teil A, 2.2.4. Meisterinnen und Meister

➤ Eingruppierung Altfälle (seit September 2005 in der Tätigkeit beim gleichen Arbeitgeber)

Eingruppierung nach Erfüllung der Bewährungszeit – muss(te) zum Teil erst beantragt werden	Höhergruppierung, zum Teil bereits erfolgt (§ 8 ABD Teil A, 3.)	Zuordnung im Oktober 2005, falls Bewährungszeit damals nicht erfüllt
--	---	--

(Vg. = alte BAT-Vergütungsgruppe; Fg. = Fallgruppe; BA = früherer Bewährungsaufstieg)

▼ Techniker ▼

EG 6 (Techniker Vg. VIb, Fg. 1, BA nach 5 Jahren, Fg. 2 BA nach 2 Jahren „nicht unerheblich selbstständig tätig“)
 EG 8 (Techniker Vg. Vc, Fg. 1., BA nach 6 Jahren, „überwiegend selbstständig tätig“)
 EG 9 „klein“ ohne Stufe 5 und 6* (Techniker Vg. Vb, Fg. 1., ohne BA, „schwierige Aufgaben“)

EG 8 („geprüfte Techniker mit entsprechender Tätigkeit“)
 EG 9a (Techniker, 50 % „selbstständig tätig“)
 EG 9b (Techniker, „schwierige Aufgaben“) (ohne Antrag automatische Zuordnung zur EG 9a)

EG 8 (Techniker Vg. VIb, Fg. 1, BA nach 5 Jahren; Fg. 2 BA nach 2 Jahren „nicht unerheblich selbstständig tätig“)
 EG 9 „klein“, ohne Stufe 5 und 6* (Techniker Vg. Vc, Fg. 1., BA nach 6 Jahren, „überwiegend selbstständig tätig“)
 EG 9 „klein“ ohne Stufe 5 und 6 (Techniker Vg. Vb, Fg. 1., ohne BA, „schwierige Aufgaben“)

EG 6
 EG 8

▼ Meister ▼

EG 5 (Meister Vg. VII, Fg. 2., BA nach 6 Jahren; „Meister mit Aufsicht über eine Gruppe“ – Meisterprüfung nicht erforderlich)
 EG 6 (Meister Vg. VIb, Fg. 3, BA nach 6 Jahren, „Aufsicht über größere Gruppe ...“)
 EG 8 (Meister Vg. Vc, Fg. 4., BA nach 6 Jahren, „große Arbeitsstätten zu beaufsichtigen“)

Beschäftigte ohne Meisterprüfung, soweit in der Tätigkeit eines geprüften Meisters jetzt EG 7, sonst Eingruppierung nach Lohngruppenverzeichnis („Arbeiter“)
 EG 8 (Fg. 1, „Meister mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit“)
 EG 9a (Meister, Fg. 1, „große“ oder „besonders wichtige Arbeitsstätte“)

EG 6 (Meister Vg. VII, Fg. 2., BA nach bis zu 6 Jahren; „Meister mit Aufsicht über eine Gruppe“ – Meisterprüfung nicht erforderlich)
 EG 8 (Meister Vg. VIb, Fg. 3, BA nach 6 Jahren, „Aufsicht über größere Gruppe ...“)
 EG 9 „klein“, ohne Stufe 5 und 6* (Meister Vg. Vc, Fg. 4., BA nach 6 Jahren, „große Arbeitsstätten zu beaufsichtigen“)

EG 5
 EG 6
 EG 8

▲ Die Zuordnung von Vergütungsgruppen zu Entgeltgruppen erfolgte mit der Tabelle in Anlage 4 zum ABD Teil A, 3., Fassung vom 31.12.2016

▲ Die Zuordnung von Vergütungsgruppen zu Entgeltgruppen erfolgte/e für diese Beschäftigten mit der Tabelle in Anlage 2 zum ABD Teil A, 3., Fassung vom 31.12.2016

nicht zur Hälfte absolviert hatten, wurden bei Erfüllung ihrer Bewährungszeiten oft von ihren Bezügestellen angeschrieben, ob sie eine Höhergruppierung wünschen.

Die übrigen können jetzt einen Antrag auf Höhergruppierung nach der Regelung für Altfälle stellen; vorausgesetzt, sie haben spätestens im Dezember 2016 ihre Bewährungszeit erfüllt – was nahezu immer der Fall ist. *Manfred Weidenthaler*

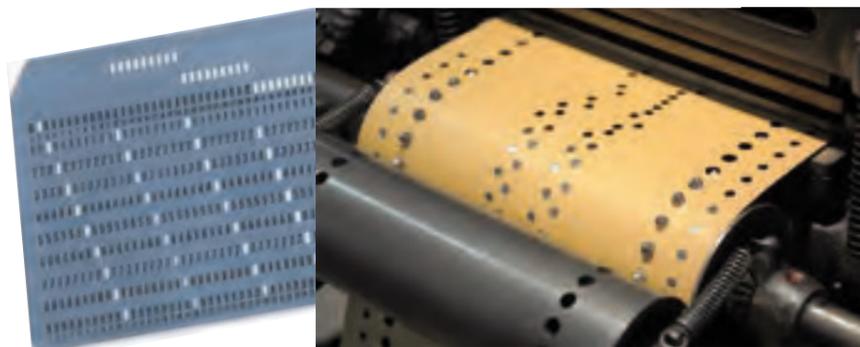
* Falls Sie wissen möchten, wie die automatische Überleitung von „EG 9 klein“ in die Entgeltgruppe 9a erfolgt ist, lesen Sie die Information auf >>> Seite 40. Kehren Sie anschließend auf diese Seite zurück ↩.

- Sie gehören zu den möglicherweise Antragsberechtigten?
 >>> Zum Thema Altfall-Antrag lesen Sie weiter auf Seite 46
 >>> Falls Sie nicht von der Altfall-Regelung betroffen sind und herausfinden wollen, ob sich eine Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung für Sie lohnt, lesen Sie weiter auf Seite 52
 >>> Falls Sie sofort zum Antragsformular möchten, weiter auf Seite 60

IT-Beschäftigte – das Ende des Lochkartenzeitalters

Völlig neue Tätigkeitsmerkmale erfordern Neubewertung der Stellen

Das ABD kannte bislang 89 verschiedene Fallgruppen im Bereich der Datenverarbeitung. Diese wurden durch 13 völlig neue Tätigkeitsmerkmale ersetzt. Kuriositäten wie „Angestellte im Lochkartenwesen“ wurden ersatzlos gestrichen. Wenn IT-Beschäftigte einen Antrag auf Höhergruppierung gemäß der neuen Entgeltordnung stellen, wird der Dienstgeber die jeweilige Stelle völlig neu bewerten müssen. Erst dann lässt sich entscheiden, ob Anspruch auf eine Höhergruppierung besteht.



Ad acta. Die neuen Merkmale sind weitgehend unabhängig von technischen Entwicklungen. Das Zeitalter der Lochkarten ging damit auch tariflich zu Ende. Foto rechts: seeyou / c. steps - fotolia

Das tarifliche Niveau der Eingruppierungen im Bereich der „Informations- und Kommunikationstechnik“, IKT (früher Datenverarbeitung), wurde durch die neue Entgeltordnung angehoben. In der Praxis wurden die Stellen in manchen Einrichtungen in der Vergangenheit wohlwollend bewertet. Dies war schlicht dem Mangel an qualifizierten Kräften geschuldet. Es kann daher vorkommen, dass sich durch die neue Entgeltordnung an der konkreten Eingruppierung im Einzelfall gar nichts ändert – trotz Anhebung des tariflichen Niveaus.

Vorsorglich Antrag stellen

Das lässt sich aber erst feststellen, nachdem die Stelle neu bewertet wurde. Für die Beschäftigten empfiehlt sich daher folgendes Vorgehen:

Besonderheit bei „zweifacher“ Höhergruppierung

Der garantierte Mindestgewinn bei jeder Höhergruppierung beträgt 57,63 Euro, bei einer Höhergruppierung aus EG 9a oder höher 92,22 Euro. Garantiert ist dieser Mindestgewinn immer im Bezug auf die *Ausgangs-Entgeltgruppe und Stufe*. Die später in den Feldern auf Seite 55 unter „Garantie“ genannten Entgeltwerte beziehen sich auf das garantierte Einkommen bei Höhergruppierung um *eine* Entgeltgruppe. Bei Höhergruppierungen um *zwei* Entgeltgruppen kommt ein Garantiebetrug nur bei *Aufstiegen aus EG 3 Stufe 5, EG 5 Stufe 6, EG 6 Stufen 5 und 6 sowie EG 9a Stufe 3* zum Tragen.

Prüfen Sie zunächst, ob sich eine Höhergruppierung in Ihrem Fall finanziell lohnt. In einem späteren Schritt stellen wir Ihnen hierfür eine Anleitung und den Link zu einem Excel-Vergleichsrechner zur Verfügung.

Falls sich eine Höhergruppierung für Sie persönlich lohnt, stellen Sie einen Antrag. Der Dienstgeber wird dann Ihre Stelle nach der neuen Entgeltordnung bewerten. Ergibt sich dabei eine höhere Entgeltgruppe, werden Sie höhergruppiert – ansonsten behalten Sie Ihre alte Entgeltgruppe. Eine Herabgruppierung ist ausgeschlossen.

Entgeltgruppe 9 aufgeteilt

Wer bislang in der Entgeltgruppe 9 war, wurde rückwirkend zum Januar automatisch der Entgeltgruppe 9a oder 9b zugeordnet. Dies ist auf die Aufspaltung der Entgeltgruppe 9 zurückzuführen und stellt noch keine Neueingruppierung dar. Falls Sie in der Entgeltgruppe 9 sind und Näheres über die *Auswirkungen dieser Neuordnung* erfahren möchten, lesen Sie zunächst auf [Seite 40](#) weiter. Kehren Sie anschließend bitte an diese Stelle zurück [↩](#).

Manchmal gibt's auf Antrag zwei Entgeltgruppen mehr

Im Einzelfall kann die Stellenbewertung ergeben, dass die Tätigkeit gleich

Höhergruppierungen erfolgen nur auf Antrag.

- [Zum Thema Altfall-Antrag lesen Sie weiter auf Seite 46](#)
- [Falls Sie nicht von der Altfall-Regelung betroffen sind und herausfinden wollen, ob sich eine Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung lohnt, weiter auf Seite 52](#)
- [Falls Sie sofort zum Antrag wollen, weiter auf Seite 60](#)

zwei Entgeltgruppen höher einzuordnen ist. Das können Sie als Beschäftigter oder Beschäftigte vorher nicht wissen.

Falls Sie bei der Prüfung der finanziellen Auswirkungen feststellen, dass für Sie eine Höhergruppierung um nur eine Entgeltgruppe finanziell nicht lohnend ist, können Sie folgendes tun:

Sie stellen keinen pauschalen Antrag auf Höhergruppierung. Statt dessen beantragen Sie ausdrücklich eine Höhergruppierung um *zwei oder mehr Entgeltgruppen*.

Wer seit Oktober 2005 neu eingruppiert wurde, weil er oder sie entweder eine andere Tätigkeit übernommen hat oder neu eingestellt wurde, kann die folgenden Ausführungen für Altfälle überspringen.

Manfred Weidenthaler

Altfallaufstieg aus den Entgeltgruppen 3 bis 8

Zum 1. Oktober 2005 wurden die alten Bewährungsaufstiege im Grundsatz abgeschafft.

Für Beschäftigte der Entgeltgruppen 3 bis 8, die schon *damals ihre Bewährungszeit absolviert* hatten, gab es günstigere

Überleitungen in die damals neuen Entgeltgruppen. Altfälle, die *ihre Bewährungszeit am 1. Oktober 2005 zur Hälfte erfüllt hatten*, wurden später *automatisch* höhergruppiert – nach Vollendung ihrer Bewährungszeit.

Diese Beschäftigten sind also höher eingruppiert – im Vergleich zu später Eingestellten.

Andere wurden nach Vollendung ihrer Bewährungszeit von ihrer Personalstelle angeschrieben, ob sie eine Höhergruppierung wünschen.

Die übrigen Altfälle in den Entgeltgruppen 3 bis 8 können beantragen, jetzt nachträglich als Altfall höhergruppiert zu werden.

Voraussetzung dafür ist, dass

- die Tätigkeit seit September 2005 beim gleichen Arbeitgeber ausgeübt wird,
- sie einem Tätigkeitsmerkmal mit Bewährungsaufstieg zugeordnet waren (das ist meist, aber nicht immer der Fall)
- und dass am 31. Dezember 2016 die Bewährungszeit erfüllt war. Die Bewährungszeit ist nahezu immer erfüllt, außer jemand hätte ungewöhnlich lange Unterbrechungen gehabt, zum Beispiel durch Elternzeit und Sonderurlaub aus familiären Gründen über fünf Jahre hinaus.

Wer Anspruch auf die Altfall-Höhergruppierung hat und in Entgeltgruppe 3 ist, steigt gleich nach Entgeltgruppe 5 auf und von Entgeltgruppe 6 gleich nach Entgeltgruppe 8.

Beschäftigte können auch einen kombinierten Antrag stellen: Höhergruppierung nach der Altfallregelung *und* Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung. Damit können Sie auf „Nummer sicher“ gehen, um in jedem Fall alle möglichen Höhergruppierungen in Anspruch zu nehmen.

Manfred Weidenthaler

➤ Eingruppierungen bis Dezember 2016

(Vg. = alte BAT-Vergütungsgruppe; BA = früherer Bewährungsaufstieg)

Die alten Eingruppierungen finden Sie im ABD, Fassung vom 31. Dezember 2016, unter www.2016.onlineABD.de

• In den zusätzlichen Tätigkeitsmerkmalen für bestimmte Angestelltengruppen ABD Teil A, 2.3. B. Teil I - V waren geregelt:

- **Leiter von Datenverarbeitungsgruppen** der Vg. IVb bis III jeweils mit BA nach 4 bzw. 6 Jahren, dies entsprach den **EG 10 bis 12**
- **DV-Organisation**, Vg. Vb bis IVa jeweils mit BA nach 4 bzw. 6 Jahren, dies entsprach den **EG 9 bis 11**
- **Anwendungsprogrammierung**, Vg. Vc bis IVa jeweils mit BA nach 4 bzw. 6 Jahren, dies entsprach den **EG 8 bis 11**
- **DV-Systemtechnik**, Vg. Vb, Fg. 2 ohne BA (**EG 9 ohne Stufe 5 und 6**); Vb bis III jeweils mit BA nach 4 bzw. 6 Jahren, dies entsprach den **EG 9 bis 12**
- **Datenerfassung**, Vg. IXb bis Vb ohne BA, dies entspricht **EG 2 bis „EG 9 ohne Stufe 5 und 6“**

• In den zusätzlichen Tätigkeitsmerkmalen für bestimmte Angestelltengruppen ABD Teil A, 2.3. B. Teil VI - VII waren geregelt:

- **Produktionssteuerung**, Vg. VIb ohne Bewährungsaufstieg (**EG 6**), Vg. Vc bis IVa z. T. mit BA nach 4 bzw. 6 Jahren, dies entsprach den **EG 8 bis 11**
- **Maschinenbedienung**, Vg. VIII bis III z. T. mit BA nach bis zu 6 Jahren, dies entsprach den **EG 3 bis 11**

▲ Die Zuordnung von Vergütungsgruppen zu Entgeltgruppen erfolgte für Eingruppierungen zwischen Oktober 2005 und Dezember 2016 mit der Tabelle in Anlage 4 zum ABD Teil A, 3., Fassung vom 31.12.2016

neue Entgeltordnung seit Januar 2017 geregelt in „Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik“ ABD Teil A, 2.3.2. (Fg. = Fallgruppe)
EG 6: einschlägige Berufsausbildung, z. B. Fachinformatiker <i>oder</i> „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“
EG 7: Beschäftigte der EG 6, die „ohne Anleitung“ tätig sind
EG 8: Beschäftigte der EG 7, „deren Tätigkeit über die Standardfälle hinaus Gestaltungsspielraum erfordert“
EG 9a: soweit „zusätzliche Fachkenntnisse“ erforderlich
EG 9b: Beschäftigte der EG 9a, deren Tätigkeit „umfassende Fachkenntnisse“ erfordert – eine Hochschulbildung ist <i>nicht</i> vorausgesetzt
EG 10: Fg. 1: abgeschlossene Hochschulbildung oder gleichwertige Fähigkeiten und entsprechende Tätigkeit Fg. 2: Beschäftigte der EG 9b mit größerem „Gestaltungsspielraum“
EG 11 Fg. 1: Beschäftigte der EG 10 mit „1/3 besondere Leistungen“ Fg. 2: Beschäftigte der EG 10 mit 50 % „besondere Leistungen“
EG 12 Fg. 1: Beschäftigte der EG 11 Fg. 2 mit dreijähriger praktischer Erfahrung <i>und</i> „1/3 besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ Fg. 2: Beschäftigte der EG 11 Fg. 2 mit dreijähriger praktischer Erfahrung <i>und</i> 50 % „besonderer Schwierigkeit und Bedeutung“ oder „Spezialaufgaben“ Fg. 3: Beschäftigte der EG 10 mit dreijähriger praktischer Erfahrung und Leitung einer IT-Gruppe mit mindestens zwei EG-11 IT-Kräften
EG 13 Fg. 1: Beschäftigte der EG 12 Fg. 2 mit 1/3 Heraushebung durch das „Maß der Verantwortung“ Fg. 2: Beschäftigte der EG 10 mit dreijähriger praktischer Erfahrung und Leitung einer IT-Gruppe mit mindestens ... (Näheres siehe ABD.

Ingenieure – es kommt auf Feinheiten an

Die Kriterien für eine höhere Eingruppierung sind jetzt weniger streng

Die Tätigkeitsmerkmale von „technischen Angestellten“ wurden fast unverändert in die neue Entgeltordnung übernommen. Allerdings ist künftig der Aufstieg in eine höhere Entgeltgruppe ein wenig leichter.

Ingenieure und Ingenieurinnen mit Bachelorabschluss beziehungsweise Fachhochschul-Diplom sind weiterhin den Entgeltgruppen 10 bis 13 zugeordnet.

Basiseingruppierung bleibt die Entgeltgruppe 10.

Hebt sich die ausübende Tätigkeit zu einem Drittel durch „besondere Leistungen“ heraus, ist sie jetzt mit Entgeltgruppe 11 bewertet. Bislang war dazu eine Heraushebung im zeitlichen Umfang von 50 Prozent erforderlich.

Gleiches gilt für die Entgeltgruppe 12, in die Beschäftigte mit langjähriger Erfahrung eingruppiert sind, deren Tätigkeit sich zu einem Drittel durch „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ heraushebt – bislang 50 Prozent.

In der Entgeltgruppe 13 sind jetzt Beschäftigte eingruppiert, deren Tätigkeit sich zu einem Drittel durch das „Maß der Verantwortung“ heraushebt. Bislang war eine Heraushebung mit einem Zeitanteil von 50 Prozent erforderlich.

Beschäftigte, deren Stellen jetzt höher bewertet sind, werden auf Antrag höhergruppiert.



Die exakte Prozentzahl entscheidet: Ob Ingenieure höhergruppiert werden können, hängt vom genauen zeitlichen Umfang der höherwertigen Leistungen ab.

Foto: Bernd Wolter - fotolia

So erfahren Sie, ob Sie höhergruppiert werden können

Schon in der Vergangenheit musste der Dienstgeber, um die zutreffende Eingruppierung herauszufinden, die jeweilige Stelle bewerten. Es wurde erfasst beziehungsweise festgelegt, welche Tätigkeiten an dieser Stelle anfallen. Für jede dieser Tätigkeiten (sogenannte Arbeitsvorgänge) wurde festgehalten, mit welchem Zeitanteil sie auszuüben ist.

Die einzelnen Arbeitsvorgänge wurden im Hinblick auf die Eingruppierung bewertet.

Beispiel: Die Stellenbewertung eines Ingenieurs in der Arbeitssicherheit ergab, dass mit einem Zeitanteil von 40 Prozent Tätigkeiten auszuüben sind, die das Kriterium „besonderer Leistungen“ erfüllen. Ab 50 Prozent „besondere Leistungen“ wäre der Beschäftigte in die Entgeltgruppe 11 eingruppiert gewesen. Da das Kriterium nicht erfüllt war, war er der Entgeltgruppe 10 zugeordnet.

Seit Januar 2017 reicht 1/3 besondere Leistungen. Der Beschäftigte wird daher auf Antrag in die Entgeltgruppe 11 höhergruppiert.

Anfrage beim Dienstgeber oder vorsorglicher Antrag

Nur selten kennen Beschäftigte die genaue Bewertung ihrer Stelle.

Falls Ihre Stelle möglicherweise für eine Höhergruppiierung in Frage kommt, haben Sie zwei Möglichkeiten vorzugehen:

- Sie fragen zunächst beim Dienstgeber an, ob Ihre Stelle nach den neuen Kriterien höher bewertet ist. Falls ja, prüfen Sie im Anschluss, ob sich die Höhergruppiierung für Sie lohnen würde oder
- Sie prüfen zuerst, ob sich eine Höhergruppiierung für Sie finanziell überhaupt lohnen würde. Falls ja, stellen Sie einen Antrag und der Dienstgeber prüft dann, ob sie die Kriterien erfüllen.

Manfred Weidenthaler

Höhergruppiierungen erfolgen nur auf Antrag.

➤➤➤ Wie Sie prüfen, ob sich eine Höhergruppiierung lohnt, lesen Sie ab Seite 52

➤➤➤ Falls Sie sofort zu den Antragsformularen wollen, weiter auf Seite 60

Hier finden Sie Ihre Tätigkeitsmerkmale

Bislang waren die Tätigkeitsmerkmale der Ingenieure in Ingenieurinnen im ABD Teil A, 2.2. in der Fassung vom 31.12.2016 zu finden (dort bezeichnet als „technische Angestellte“); unter www.2016.onlineABD.de

Seit 1. Januar 2017 sind die Tätigkeitsmerkmale in einer eigenen Nummer 3 „Ingenieurinnen und Ingenieure“ im ABD Teil A, 2.3. zusammengefasst. Zu finden unter www.onlineABD.de

Eingruppierung in Archiven, Büchereien und Museen

Spezielle Regelungen aufgehoben – ab jetzt gelten Verwaltungsmerkmale

Am St.-Peters-Weg 11 in Regensburg findet sich hinter einer von moderner Architektur geprägten Fassade eine bedeutsame Einrichtung der Diözese Regensburg – die bischöfliche Zentralbibliothek. Allein hier werden knapp 320 000 Bücher verwaltet und der interessierten Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Neben Bibliotheken unterhalten die Bistümer eigene Archive zur Sicherung und Erfassung historischer Dokumente, außerdem erlauben die diözesanen Museen den Menschen Einblicke in das lange und vielfältige kirchliche Leben in ganz Bayern. Den Diözesen ist die Bewahrung der eigenen Geschichte, das Fördern von Wissenschaft und Forschung und das museale Präsentieren der Kirchengeschichte viel Geld wert, bedarf es doch unter anderem zahlreicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, um die in Archiven, Museen und Bibliotheken anfallenden Arbeiten fachgerecht erledigen zu können.

Das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (ABD) kannte in der bis 31. Dezember 2016 geltenden Vergütungsordnung spezifische Regelungen zur Eingruppierung von Beschäftigten in Bibliotheken, Museen und Archiven, die nun, als Konsequenz der neuen Entgeltordnung, gestrichen und durch die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Verwaltungsbeschäftigte ersetzt wurden.



„ABD-Bücherei“. Die Bamberger Stadtbibliothek ist eine der wenigen öffentlichen Büchereien, für deren Beschäftigte das kirchliche Tarifrecht gilt.

Foto: Anna Hoppe

Als „Arbeiter“ Eingruppierte nicht betroffen

Beschäftigte in den genannten Einrichtungen wurden, je nach Art ihrer Tätigkeit und ihrer beruflichen Ausbildung, entweder dem „Angestelltenbereich“ (Vergütungs-

ordnung) oder dem „Arbeiterbereich“ (Lohngruppenverzeichnis) zugeordnet. Das im ABD Teil A, 2.14. zu findende Lohngruppenverzeichnis gilt auch über den 31. Dezember 2016 hinaus, da die entsprechenden Verhandlungen zur Neufassung des Lohngruppenverzeichnisses zwischen kommunalen Arbeitgebern und Gewerkschaften noch nicht abgeschlossen sind. Die bisherige Vergütungsordnung (ABD Teil A, 2. in der Fassung vom 31.12.2016) ist nun aber durch die neue Entgeltordnung ersetzt worden.

Für Beschäftigte im Bibliotheks-, Archiv- und Museumsbereich, die bislang unter die Vergütungsordnung für Angestellte fielen, werden sich in einigen Fällen Konstellationen ergeben, die zu einer Neuordnung oder auf Antrag zu einer Höhergruppiierung führen können.

In Entgeltgruppe 13 und höher ändert sich nichts

Die Eingruppierung der Archivbeschäftigten sowie des Personals in Museen und Bibliotheken, die bisher aufgrund ihrer Ausbildung an wissenschaftlichen

Üben Sie eine frühere Angestellten-Tätigkeit oder eine frühere Arbeiter-Tätigkeit aus?

Ob jemand dem Arbeiter- oder Angestelltenbereich zugeordnet ist, lässt sich manchmal dem Arbeitsvertrag entnehmen. Steht dort, dass Sie in eine Lohngruppe eingruppiert sind, gehören Sie zum Arbeiterbereich. Steht dort eine Vergütungsgruppe, gehören Sie in den Angestelltenbereich. Meist steht im Arbeitsvertrag aber nur eine Entgeltgruppe und diese Information hilft nicht weiter.

Im Zweifel fragen Sie bei Ihrem Dienstgeber nach. Sind Sie dort laut den Personalakten nach dem Lohngruppenverzeichnis eingruppiert (ABD Teil A, 2.14.), dann gehören Sie zum früheren



Foto: Karin und Uwe Annas - Fotolia

Arbeiter-Bereich. In allen anderen Fällen zum früheren Angestellten-Bereich.

Hochschulen in den Vergütungsgruppen IIa, Ib und Ia eingruppiert waren und entsprechend den Entgeltgruppen 13, 14 und 15 zugeordnet wurden, bleibt unverändert. Hier hat sich durch die neue Entgeltordnung keine Veränderung ergeben.

Das weitere Vorgehen

Auf Antrag sind diese Beschäftigten jetzt auf Grundlage der geänderten Tätigkeitsmerkmale neu einzugruppiert. Da sich in einigen Fällen geänderte Eingruppierungen ergeben werden, empfiehlt sich für die betroffenen Beschäftigten folgendes Vorgehen:

- Prüfen Sie zunächst, ob eine Höhergruppierung für Sie finanziell von Interesse ist.
- Falls ja, stellen Sie einen Antrag auf Höhergruppierung.

Der Dienstgeber wird dann die Bewertung der Stelle überprüfen beziehungsweise Ihre Stelle neu bewerten. Ergibt die Bewertung, dass Sie nach der neuen Entgeltordnung Anspruch auf eine höhere Eingruppierung haben, werden Sie höhergruppiert. Andernfalls bleiben Sie in Ihrer ursprünglichen Entgeltgruppe. Ein (vorsorglicher) Antrag kann in keinem Fall zu einer Herabgruppierung führen.

Sie können auch versuchen, den umgekehrten Weg zu gehen und vor der Antragsstellung erstmal anfragen, ob sich für Ihre Stelle nach der neuen Entgeltordnung möglicherweise eine höhere Eingruppierung ergeben würde.

Bewährungsaufstieg-Altfälle

Zum 1. Oktober 2005 wurden die alten Bewährungsaufstiege im Grundsatz abgeschafft. Für Beschäftigte, die schon damals ihre Bewährungszeit absolviert hatten, gab es günstigere Überleitungen in die damals neuen Entgeltgruppen. Diese Beschäftigten sind also höher eingruppiert – im Vergleich zu später Eingestellten.

Altfälle, die ihre Bewährungszeit am 1. Oktober 2005 zur Hälfte erfüllt hatten, wurden später automatisch höhergruppiert – nach Vollendung ihrer Bewährungszeit. Andere Altfälle können beantragen, jetzt

nachträglich als Altfall übergeleitet zu werden.

Voraussetzung dafür ist, dass

- die Tätigkeit seit September 2005 ununterbrochen beim gleichen Arbeitgeber ausgeübt wird
- und dass am 31. Dezember 2016 die Bewährungszeit erfüllt war. Die Bewährungszeit ist fast immer erfüllt, außer jemand hätte ungewöhnlich lange Unterbrechungen gehabt, zum Beispiel durch Elternzeit und Sonderurlaub aus familiären Gründen über fünf Jahre hinaus.

Beschäftigte können auch einen kombinierten Antrag stellen: Höhergruppierung nach der Altfallregelung und Höhergruppierung auf Grund der neuen Entgeltordnung. Damit können Sie auf „Nummer sicher“ gehen, um in jedem Fall alle möglichen Höhergruppierungen in Anspruch zu nehmen.

Ludwig Utschneider

Höhergruppierungen erfolgen nur auf Antrag.

➤➤➤ **Zum Thema „Altfall-Anträge“ lesen Sie weiter auf Seite 46**

➤➤➤ **Falls Sie nicht von den Altfall-Regelungen betroffen sind, können Sie prüfen, ob sich eine Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung lohnt. Weiter auf Seite 52**

Engagement für unser Gehalt

Auswirkungen der neuen Entgeltordnung auf Bezügerechner

Die Auszahlung der Vergütung funktioniert meist reibungslos. Dies ist in erster Linie den Bezügerechnern und -rechnerinnen zu verdanken, die in der Personalverwaltung der kirchlichen Arbeitgeber jeden Monat von Neuem den Gehaltslauf zu organisieren haben und die rechtzeitige sowie richtige Auszahlung gewährleisten müssen.

In der neuen Entgeltordnung finden sich Bezügerechner und Bezügerechnerinnen im Abschnitt „spezielle Tätigkeitsmerkmale“ wieder. Dabei reichen die Eingruppierungsmöglichkeiten, je nach Tätigkeit, von der Entgeltgruppe 5 bis zur neuen Entgeltgruppe 9b, aufgeteilt in neun Fallgruppen.

Für sie finden demnach die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte

in der Verwaltung keine Anwendung. Dies war bislang anders geregelt, da die Bezügerechner und Bezügerechnerinnen in der bisherigen Vergütungsordnung den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen in Gestalt eigener Fallgruppen zugeordnet waren. Sie verteilten sich auf vier Vergütungsgruppen (Vb, Vc, VIb, VII) mit insgesamt 14 Fallgruppen. Im Einzelfall kommt es nun zu einer Zuordnung zu neuen Entgeltgruppen, was der Aufspaltung der Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c geschuldet ist.

Zu den wesentlichen Veränderungen:

- Bezügerechner in der Vergütungsgruppe VII, Fallgruppe 5 hatten früher einen Bewährungsaufstieg nach Vergütungsgruppe VIb, sobald die neunjährige Bewährungszeit abgelaufen war. Diesen



Bezugspunkt Verwaltung. Die Bewertung der Tätigkeit von Bezügerechnern ist weitgehend parallel zur allgemeinen Verwaltung erfolgt.

Foto: momius - fotolia

und alle anderen Bewährungsaufstiege gibt es nicht mehr.

- Bezügerechner der Vergütungsgruppe VIb mit den bisherigen Fallgruppen 7a und 7c (was bislang einer Zuordnung zur Entgeltgruppe 6 entsprach) werden mit der neuen Entgeltordnung der Entgeltgruppe 7 zugeordnet.
- Bezügerechner in der Vergütungsgruppe Vc werden künftig nicht mehr in der Entgeltgruppe 8 eingruppiert. Die entsprechenden Fallgruppen 15 und 16 werden der Entgeltgruppe 9a zugeordnet, die bisherigen Fallgruppen 15a und 16a (Bewährungsaufstiegsregelung) entfallen.
- Die bisher der Entgeltgruppe 9 zugeordnete Vergütungsgruppe Vb korrespondiert

in der neuen Entgeltordnung mit der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 3 (Beschäftigte, denen mindestens 3 Beschäftigte mit Tätigkeiten mindestens der EG 6 Fg. 1 oder 2 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind).

- In die EG 9b werden Bezügerechner eingruppiert, wenn ihnen mindestens vier Kollegen und Kolleginnen unterstellt sind, die der Entgeltgruppe 9a, Fallgruppen 1 und 2, zugeordnet sind.

Das weitere Vorgehen

Die Beschäftigten sind jetzt im Falle eines Antrags auf Grundlage der geänderten Tätigkeitsmerkmale einzugruppiert. Da sich in einigen Fällen geänderte Eingrup-

pierungen ergeben werden, empfiehlt sich für die betroffenen Beschäftigten folgendes Vorgehen:

- Prüfen Sie zunächst, ob eine Höhergruppierung für Sie finanziell von Interesse ist.
- Falls ja, stellen Sie einen Antrag auf Höhergruppierung. Der Dienstgeber wird dann die Bewertung der Stelle überprüfen beziehungsweise Ihre Stelle neu bewerten. Ergibt die Bewertung, dass Sie nach der neuen Entgeltordnung Anspruch auf eine höhere Eingruppierung haben, werden Sie höhergruppiert. Andernfalls bleiben Sie in Ihrer ursprünglichen Entgeltgruppe. Eine Herabgruppierung in Folge eines Antrags ist ausgeschlossen.

Eingruppierung bis Dezember 2016	Altes BAT-Tätigkeitsmerkmal	Neue Entgeltordnung seit Januar 2017
EG 5	ABD Teil A, 2.2. in der Fassung vom 31.12.2016 (Vg. = alte BAT-Vergütungsgruppe; Fg. = Fallgruppe; BA = früherer Bewährungsaufstieg)	ABD Teil A, 2.3. Nummer 1
EG 5	Vg VII Fg. 5 („gründliche Fachkenntnisse“)	EG 5 („gründliche Fachkenntnisse“)
EG 6	Vg VIb Fg. 7, („Dienstbezüge selbstständig errechnen“) Fg. 7b, („im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen“) Fg. 7a, („Vergütungen selbstständig errechnen und den Schriftwechsel selbstständig führen“) Fg. 7c, („im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen und den Schriftwechsel selbstständig führen“)	EG 6 (Fg. 1; „selbstständig errechnen“) EG 6 (Fg. 2; „im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen“) EG 7 (Fg. 1; „selbstständig errechnen und den Schriftwechsel selbstständig führen“) EG 7 (Fg. 2; „im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten verantwortlich vornehmen und den Schriftwechsel selbstständig führen“)
EG 8	Vg Vc Fg. 15 („Vergütungen selbstständig errechnen und die damit zusammenhängenden Arbeiten (z.B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung) selbstständig ausführen sowie den Schriftwechsel selbstständig führen“) Fg. 16 („im DV-Verfahren notwendige Merkmale und Anspruchsvoraussetzungen feststellen, die erforderlichen Arbeiten (z.B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung) und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen sowie den Schriftwechsel selbstständig führen“)	EG 9a (Fg. 1; „Entgelte selbstständig errechnen und die damit zusammenhängenden Arbeiten (z.B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung) selbstständig ausführen sowie Schriftwechsel selbstständig führen“) EG 9a (Fg. 2; „Errechnung Dienstbezüge und sonstige Anspruchsvoraussetzungen feststellen, die erforderlichen Arbeiten (z.B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung) und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen sowie Schriftwechsel selbstständig führen“)
EG 9	Vg V b Fg. 7 (mind. 3 Angestellte mit Tätigkeiten mindestens der Vg. VI b Fg. 7, 7a, 7b oder 7c durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt)	EG 9a (Fg. 3; „mindestens drei Beschäftigte mit Tätigkeiten mindestens der EG 6 Fg. 1 oder 2 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt“) EG 9b („mindestens vier Beschäftigte mit Tätigkeiten mindestens der EG 9a Fg. 1 oder 2 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt“)

Bewährungsaufstieg-Altfälle

Zum 1. Oktober 2005 wurden die alten Bewährungsaufstiege im Grundsatz abgeschafft. Für Beschäftigte, die schon damals ihre Bewährungszeit absolviert hatten, gab es günstigere Überleitungen in die neuen Entgeltgruppen. Diese Beschäftigten sind also höher eingruppiert – im Vergleich zu später Eingestellten.

Altfälle, die ihre Bewährungszeit am 1. Oktober 2005 zur Hälfte erfüllt hatten, wurden später automatisch höhergruppiert – nach Vollendung ihrer Bewährungszeit.

Andere wurden nach Vollendung ihrer Bewährungszeit von ihrer Personalstelle angeschrieben, ob sie eine Höhergruppierung wünschen.

Die übrigen Altfälle können beantragen, jetzt nachträglich als Altfall übergeleitet zu werden.

- Voraussetzung dafür ist, dass
• die Tätigkeit seit September 2005 ununterbrochen beim gleichen Arbeitgeber ausgeübt wird
• und dass am 31. Dezember 2016 die Bewährungszeit erfüllt war. Die Bewährungszeit ist fast immer erfüllt, außer jemand hätte ungewöhnlich lange

Unterbrechungen gehabt, zum Beispiel durch Elternzeit und Sonderurlaub aus familiären Gründen über fünf Jahre hinaus.

Beschäftigte können auch einen kombinierten Antrag stellen: Höhergruppierung nach der Altfallregelung und Höhergruppierung auf Grund der neuen Entgeltordnung. Damit können Sie auf „Nummer sicher“ gehen, um in jedem Fall alle möglichen Höhergruppierungen in Anspruch zu nehmen.

Ludwig Utschneider

- Hinweise zu Besonderheiten der Altfall-Anträge ab Seite 46
➤➤➤ Hinweise zur Prüfung der Rentabilität ab Seite 52
➤➤➤ Antragsformulare ab Seite 60

Verwaltungstätigkeiten in Entgeltgruppe 2 und 3

Aus zwei Entgeltgruppen werden drei

Die bisher den Entgeltgruppen 2 und 3 zugeordneten Tätigkeiten sind künftig auf die Entgeltgruppen 2 bis 4 aufgeteilt. Insbesondere Beschäftigte der Entgeltgruppe 3 profitieren von der neuen Entgeltordnung.

Alle Beschäftigten der Entgeltgruppe 3, die dem Tätigkeitsmerkmal „1/4 gründliche Fachkenntnisse“ zugeordnet sind, kommen auf Antrag ausnahmslos nach Entgeltgruppe 4.

Manche Beschäftigte der Entgeltgruppe 3 sind dem Tätigkeitsmerkmal „schwierigere Tätigkeit“ zugeordnet. Dieses wurde durch „schwierige Tätigkeit“ ersetzt. Der fast identische Wortlaut legt nahe, dass auch ähnliches gemeint ist. Die meisten Beschäftigten in Entgeltgruppe 3 mit „schwierigeren Tätigkeiten“ werden auf Antrag wohl auch in die Entgeltgruppe 4 kommen.

Bisherige „einfachere Tätigkeiten“, Entgeltgruppe 2, sind dann der neuen Entgeltgruppe 3 zuzuordnen, wenn sie erst nach einer längeren Anlernphase ausgeübt werden können.

Informationen zu den Kriterien für die Eingruppierung in die neu definierte Entgeltgruppe 3 finden Sie im Kasten rechts.

Im Zweifel Antrag stellen

Um zu klären, welche Stellen nach der neuen Entgeltordnung welcher Entgelt-



Neue Aufteilung. Aus den Entgeltgruppen 2 bis 3 wurden die Entgeltgruppen 2 bis 4. Viele können sich jetzt höhergruppieren lassen.

Foto: 135pixels - fotolia

gruppe zuzuordnen sind, braucht es in manchen Fällen eine Neubewertung der Stelle. Diese muss der Dienstgeber erst dann durchführen, wenn Sie einen Antrag auf Höhergruppierung stellen.

Für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 2 und 3 empfiehlt sich daher: Prüfen Sie zunächst, ob eine Höhergruppierung in Ihrem

Fall finanziell interessant ist; vor allem, ob sie auch längerfristig zu mehr Geld führt.

Falls ja, stellen Sie einen Antrag auf Höhergruppierung. Der Antrag kann nicht zu Ihrem Nachteil sein. Im ungünstigen Fall ändert sich nichts an Ihrer Eingruppierung. Im günstigen Fall werden Sie höhergruppiert.

Stufe 6 nicht vergessen

Wer schon seit mindestens fünf Jahren in der Stufe 5 seiner Entgeltgruppe ist, sollte nicht vergessen, vor dem Antrag auf Höhergruppierung einen Antrag auf Gewährung der Stufe 6 zu stellen. Dadurch verbessert sich die Ausgangsbasis für die Höhergruppierung. Infos und ein Antragsformular zur „Stufe 6 auf Antrag“ im KODA Kompass Nr. 64 vom Januar 2017.

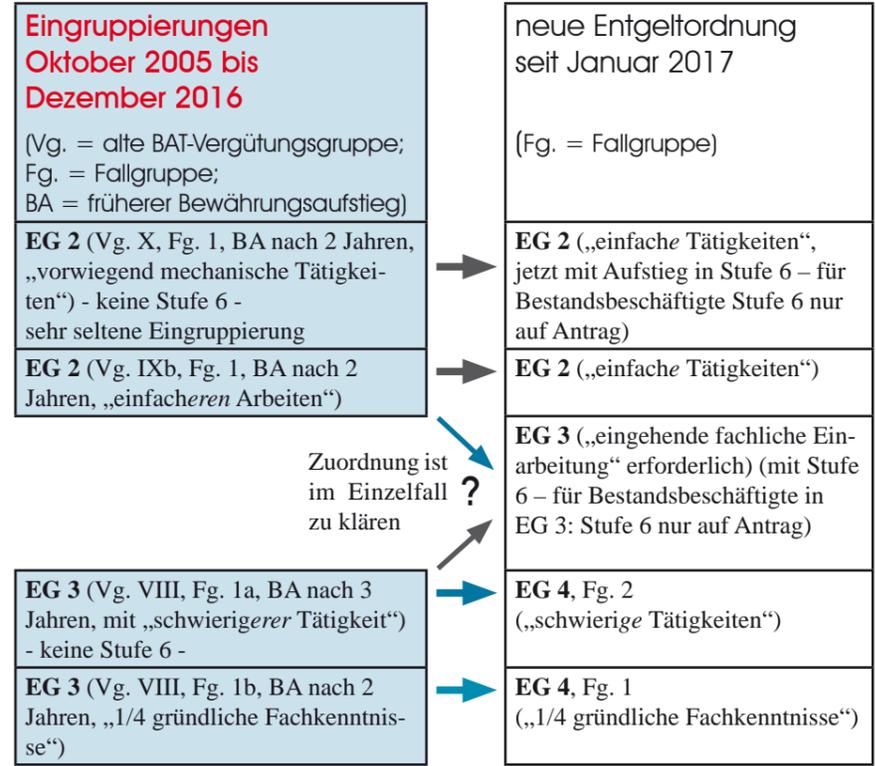
Altfälle in Entgeltgruppe 3 kommen in Entgeltgruppe 5

Falls Sie in Entgeltgruppe 3 sind und seit mindestens September 2005 die gleiche Tätigkeit beim gleichen Arbeitgeber ausüben, sind Sie ein „Altfall“.

Für Sie gibt es besondere Überleitungsregelungen. Sie haben die Möglichkeit, einen Antrag auf nachträgliche Gewährung eines „Bewährungsaufstiegs“ zu stellen. Das bedeutet, Sie werden auf Antrag in aller Regel in die Entgeltgruppe 5 höhergruppiert (§ 8 Abs. 3 ABD Teil A, 3.).

Viele dieser Beschäftigten wurden in den vergangenen Jahren bereits von ihrer Personalstelle angeschrieben, ob sie einen solchen Altfall-Antrag stellen möchten. Bei wem dies nicht der Fall war, sollte jetzt prüfen, ob sich ein Antrag auf diese Altfall-Höhergruppierung für ihn oder sie lohnt.

Manfred Weidenthaler



Höhergruppierungen erfolgen nur auf Antrag!

- Zum Thema Altfall-Antrag lesen Sie weiter auf Seite 46
➤➤➤ Falls Sie die Information einholen möchten, in welcher Fallgruppe Sie sind („schwierigere Tätigkeit“ oder „1/4 gründliche Fachkenntnisse“), lesen Sie weiter auf Seite 50
➤➤➤ Falls Sie prüfen wollen, ob sich eine Höhergruppierung für Sie überhaupt lohnt, lesen Sie weiter auf Seite 52
➤➤➤ Falls Sie direkt zum Antrag wollen, weiter auf Seite 60

Entgeltgruppe 3 neu definiert: Tätigkeitsmerkmal „eingehende fachliche Einarbeitung“

Die neue Beschreibung der Entgeltgruppe 3 lautet: Tätigkeit, die „eine eingehende fachliche Einarbeitung“ erfordert. Im Einzelfall ist es möglich, dass für eine bisherige „schwierigere“ EG 3-Tätigkeit eine „eingehende fachliche Einarbeitung“ ausreicht. In diesem Fall wäre der Verbleib in der Entgeltgruppe 3 gerechtfertigt.

Der neue Begriff „eingehende fachliche Einarbeitung“ stammt aus dem Arbeiterbereich und meint dort Anlern-tätigkeiten mit einer Einarbeitungszeit von wenigen Wochen: „Die Zeitdauer einer eingehenden fachlichen Einarbeitung

(...) wird von den Anforderungen der jeweiligen Tätigkeit abhängen; in der Regel wird sich die Einarbeitungszeit auf etwa sechs Wochen erstrecken.“ (Protokollerklärung Nr. 4 zum Lohngruppenverzeichnis Teil I, BTV Nr. 2 zum BMT-G II).

Der neuen Entgeltgruppe 3 sind somit bisherige „schwierigere Tätigkeiten“ zugeordnet, soweit sie ohne Vorkenntnisse innerhalb von ein oder zwei Monaten vollständig erlernbar sind.

Für die Frage, welche Beschäftigten der bisherigen Entgeltgruppe 3 keinen Anspruch auf Höhergruppierung haben, kann hilfsweise auch auf die Umsetzung der

entsprechenden Regelung im Bereich des Bundes zurückgegriffen werden. Dort verblieben in der Entgeltgruppe 3 Beschäftigte, die lediglich bei der „Bearbeitung laufender (...) Geschäfte unter Anleitung“ mitwirkten und solche, die ohne Anleitung „ständig wiederkehrende Arbeiten“ zu erledigen hatten. Alle übrigen Beschäftigten wurden auf Antrag in die Entgeltgruppe 4 höhergruppiert. (vgl. „Durchführungshinweise zu den neuen Eingruppierungsvorschriften“, Bundesministerium des Innern, Seite 81f)

Manfred Weidenthaler

Verwaltungstätigkeiten in den Entgeltgruppen 5 bis 8

Es kommt auf die Fallgruppe an

Viele Tätigkeitsmerkmale in der Verwaltung sind seit Januar höheren Entgeltgruppen zugeordnet. Die entsprechenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden höhergruppiert, falls sie einen Antrag stellen.

Viele Altbeschäftigte sind allerdings aufgrund der Tarifreform von 2005 schon jetzt höher eingruppiert. Wenn solche Altbeschäftigten irrtümlich einen Antrag stellen, dann werden sie zwar nicht höhergruppiert, aber sie haben dadurch auch keinen Nachteil. Die bisherige Eingruppierung ist sicher.

Ob jemand „Altfall“ ist, hängt davon ab, wann er oder sie eingruppiert wurde. Eingruppierungen, die vor Oktober 2005 stattfanden, fallen unter die Regelungen für Altfälle. Das bedeutet: wer die gleiche Tätigkeit (im Sinne des Eingruppierungsrechts) seit September 2005 ausübt, ist Altfall.

Nicht unter die „Altfall-Regelungen“ fällt jemand, der seit Oktober 2005 neu eingruppiert wurde, weil er eine andere Tätigkeit übernommen hat.

Besitzstände aus Arbeitgeberwechsel

Bei einem Arbeitgeberwechsel konnte die günstigere Altfall-Eingruppierung in bestimmten Fällen mitgenommen werden. Allerdings ist es nicht möglich, beim neuen Arbeitgeber aufgrund der Altfall-Regelung nachträglich höhergruppiert zu werden.

Ergibt sich für die Betroffenen nach der neuen Entgeltordnung eine höhere Entgeltgruppe, können Sie jedoch eine Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung beantragen.

Individuelle Besitzstände

In Einzelfällen kann es vorgekommen sein, dass Beschäftigte übertariflich wie Altfälle behandelt wurden, obwohl sie die Voraussetzungen nicht erfüllt haben. In einem solchen Fall kann es sein, dass die Beschäftigten schon bislang einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet waren.

Seit Oktober 2005 neu Eingruppierte, können die Hinweise für Altbeschäftigte auf der rechten Seite überspringen. Gehen Sie gleich weiter zur Tabelle.

Manfred Weidenthaler

Seit Oktober 2005 neu Eingruppierte profitieren am meisten

Zum 1. Oktober 2005 wurde die Tarifreform des öffentlichen und kirchlichen Dienstes durchgeführt. Seitdem gilt ein Übergangsrecht. Im mittleren Verwaltungsdienst waren die Übergangsregelungen für viele nach September 2005 neu Eingruppierte ungünstig. Dies ist jetzt korrigiert worden.

Die nun höher bewerteten Tätigkeiten erkennen Sie an den grünen Pfeilen.



Schritt 1: Wo sind Sie jetzt?
Schritt 2: Lesen Sie ab, ob Sie möglicherweise Anspruch auf Höhergruppierung haben.

Sie wissen nicht, in welcher Fallgruppe der EG 5 oder EG 8 Sie sind?

Alle bis Dezember 2016 eingestellten Verwaltungsbeschäftigten sind einer (BAT)-Vergütungsgruppe und Fallgruppe zugeordnet. Nur mit Hilfe dieser Zuordnung konnte der Dienstgeber die richtige Entgeltgruppe herausfinden.

Die Angaben sind in den Unterlagen der Personalverwaltung sowie in der Regel im Personalakt und im Stellenplan zu finden. Manchmal stehen sie im Arbeitsvertrag.

Meist wissen die Beschäftigten selbst nicht, welcher (BAT)-Vergütungsgruppe und Fallgruppe ihre Tätigkeit zugeordnet ist. Soweit Sie diese Information für Ihre Entscheidung brauchen, erfahren Sie im nächsten Schritt, wie Sie die Informationen erhalten.

➡ = automatisch erfolgt
➡ = nur auf Antrag
— = keine Veränderung

➤ Eingruppierungen Oktober 2005 bis Dezember 2016	
(Vg. = alte BAT-Vergütungsgruppe; Fg. = Fallgruppe; BA = früherer Bewährungsaufstieg)	
EG 4 (Vg. VIII, Fg. 1a, BA nach 3 Jahren, „gründliche Fachkenntnisse“)	—
EG 5 (Vg. VII, Fg. 1b, BA nach 9 Jahren, „gründliche Fachkenntnisse“)	—
EG 5 (Vg. VII, Fg. 1a, BA nach 6 Jahren, „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“)	➡
EG 6 (Vg. VIb, Fg. 1a, ohne BA, plus „20 % selbstständige Leistungen“)	➡
EG 8 (Vg. Vc, Fg. 1b, ohne BA, plus „1/3 selbstständige Leistungen“)	—
EG 8 (Vg. Vc, Fg. 1a, BA nach 3 Jahren, plus 50 % „selbstständige Leistungen“)	➡

▲ ABD Teil A, 2.2. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale, unter www.2016.onlineABD.de Die Zuordnung von Vergütungs- zu Entgeltgruppen erfolgte für diese Beschäftigten mit der Tabelle in Anlage 4 zum ABD Teil A, 3., Fassung vom 31.12.2016.

neue Entgeltordnung seit Januar 2017	
EG 4 (bisherige höhere Eingruppierungen bleiben als Besitzstand)	—
EG 5 („gründliche Fachkenntnisse“ oder dreijährige Ausbildung)	—
EG 6 („gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“)	➡
EG 7 (plus „20 % selbstständige Leistungen“)	➡
EG 8 (plus „1/3 selbstständige Leistungen“)	—
EG 9a (plus 50 % „selbstständige Leistungen“)	➡

▲ ABD Teil A, 2.2. Nummer 3

➤ Eingruppierung Altfälle (seit September 2005 in der Tätigkeit beim gleichen Arbeitgeber)

Eingruppierung nach Erfüllung der Bewährungszeit – muss(te) zum Teil erst beantragt werden (Vg. = alte BAT-Vergütungsgruppe; Fg. = Fallgruppe; BA = früherer Bewährungsaufstieg)	Höhergruppierung, zum Teil bereits erfolgt (§ 8 ABD Teil A, 3.)	Zuordnung im Oktober 2005, falls Bewährungszeit damals nicht erfüllt
EG 5 (Vg. VIII, Fg. 1a, BA nach 3 Jahren und Fg. 1b., BA nach 2 Jahren, „schwierigere Tätigkeit, 1/4 gründliche Fachkenntnisse“)	←	EG 3
EG 6 (Vg. VII, Fg. 1b, BA nach 9 Jahren, „gründliche Fachkenntnisse“)	←	EG 5
EG 6 (Vg. VII, Fg. 1a, BA nach 6 Jahren, „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“)	←	EG 5
EG 6 (Vg. VIb, Fg. 1a, ohne BA, plus „20 % selbstständige Leistungen“)	←	EG 6
EG 8 (Vg. Vc, Fg. 1b, ohne BA, plus „1/3 selbstständige Leistungen“)	←	EG 8
EG 9 mit Endstufe 4 (Vg. Vc, Fg. 1a, BA nach 3 Jahren, plus 50 % „selbstständige Leistungen“) Sie werden automatisch der EG 9a zugeordnet ➡➡➡ Näheres auf Seite 40	←	EG 8

▲ ABD Teil A, 2.2. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale, unter www.2016.onlineABD.de Die Zuordnung von Vergütungsgruppen zu Entgeltgruppen erfolgt/e für diese Beschäftigten mit der Tabelle in Anlage 2 zum ABD Teil A, 3., Fassung vom 31.12.2016

Ziemlich komplex. Die komplizierten Eingruppierungsvorschriften für den Verwaltungsdienst verlangen einiges an Geduld. Lassen Sie sich Schritt für Schritt durch die Regelungen führen.

Foto: DDRockstar - fotolia



Einzelne Altbeschäftigte können jetzt noch höhergruppiert werden

Zum 1. Oktober 2005 wurden die alten Bewährungsaufstiege im Grundsatz abgeschafft.

Für Beschäftigte, die schon damals ihre Bewährungszeiten absolviert hatten, gab es günstigere Überleitungen in die neuen Entgeltgruppen. Diese Beschäftigten sind also schon jetzt höher eingruppiert.

Viele wurden später (automatisch) höhergruppiert

Auch Altfälle, die ihre Bewährungszeit am 1. Oktober 2005 zur Hälfte erfüllt hatten, wurden automatisch höhergruppiert – nach Vollendung ihrer Bewährungszeit. Diese Beschäftigten müssten sich jetzt in den Entgeltgruppen befinden, die in der Tabelle in der linken Spalte des Bereichs „Eingruppierung Altfälle“ angegeben sind. Ob Sie höhergruppiert wurden, können Sie anhand Ihrer alten Entgeltabrechnung prüfen: Vergleichen Sie die Entgeltabrechnung vom Oktober 2005 und die aktuelle.

Die anderen Altfälle konnten beziehungsweise können einen Antrag stellen, jetzt nachträglich als Altfall höhergruppiert zu werden. Viele wurden in den letzten Jahren von den Personalstellen angeschrieben, ob sie eine Höhergruppierung aufgrund der Erfüllung der Bewährungszeit

Ihr Tätigkeitsmerkmal kommt nicht vor? In der Tabelle sind die Merkmale des allgemeinen Verwaltungsdienstes aufgeführt. Beschäftigte mit seltenen speziellen Tätigkeitsmerkmalen, etwa Kassenangestellte, wenden sich direkt an ihre Personalstelle, um zu erfahren, ob sie die Möglichkeit der Höhergruppierung haben.

wünschen. Wer eine solche Anfrage abgelehnt hat, ist an seine damalige Entscheidung gebunden.

Die Übrigen sollten prüfen, ob Sie jetzt noch einen Altfall-Antrag stellen wollen. Voraussetzung dafür ist, dass

- die Tätigkeit seit September 2005 beim gleichen Arbeitgeber ausgeübt wird,
- dass für die Tätigkeit ein Bewährungsaufstieg vorgesehen war (aus der EG 6 war keiner vorgesehen, siehe Tabelle auf der vorherigen Seite)
- und dass am 31. Dezember 2016 die Bewährungszeit erfüllt war. Die Be-

währungszeit ist nahezu immer erfüllt, außer jemand hätte ungewöhnlich lange Unterbrechungen gehabt, zum Beispiel durch Elternzeit und Sonderurlaub aus familiären Gründen über fünf Jahre hinaus.

Ein solcher Antrag auf „Höhergruppierung gemäß § 8 Abs. 3 ABD Teil A, 3.“, kann vorteilhafter sein, als ein Antrag auf Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung.

Manfred Weidenthaler

Sie gehören zu den möglicherweise Antragsberechtigten?

- Zum Thema Altfall-Anträge lesen Sie weiter auf Seite 46
- Falls Sie nicht von den Altfall-Regelungen betroffen sind, lesen Sie gleich weiter auf Seite 50

Verwaltungstätigkeiten Entgeltgruppe 9

Alle wurden automatisch neu zugeordnet Einzelne kommen auf Antrag noch eine Entgeltgruppe höher

Zum 1. Januar 2017 wurde die Entgeltgruppe 9 aufgehoben und durch die neuen Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c ersetzt. Die Beschäftigten wurden automatisch der neuen Entgeltgruppe 9a oder 9b zugeordnet.

die Stufe 5 der 9a überführt. Wer seit neun Jahren in der Stufe 4 war, wurde in die Stufe 6 übergeleitet (siehe Abbildung unten).

Falls auf Ihrer Entgeltabrechnung für den Januar noch Entgeltgruppe „9“ ohne Zusatz angegeben ist, hat die Personalabrechnung die Umstellung nicht mehr geschafft. In diesem Fall erfolgt die Umstellung rückwirkend und gegebenenfalls wird Entgelt nachgezahlt.

„Kleine 9“ wird deutlich größer

Beschäftigte in der sogenannten „kleinen 9“, mit Endstufe 4, wurden in die neue Entgeltgruppe 9a überführt. Eine Stufenbegrenzung gibt es nicht mehr. Alle Stufenlaufzeiten wurden in vollem Umfang mitgenommen. Wer bereits seit vier Jahren in der Stufe 4 war, wurde sofort in



Die sogenannte „kleine Entgeltgruppe 9“ wird groß. Langjährig Beschäftigten bringt die neue Entgeltgruppe 9a bis zu 224 Euro mehr im Monat. Foto: Jr Casas - fotolla

Die neue EG 9a. Die Stufenlaufzeiten wurden bei der automatischen Neuordnung mitgenommen. Wer schon mindestens vier Jahre in Stufe 4 war, kam direkt in Stufe 5 oder Stufe 6. (§ 29c ABD Teil A, 3.)

	Stufe 1	Stufe 2 (nach 1 Jahr in Stufe 1)	Stufe 3 (nach 2 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4 (nach 3 Jahren in Stufe 3)	Stufe 5 (nach 4 Jahren in Stufe 4)	Stufe 6 (nach 5 Jahren in Stufe 5)	
EG 9a:	2.648,85	2.896,81	3.071,16	3.464,92	3.552,82	3.776,53	
		für Übergeleitete bleibt es bei 2925,94 €					
				Jahr in Stufe 4			
				1.	2.	3.	
EG 9 klein:	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4			plus Zulage
	2.648,85	2.925,94	3.071,16	3.464,92			87,24

Tabellenwerte Januar 2017

- ➡ = automatische Neuordnung
- ➡ = Höhergruppierung auf Antrag

Die alten Tätigkeitsmerkmale im ABD Teil A, 2.2. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale, unter www.2016.onlineABD.de

Die neuen Tätigkeitsmerkmale im ABD Teil A, 2.2. Nummer 3, unter www.onlineABD.de

➤ Eingruppierung im Dezember 2016	altes BAT-Tätigkeitsmerkmal (Vg. = alte BAT-Vergütungsgruppe; Fg. = Fallgruppe; BA = früherer Bewährungsaufstieg)	neue Entgeltordnung seit Januar 2017
EG 9 „klein“ (mit Endstufe 4 und Zulage von 87,24 Euro nach 9 Jahren Stufe 4)	Vg. Vc, Fg. 1a, BA nach 3 Jahren, 50 % „selbstständige Leistungen“ (Altfälle, eingruppiert vor Okt. 2005)	➡ EG 9a automatisch (50 % „selbstständige Leistungen“)
EG 9 „groß“ (ohne Einschränkungen bei den Stufen)	Vg. Vb, Fg. 1a, BA nach 6 Jahren, „umfassende Fachkenntnisse“	➡ EG 9b („umfassende Fachkenntnisse“ oder Bachelorabschluss)
	Vg. Vb, Fg. 1b, BA nach 4 Jahren, plus „1/3 besonders verantwortungsvolle Tätigkeit“	➡ EG 9b automatisch, EG 9c auf Antrag (plus 50 % „besonders verantwortungsvolle Tätigkeit“)
	Vg. IV b, Fg. 1a, kein BA, plus 50 % „besonders verantwortungsvolle Tätigkeit“	➡ EG 9b automatisch, EG 9c auf Antrag (plus 50 % „besonders verantwortungsvolle Tätigkeit“)

Die „Große 9“ bekommt ein neues Etikett

Für Beschäftigte in der „großen 9“, ohne Begrenzung bei den Stufen, hat sich nur die Bezeichnung der Entgeltgruppe geändert. Seit Januar steht auf der Entgeltabrechnung „9b“ an Stelle von „9“. Die Euro-Werte sind die gleichen. Alle Stufen-

laufzeiten wurden in die Entgeltgruppe 9b mitgenommen.

Auf Antrag gibt es für einzelne in Entgeltgruppe 9b mehr

Einige Beschäftigte in der neuen Entgeltgruppe 9b waren der „Vergütungsgruppe IVb, Fallgruppe 1a“ zugeordnet.

Diese Fallgruppe erfasste Tätigkeiten, die „umfassende Fachkenntnisse“ erforderten und sich darüber hinaus zu mindestens 50 Prozent durch „besondere Verantwortung“ aus der Entgeltgruppe 9b herausheben. Beschäftigte mit diesem Tätigkeitsmerkmal kommen auf Antrag in die 9c.

Manfred Weidenthaler

Wie Sie herausfinden, ob Sie zu der Fallgruppe mit Anspruch auf Höhergruppierung nach Entgeltgruppe 9c gehören und ob sich diese Höhergruppierung für Sie lohnt ➤➤➤ erfahren Sie ab Seite 50

Impressum

KODA Kompass

Organ der Mitarbeiterseite der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerischen Regional-KODA)

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayerischen Beamtentrainees / Beihilfe.

Klimaneutral gedruckt unter Einsatz von Farben auf pflanzlicher Basis.

Nachdruck von Artikeln ist unter Angabe des Autors und der Quelle gestattet. Ein Belegexemplar ist an die Redaktion zu schicken.

Herausgeber- und Autorenanschrift
Bayerische Regional-KODA
Spenglergäßchen 1, 86152 Augsburg
Tel.: 0821/31 66-89 82 Fax: 0821/31 66-89 89
info@bayernkoda.de
Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

Redaktionsanschrift
c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Fax: 0 80 34/7 08 98 61
redaktion@kodakompass.de

Redaktion
Josef Glatt-Eipert, Johannes Hoppe, Hans Reich, Angelika Rihm, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Dorothea Weitz, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Tobias Rau.
Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

Redaktionsleitung: Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.) und Ludwig Utschneider

Gestaltung: Manfred Weidenthaler

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung
Geschäftsstelle der Regional-KODA, Kontakt siehe Herausgeberanschrift
Abo-Bestellung auch unter www.kodakompass.de, Rubrik „Zeitschrift“

Druck und Auflage
Senser Druck, Augsburg
Auflage: 62 500

Beschäftigte, die den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zugesandt bekommen, melden Adressänderungen und -berichtigungen nur ihrem Arbeitgeber beziehungsweise Ihrer Bezügestelle. Der Einzelversand an die Beschäftigten erfolgt über die diözesanen Bezügestellen.

Die Kontaktdaten Ihrer diözesanen KODA-Vertreter auf Seite 3

Pfarrhelfer – höhere Eingruppierung statt Zulage

Antrag lohnt sich nicht immer

Die Tätigkeit von Pfarrhelfern und Pfarrhelferinnen während der Berufseinführung ist seit Januar 2017 mit Entgeltgruppe 7 bewertet. Nach der Zweiten Dienstprüfung ist die Tätigkeit jetzt der Entgeltgruppe 9a zugeordnet. Beschäftigte, die sich im Dezember 2016 bereits im Dienst befanden, werden nur auf Antrag höhergruppiert.

Bei der Höhergruppierung von „Entgeltgruppe 8 plus Zulage“ nach Entgeltgruppe 9a entfällt die Zulage. Allerdings wird sie bei der Höhergruppierung wie ein Teil des Tabellenentgelts behandelt. Das führt zum Teil zu einer vorteilhafteren Stufenzuordnung. Unter dem Strich lohnt sich der Antrag für Beschäftigte in Entgeltgruppe „8 plus Zulage“ immer, wenn sie sich in der Stufe 4 oder 6 befinden (siehe Tabelle unten).

Bei Beschäftigten in Stufe 5 der Entgeltgruppe „8 plus Zulage“ sowie in den Stufen 3 und 4 der Entgeltgruppe 8 ohne Zulage

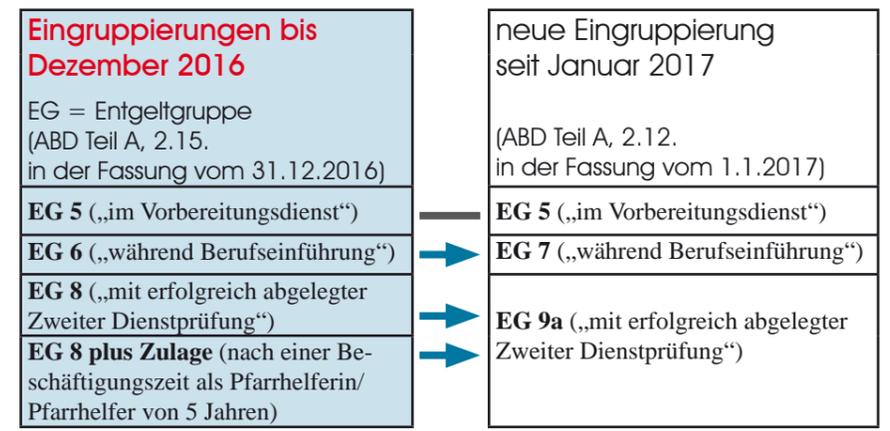
hängtes vom Einzelfall ab. Manchmal lohnt sich der Antrag erst nach vielen Jahren.

Die Höhergruppierung von Entgeltgruppe 6 nach Entgeltgruppe 7 wird sich meist rentieren. Mittelfristig könnte eine Höhergruppierung im Einzelfall nachteilig sein. Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer in der Berufseinführung werden allerdings nach bestandener Zweiter Dienstprüfung ohnehin automatisch nach Entgeltgruppe 9a höhergruppiert. Daher wird ein möglicher mittelfristiger Nachteil in der Regel nicht zum Tragen kommen.

Manfred Weidenthaler



Foto: Gina Sanders - fotolia



Augen auf. Der Aufstieg nach Entgeltgruppe 9a lohnt nicht immer. Betroffene sollten prüfen, ob sich die Höhergruppierung langfristig rechnet.

Rechnen kann sich auszahlen

Suchen Sie Ihre bisherige Entgeltgruppe und Stufe. Folgen Sie dem Pfeil und lesen Sie Ihre Stufe und Ihr Entgelt nach einer Höhergruppierung ab. Um einen Mindestgewinn zu garantieren, wird bei einem Aufstieg aus Stufe 3 und Stufe 5 der bei dem Wort „Garantie“ genannte Betrag an Stelle des Tabellenentgelts gezahlt.

Entgeltgruppe	Stufe 2	Stufe 3 (nach 2 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4 (nach 3 Jahren in Stufe 3)	Stufe 5 (nach 4 Jahren in Stufe 4)	Stufe 6 (nach 5 Jahren in Stufe 5)
9a (Jahressonderzahlung geringer als in EG 8)	2.896,81	3.071,16	3.464,92	3.552,82	3.776,53
8 plus Zulage			3.228,09 (plus 8 % aus Stufe 6)	3.444,23 (plus 11 % aus Stufe 6)	3.599,75 (plus 13,5 %)
8	2.744,42	2.865,46	2.974,36	2.974,36	3.095,36

Tabellenwerte Januar 2017

Höhergruppierungen erfolgen nur auf Antrag!

- Falls Sie direkt zum Antrag wollen, weiter auf Seite 60
- Falls Sie in Entgeltgruppe 6 sind und die finanziellen Auswirkungen einer Höhergruppierung ausrechnen wollen, weiter auf Seite 52
- Falls Sie in Entgeltgruppe 8 oder „8 plus Zulage“ sind und die finanziellen Auswirkungen eines Antrags ausrechnen wollen, weiter auf Seite 56

Sie erhalten Strukturausgleich oder einen Garantiebetrags?

Wer vor Oktober 2005 eingruppiert wurde (Altfall), erhält in einzelnen Fällen einen „Strukturausgleich“ als Ausgleich für Nachteile bei der damaligen Überleitung.

Der Strukturausgleich beträgt bei Vollzeitkräften zwischen 20 und 100 Euro im Monat und ist auf der Entgeltabrechnung ausgewiesen.

Wer zwischen Oktober 2005 und Dezember 2016 höhergruppiert wurde, erhält manchmal einen „Garantiebetrags“ als garantierten Mindestgewinn bei der Höhergruppierung. Auch diese Zahlung ist auf der Entgeltabrechnung angegeben.

Strukturausgleich und Garantiebetrags entfallen bei Höhergruppierung

Wenn Sie höhergruppiert werden, wird die Zahlung mit dem Höhergruppierungs-Gewinn verrechnet. Dadurch verringert sich der Zugewinn bei einer Höhergruppierung.

Beispiel: Sie beziehen 40 Euro Strukturausgleich. Durch die Höhergruppierung würden Sie 57,63 Euro mehr bekommen. Der Strukturausgleich wird mit dem Höhergruppierungsgewinn verrechnet, Sie erhalten also nur 17,63 Euro mehr (57,63 Euro minus 40 Euro).

In Einzelfällen kann die Höhergruppierung durch den Wegfall der Zahlungen, insbesondere durch Wegfall eines Strukturausgleichs, längerfristig unrentabel werden.

Um die Rentabilität zu prüfen, müssen Sie etwas anders rechnen

Bei den farbigen Markierungen in der Tabelle auf Seite 55 ist der Wegfall eines möglichen Strukturausgleichs oder Garantiebetrags nicht berücksichtigt. Für die Bezieher kann also auch ein Aufstieg aus einem grün markierten Feld unrentabel sein. Dies gilt dann, wenn Sie in den Stufen 1 bis 5 sind. Ein Aufstieg aus Stufe 6 kann nie zu einem Entgeltverlust führen.

Um Ihren Fall zu klären, können Sie mit Hilfe der Anleitung ab Seite 56 Ihren langfristigen Gewinn oder Verlust einer Höhergruppierung errechnen:

Strukturausgleich und Garantiebetrags sind zusätzliches Entgelt. Sie tragen daher diese monatliche Zahlung dort in die grau hinterlegte Spalte des Formblatts ein (siehe Abbildung unten).

Als Bezieher eines Garantiebetrags beachten Sie bitte:

- Sobald Sie die nächste Stufe Ihrer jetzigen Entgeltgruppe erreichen, entfällt der Garantiebetrags ohnehin. Die Auswirkungen des Garantiebetrags auf die Rentabilität der Höhergruppierung sind daher in vielen Fällen sehr gering.

Als Bezieher eines Strukturausgleichs beachten Sie bitte zwei Sonderfälle:

- Falls Sie in der Entgeltgruppe 9a oder höher sind, entfällt der Strukturausgleich ohnehin, sobald Sie die Stufe 6 Ihrer jetzigen Entgeltgruppe erreichen. (§ 12 Abs. 5a ABD Teil A, 3.)

- Falls Sie im Oktober 2005 in der Vergütungsgruppe Vb waren (übergeleitet in die Entgeltgruppe 9) und sich damals in der Lebensaltersstufe 29 Jahre befanden und Ortszuschlagsstufe I erhalten haben (unverheiratet, kinderlos), dann entfällt Ihr Strukturausgleich in Höhe von 60 Euro (bei Vollzeit) ohnehin, oft bereits ab Oktober 2017, spätestens beim nächsten Stufenaufstieg nach Oktober 2017. (Anlage 3 zum ABD Teil A, 3. in der Fassung vom 31.12.2016)

Im Zweifel wenden Sie sich an Ihre Bezugsstelle.

Manfred Weidenthaler unter Mitarbeit von Robert Winter

Rechtsgrundlage: § 12 Abs. 5 und 5a ABD Teil A, 3. sowie Anlage 3 zum ABD Teil A, 3. (Höhe und Dauer der Strukturausgleichs); § 17 Abs. 4 ABD Teil A, 1. in der Fassung vom 1.1.2017 (Garantiebeiträge)

➤➤➤ weiter auf Seite 56

Bitte merken für den nächsten Schritt: In dieser Tabelle tragen Sie in dieser Spalte Ihren Strukturausgleich/Garantiebeitrags ein.

Entgelt in Ihrer jetzigen Entgeltgruppe					
Hier Ihre jeweilige Stufe in der jetzigen Entgeltgruppe mit Beginn und Ende eintragen	Zahl der in der Stufe zu bringenden Monate	Tabellenentgelt pro Monat	Gegebenfalls Zulagen, weitere Zahlungen	Ggf. Summe Entgelt und Zulagen	Zahl der Monate x Entgelt =
Stufe von 1/17 bis					
Stufe von bis					
Stufe von bis					
Stufe von bis					
Stufe von bis					
Ihr Gesamtentgelt ohne Höhergruppierung:					

Sie sind in einer „individuellen Zwischenstufe“, einer „individuellen Endstufe“ oder erhalten eine Vergütungsgruppenzulage?

Einzelne Beschäftigte sind aufgrund der Überleitungsregelungen aus 2005 in einer individuellen Zwischen- oder Endstufe.

Manche Beschäftigte in der Jugendbildung und im technischen Bereich bekommen eine Vergütungsgruppenzulage als eine Art „Zwischen-Entgeltgruppe“. Eine Vergütungsgruppenzulage wird wie eine Zwischenstufe behandelt.

Zahlungen werden bei der Ermittlung des neuen Entgelts berücksichtigt

Die genannten Zahlungen entfallen nach einer Höhergruppierung. Sie werden aber bei der Ermittlung des Entgelts beziehungsweise der Stufe in der höheren Entgeltgruppe berücksichtigt.

Falls Sie eine der genannten Zahlungen erhalten, gelten für Sie die grünen Pfeile in der Tabelle auf Seite 55 nicht.

Statt dessen gehen Sie folgendermaßen vor:

- Zählen Sie den als individuelle Zwischenstufe, individuelle Endstufe oder Vergütungsgruppenzulage ausgewiesenen Eurobetrag zum Tabellenentgelt hinzu (also zu dem Tabellenentgelt Ihrer bisherigen Entgeltgruppe und Stufe). Anschließend tragen Sie bitte die Summe hier ein:

① Mein Ausgangsentgelt:

- Jetzt suchen Sie mit Hilfe der Tabelle auf Seite 55 in der höheren Entgeltgruppe die Stufe, die mindestens den unter „Mein Ausgangsentgelt“ notierten Betrag erreicht.

② Tabellenentgelt in der höheren Entgeltgruppe:

- Wie bei jeder Höhergruppierung ist ein Mindestgewinn garantiert. Bei einem Aufstieg aus den Entgeltgruppen 2 bis 8 beträgt dieser Garantiebtrag 57,63 Euro, bei einem Aufstieg aus Entgeltgruppe 9a oder höher 92,22 Euro. Ist der Unterschied zwischen Ihrem Ausgangswert (①) und dem neuen Tabellenentgelt (②) geringer als dieser Garantiebtrag, bekommen Sie eine Aufzahlung, damit der garantierte Gewinn erreicht ist:

Teilzeitbeschäftigt?

Die Werte in der Entgelttabelle beziehen sich auf Vollzeit. Damit das Ergebnis stimmt, sollten Sie auch Ihre „Teilzeit-Zahlung“ auf Vollzeit umrechnen.

Beispiel: Sie sind zehn Stunden pro Woche beschäftigt und bekommen 38,63 Euro Vergütungsgruppenzulage. Rechnen Sie: 38,63 Euro x 39/10 = 150,65 Euro.

③ Gegebenenfalls Entgelt inklusive Garantiebtrag:

(Der Betrag, den Sie hier eintragen, muss immer um den 57,63 oder 92,22 Euro höher als Ihr Ausgangswert (①) sein.)

Sollten Sie zusätzlich zu einer Vergütungsgruppenzulage noch eine Meister-, Techniker- oder Programmierzulage erhalten, beachten Sie bitte die Hinweise auf der rechten Seite.

Stufe 6 lohnt sich immer

Im „Schritt 2“ auf Seite 54 ist anhand der farbigen Hinterlegungen erklärt, welche Höhergruppierungen rentabel sind. Auch diese Hinweise treffen auf Sie nicht zu. Lediglich eines gilt immer: Höhergruppierungen aus der Stufe 6 lohnen sich in jedem Fall.

Alle anderen sollten, wenn Sie auf Nummer sicher gehen wollen, im nächsten Schritt Ihren langfristigen Höhergruppierungsgewinn oder -verlust ausrechnen. Beachten Sie hierzu den grünen Kasten unten.

Manfred Weidenthaler unter Mitarbeit von Robert Winter

Rechtsgrundlagen: § 17 Abs. 4 ABD Teil A, 1. in der Fassung bis 28.2.2017 in Verbindung mit § 6 Abs. 2f, ggf. in Verbindung mit § 8 ABD Teil A, 3. (individuelle Zwischen- und Endstufen); § 29b Abs. 3 ABD Teil A, 3. (Vergütungsgruppenzulage)

Ganz konkret: Beispiel Musterfrau

Frau Musterfrau ist in der Entgeltgruppe 5 Stufe 6. Zusätzlich erhält Sie eine Besitzstandszahlung „individuelle Endstufe“ in Höhe von 86 Euro. Sie will wissen, wieviel sie verdient, falls sie die Höhergruppierung nach Entgeltgruppe 6 beantragt.

Die Summe aus Tabellenentgelt und zusätzlicher Zahlung beträgt 2884,90

Entgeltgruppe	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
6	2.762,59	2.841,25	2.919,91
5	2.653,69	2.738,39	2.798,90

Euro. Sie trägt diesen Betrag unter „① Mein Ausgangsentgelt:“ ein.

Sie schaut in der Tabelle auf Seite 55 nach, welcher Stufenwert in der höheren Entgeltgruppe mindestens diesen Eurobetrag aufweist. Es ist der Betrag der Stufe 6. Sie trägt unter „② Mein neues Tabellenentgelt:“ 2919,91 Euro ein.

Ihr Zugewinn beträgt nur 35,01 Euro.

Das ist weniger als der Garantiebtrag. Sie rechnen den Garantiebtrag zu ihrem Ausgangsentgelt hinzu und trägt unter „③ ...“ 2942,53 Euro ein [(2798,90 + 86) + 57,63].

plus Aufzahlung wegen Garantiebtrag
plus 86 Euro individuelle Endstufe

Berechnung des langfristigen Gewinns oder Verlusts

Falls Sie im nächsten Schritt Ihren Höhergruppierungs-Gewinn oder -Verlust ausrechnen wollen, beachten Sie bitte:

Strukturausgleich und Garantiebtrag sind zusätzliches Entgelt. Sie tragen daher diese monatliche Zahlung in die grau hinterlegte Spalte des Formblatts ein.

Bitte beachten Sie dabei: „Individuelle Zwischenstufen“ werden immer nur bis zum Aufstieg in die nächste Stufe gezahlt!

➤➤➤ weiter auf Seite 56

Programmierer-, Meister- und Technikerzulage

Die Programmierer-, Meister- und Technikerzulage entfällt nach einer Antrags-Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung. Die Zulage wird aber bei der Ermittlung der Stufe in der höheren Entgeltgruppe berücksichtigt.

Dies hat zur Folge, dass sich die schrägen Aufstiege immer lohnen. Dies gilt auch wenn die entsprechenden Felder in der Tabelle auf Seite 55 weiß oder orange hinterlegt sind.

Bei schrägem Aufstieg wird die Stufenlaufzeit mitgenommen

Für Beschäftigte mit Programmierer-, Meister- oder Technikerzulage gilt, dass die Stufenlaufzeit erhalten bleibt, falls sich bei der Höhergruppierung ein schräger Aufstieg ergibt.

Beispiel 1: Ein Meister ist seit zwei Jahren in Stufe 4 der Entgeltgruppe 8 und beantragt die Höhergruppierung nach Entgeltgruppe 9a. Er kommt gemäß der Tabelle auf Seite 55 in Stufe 3. Da sein Aufstieg schräg erfolgt, nimmt er seine Stufenlaufzeit in die höhere Entgeltgruppe mit. Die reguläre Laufzeit in Stufe 3 beträgt drei Jahre. Da er zwei Jahre mitnimmt, rückt er also bereits ein Jahr nach seiner Höhergruppierung in die Stufe 4 der Entgeltgruppe 9a auf.

Durch die Mitnahme der Stufenlaufzeit als Ausgleich für einen schrägen Aufstieg werden diese Höhergruppierungen deutlich attraktiver.

Manche Beschäftigte nehmen so viel Stufenlaufzeit mit, dass sie in der neuen höheren Entgeltgruppe sofort höhergestuft werden. Nach einer solchen Höherstufung in der höheren Entgeltgruppe beginnt die nächste Stufenlaufzeit dann wieder ganz regulär.



Schräge Aufstiege lohnen sich. Vorausgesetzt Sie sind Techniker, Meister oder Programmierer. Foto: Robert Kneschke - fotolia

Höhergruppierung um mehrere Entgeltgruppen

Manche Beschäftigte können aufgrund der neuen Entgeltordnung gleich zwei Entgeltgruppen aufsteigen. In diesen Fällen wird die Höhergruppierung in zwei einzelne Höhergruppierungen „zerlegt“. Bei einer Höhergruppierung von Entgeltgruppe 6 nach Entgeltgruppe 8 erfolgt also im ersten Schritt die Höhergruppierung nach Entgeltgruppe 7. In einem eigenen zweiten Schritt die Höhergruppierung von Entgeltgruppe 7 nach Entgeltgruppe 8.

Die Stufenlaufzeit wird dabei nur im ersten Schritt mitgenommen.

Beispiel 2: Ein Techniker ist seit 4,5 Jahren in Stufe 5 der Entgeltgruppe 6 und beantragt die Höhergruppierung nach Entgeltgruppe 8.

Im ersten Höhergruppierungsschritt ist er zunächst der Entgeltgruppe 7 Stufe 4 zuzuordnen. Da er die 4,5 Jahre Stufenlaufzeit mitnimmt, hat er die vierjährige

Stufenlaufzeit in der Entgeltgruppe 7 Stufe 4 sofort erfüllt und rückt im Augenblick der Höhergruppierung in die Stufe 5 auf.

Im zweiten Höhergruppierungsschritt kommt er von Entgeltgruppe 7 Stufe 5 nach Entgeltgruppe 8 Stufe 4. Die noch nicht „verbrauchten“ 0,5 Jahre Stufenlaufzeit aus seiner Ausgangsentgeltgruppe werden nicht mitgenommen.

Sie erhalten zusätzlich eine Vergütungsgruppenzulage?

Falls Sie zusätzlich zur Programmierer-, Meister- oder Technikerzulage eine Vergütungsgruppenzulage bekommen, gilt noch eine besondere Vorschrift. Bei der Ermittlung der Stufe in der höheren Entgeltgruppe sind beide Zulagen dem Tabellenentgelt hinzuzurechnen. Anschließend wird die Stufe in der höheren Entgeltgruppe wie auf der linken Seite beschrieben ermittelt.

Sollte sich dabei ein schräger Aufstieg ergeben, wird die Stufenlaufzeit mitgenommen – genau so, als ob Sie nur die Programmierer-, Techniker- oder Meisterzulage bekommen hätten.

Manfred Weidenthaler unter Mitarbeit von Robert Winter

Rechtsgrundlage: § 29 b Abs. 4 (Meister-, Techniker- und Programmierzulage) und Abs. 5 (Kombination mit Vergütungsgruppenzulage) ABD Teil A, 3.

➤➤➤ zurück zur Seite 54

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2 (nach 1 Jahr in Stufe 1)	Stufe 3 (nach 2 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4 (nach 3 Jahren in Stufe 3)	Stufe 5 (nach 4 Jahren in Stufe 4)	Stufe 6 (nach 5 Jahren in Stufe 5)
9a	2.648,85	2.896,81	3.071,16	3.464,92	3.552,82	3.776,53
8	2.485,48	2.744,42	2.865,46	2.974,36	3.095,36	3.171,59

Beispiel 1 im Text:

Da der Tabellenwert der EG 9a, Stufe 3 bereits höher ist als das jetzige Entgelt, steigt der Beschäftigte schräg auf. Als Ausgleich für den schrägen Aufstieg nimmt er seine Stufenlaufzeit mit. Dadurch kommt er in der höheren Entgeltgruppe früher in die Stufe 4.

Was bei „Altfall-Anträgen“ anders ist

Manchmal ist der Altfall-Antrag finanziell attraktiver als ein Antrag auf Höhergruppierung nach der neuen Entgeltordnung

Manche Beschäftigte können wählen: Wollen sie nach der *Altfall-Regelung* höhergruppiert werden oder *aufgrund der neuen Entgeltordnung*. In vielen Fällen ist die Altfall-Regelung attraktiver.

Ihr Dienstgeber beziehungsweise Ihre personalverwaltende Stelle gibt Ihnen im Zweifelsfall Auskunft darüber, ob Sie wirklich ein Altfall mit Antragsmöglichkeit sind. Falls Sie dort Auskunft einholen, sollten Sie ergänzend anfragen, in welchem Monat und Jahr Sie gegebenenfalls Ihre Bewährungszeit erfüllt hatten. Sie brauchen diese Angabe, um Ihren Fall durchzurechnen. Falls Sie möchten, können Sie jetzt zunächst die Anfrage an Ihren Dienstgeber stellen. Ein Formular für die Anfrage finden Sie auf >>> Seite 50/51. Sobald Sie die benötigte Auskunft von Ihrem Dienstgeber erhalten haben, lesen Sie bitte an dieser Stelle weiter >

Sie bekommen einen Strukturausgleich?

Jede Höhergruppierung führt zum Wegfall Ihres Strukturausgleichs. Ob Sie Strukturausgleich bekommen, steht auf Ihrer Entgeltabrechnung (manchmal abgekürzt als „JLL Strukt.ausgl.“).

Rechtsgrundlage: § 12 Abs. 5 ABD Teil A, 3.

Sie bekommen eine Meister-, Techniker- oder Programmierzulage?

Bei einem Antrag nach der Regelung für Altfälle bleibt die Zulage als Besitzstand erhalten (Anmerkung zu § 5 Abs. 2 Satz 2 i. d. F. v. 31.12.2016 in Verbindung mit § 29a Abs. 3 ABD Teil A, 3.).

Wie diese Zulagen dagegen bei einer Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung berücksichtigt werden, wird an anderer Stelle erläutert.

Rückabwicklung mit Chancen und Risiken

Höhergruppierungen nach der Altfall-Regelung sind ein nachträgliches Inanspruchnehmen eines Bewährungsaufstiegs. Sie erfolgen daher rückwirkend zu dem Zeitpunkt, zu dem die Bewährungszeit nach dem alten (BAT-) Vergütungssystem erfüllt war.

War die Bewährungszeit zum Beispiel im Januar 2011 erfüllt, wird der oder die Beschäftigte rückwirkend zum Januar 2011 der höheren Entgeltgruppe zugeordnet.

Das *Entgelt* wird rückgerechnet. Sollte sich dabei herausstellen, dass zuviel Entgelt gezahlt wurde, kann der Dienstgeber dieses Geld zurückfordern. Sollte sich ergeben, dass zuwenig gezahlt wurde, wird nur sechs Monate rückwirkend ab Antragsstellung nachgezahlt (§ 37 ABD Teil A, 1.).

Viele Bezügestellen haben die Beschäftigten angeschrieben und abgefragt, ob sie eine Altfall-Höhergruppierung wünschen.

Wer damals abgelehnt hat, ist jetzt an seine Ablehnung gebunden.

Stufenlaufzeiten optimieren – für Tüftler

In sehr vielen Fällen ist es in Bezug auf die Entgeltgruppe egal, ob man eine Höhergruppierung aufgrund der „Altfall-Regelung“ oder aufgrund der „neuen Entgeltordnung“ beantragt. Wer Verwaltungsbeschäftigter in Entgeltgruppe 5 ist und Anspruch auf Höhergruppierung hat, kommt immer in die Entgeltgruppe 6 – egal welche Art von Antrag er oder sie stellt.

Er oder sie kommt aber nicht unbedingt in die gleiche Stufe. Die Einstufung in der höheren Entgeltgruppe hängt davon ab, in welcher Stufe man sich zum Zeitpunkt der Höhergruppierung befindet.

Manchmal ist eine spätere Höhergruppierung besser (weil man vor der Höhergruppierung noch einen Stufenanstieg mitnehmen kann).



Die Seiten für Tüftler. Manchmal sind die finanziellen Vor- und Nachteile gering. Aber wer möchte, kann mit Hilfe dieses „Altfall-Abschnitts“ „Eurogenau“ ausrechnen, wie sich die verschiedenen Anträge auf sein oder ihr Einkommen im Januar 2017 auswirken. Etwas Zeit und Geduld vorausgesetzt.

Foto: mrks_v - fotolia

Andererseits beginnt mit dem Zeitpunkt der Höhergruppierung die Stufenlaufzeit neu. Manchmal ist daher eine frühere Höhergruppierung günstiger (weil die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe früher zu laufen beginnt).

Den langfristigen Vorteil in den Blick nehmen

Wie sich das auswirken kann, sehen Sie an dem Beispiel in der Abbildung unten. Je nach Entscheidung fällt das Entgelt im Januar 2017 verschieden aus. Zudem unterscheiden sich die Zeitpunkte der nächsten Stufenanstiege.

Aus EG 3 und EG 6 geht es zwei Entgeltgruppen rauf

Im Übergangsrecht, das von 2005 bis 2016 galt, gab es keine Angestellten-

tätigkeiten in den Entgeltgruppen 4 und 7. Wer nach der *Altfall-Regelung* höhergruppiert wird, kommt daher immer von Entgeltgruppe 3 nach Entgeltgruppe 5 und von Entgeltgruppe 6 nach Entgeltgruppe 8. Dieser „Doppelaufstieg“ ist in der Regel

Zur Erinnerung

Anspruch auf Höhergruppierung nach der Altfall-Regelung kann nur haben, wer

- vor Oktober 2005 eingruppiert wurde *und*
- eine Angestelltentätigkeit ausübt *und*
- sich in einer der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 befindet *und*
- im Oktober 2005 noch nicht die Hälfte seiner beziehungsweise ihrer damaligen Bewährungszeit erfüllt hatte.

Darüber hinaus muss er oder sie eine Tätigkeit ausüben, für die die Altfall-Regelungen gelten. Falls noch nicht geschehen, empfehlen wir zunächst die speziellen Ausführungen für Ihre Berufsgruppe oder Ihr Tätigkeitsfeld auf den vorhergehenden Seiten zu lesen.

Sollten Sie nicht von der Altfall-Regelungen betroffen sein, empfehlen wir diesen Abschnitt zu überspringen.

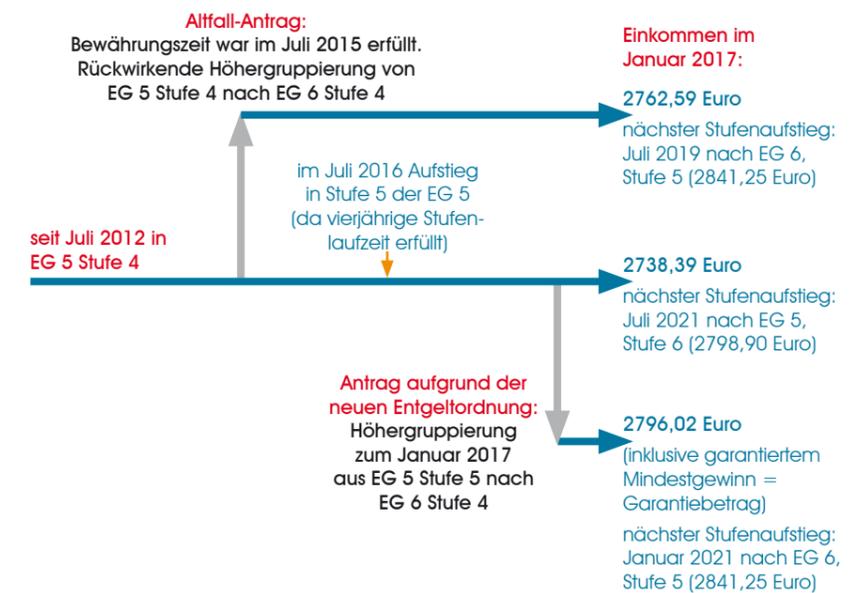
Drei Wege – drei Entgelte

Der *Zeitpunkt* einer Höhergruppierung wirkt sich auf die Entwicklung des Entgelts aus. Ein Grund dafür ist, dass je nach *Zeitpunkt* der Höhergruppierung mehr oder weniger Stufenlaufzeit „verloren“ geht. Wer seine Höhergruppierung optimieren möchte, sollte seinen persönlichen Fall durchrechnen.

Beispiel: Die Auswirkungen auf das Einkommen eines Bürokaufmanns in Entgeltgruppe 5, der Anspruch auf Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 6 hat. Er war im Juli 2012 in die Stufe 4 aufgestiegen. Nach Auskunft seines Dienstgebers hatte er im Juli 2015 seine Bewährungszeit nach dem alten (BAT-) Vergütungssystem vollendet.

Mit Hilfe dieses Heftes hat er herausgefunden, dass er in seinem speziellen Fall drei Alternativen hat: Er kann keinen Antrag stellen, er kann einen „Altfall-Antrag“ stellen oder er kann einen Antrag aufgrund der neuen Entgeltordnung stellen. Die Auswirkungen der Alternativen sehen Sie in der Grafik rechts.

Für den Bürokaufmann im Beispiel ist der Antrag auf Höhergruppierung als *Altfall* durchaus sinnvoll. Er verdient zum einen 24 Euro mehr im Monat.



Zum anderen erfolgt sein Aufstieg in die Stufe 5 bereits 2019, was deutlich mehr Geld bringen wird.

Auch die Höhergruppierung nach der neuen Entgeltordnung wäre für diesen Beschäftigten vorteilhaft. Er würde ab Januar 2017 sogar 58 Euro mehr im Monat bekommen. Allerdings würde der nächste Stufenanstieg erst 2021 erfolgen.

Fazit: Die finanziell schlechteste Lösung für den Beschäftigten im Beispiel ist es, gar keinen Antrag zu stellen.

Dieses Ergebnis kann nicht verallgemeinert werden. Was vorteilhafter oder weniger vorteilhaft ist, hängt vom konkreten Einzelfall ab. Manchmal ist es finanziell sogar am vorteilhaftesten, gar keinen Antrag zu stellen.

vorteilhafter, als eine Höhergruppierung nach der neuen Entgeltordnung.

Ein ausführliches Beispiel dafür, wie sich eine Altfall-Höhergruppierung um zwei Entgeltgruppen auswirken kann, finden Sie >>> auf der rechten Seite.

Altfall-Antrag zeitnah stellen

Wer sich entschieden hat, einen Altfall-Antrag zu stellen, sollte dies zeitnah tun. Die Nachzahlung des Entgelts erfolgt bei Altfall-Anträgen nur sechs Monate rückwirkend.

In manchen Fällen kann sich bei der Rückabwicklung herausstellen, dass der Beschäftigte zuviel Geld erhalten hat. Das kann vorkommen, wenn er oder sie nach Vollendung der Bewährungszeit einen Stufenaufstieg in der Ausgangsentgeltgruppe hatte, welcher rückabgewickelt werden muss. In diesem besonderen Fall ist der Arbeitgeber sechs Monate lang berechtigt das zuviel gezahlte Geld zurückzufordern, auch dann, wenn Zahlungen selbst schon länger zurückliegen.

Zur Frage, bis wann Anträge spätestens gestellt werden müssen, hat die Dienstgeberseite der KODA empfohlen:

„Die Dienstgeberseite der ‚Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen‘ empfiehlt den Arbeitgebern bei Anträgen gemäß § 8 Abs. 3 ABD Teil A, 3. darauf zu verzichten, eine mögliche Ausschlussfrist geltend zu machen. Dies gilt für Anträge, die bis spätestens 31. Dezember 2017 gestellt werden.“

Manfred Weidenthaler unter Mitarbeit von Robert Winter

Rechtsgrundlage für Altfall-Höhergruppierungen: § 8 gegebenenfalls in Verbindung mit § 8a ABD Teil A, 3.

Warum entscheidet nicht einfach der Dienstgeber, was für mich besser ist?

Was die optimale Entscheidung ist, hängt von Ihren individuellen Verhältnissen ab. Daher können nur Sie selbst entscheiden, ob Sie einen Antrag stellen und welchen Antrag Sie stellen.

Ihr Weg zur Entscheidung ganz praktisch

Was Sie vorab herausfinden sollten:

In welchem Monat und Jahr haben Sie Ihre Bewährungszeit erfüllt? Falls nötig holen Sie Auskunft bei Ihrer personalverwaltenden Stelle ein (Formular auf Seite 50/51).

Nehmen Sie jetzt bitte ...

- ein Blatt Papier und einen Stift und zeichnen Sie eine Zeitleiste auf.
• Tragen Sie Monat und Jahr ein, in welchem Sie Ihre Bewährungszeit vollendet haben. Zu diesem Monat erfolgt die rückwirkende Höhergruppierung.



Foto: JackF - fotolia



- Tragen Sie ein, in welcher Ausgangs-Entgeltgruppe und Stufe Sie damals waren. Die damalige Stufe können Sie Ihren alten Entgeltabrechnungen entnehmen (falls Sie diese nicht mehr besitzen, fragen Sie in Ihrer Bezügestelle nach).



- Tragen Sie Ihre Entgeltgruppe und Stufe nach Höhergruppierung ein – gemäß der Auskunft der Personalstelle. (Sie können mit der Tabelle auf Seite 55 auch selbst feststellen, in welche Stufe sie kommen. In seltenen Fällen, etwa wenn Sie in einer individuellen Zwischenstufe waren, treffen die Pfeile in der Tabelle eventuell nicht zu.)
• Tragen Sie in Ihre Zeitleiste jetzt mögliche Stufenaufstiege nach Ihrer rückwirkenden Höhergruppierung ein.

(In der Kopfzeile der Tabelle auf Seite 55 finden Sie die Laufzeiten in den Stufen. Zeiten ohne Beschäftigung – zum Beispiel Elternzeit ohne Beschäftigung und Sonderurlaub aus familiären Gründen – zählen nicht zur Stufenlaufzeit.)



- Jetzt haben Sie mit Hilfe Ihrer Zeitleiste festgestellt ...
- in welcher Stufe Sie im Januar 2017 im Falle eines Altfalls-Antrags sind, was Sie gemäß der Tabelle auf Seite 55 verdienen würden und
- wie lange Sie bis zu Ihrem nächsten Stufenaufstieg warten müssten.

Viele Beschäftigte können wählen, ob Sie gemäß der Altfall-Regelung oder aufgrund der neuen Entgeltordnung höhergruppiert werden wollen. Was langfristig optimal ist, können Sie in den nächsten Schritten herausfinden.

>>> Beachten Sie bitte die Verweise auf der rechten Seite

Sie wollen sich vergewissern, ob Sie die Altfall-Regelung richtig verstanden haben? Hier noch ein konkretes Beispiel

Eine Pfarrsekretärin wurde im Januar 2005 eingestellt. Sie war der damaligen (BAT-) Vergütungsgruppe VIII mit dreijährigem Bewährungsaufstieg nach VII zugeordnet.

Im Oktober 2005, also zum Zeitpunkt der Tariftreform, hatte sie ihre Bewährungszeit noch nicht absolviert. Sie wurde gemäß den damaligen Überleitungsvorschriften der Entgeltgruppe 3 Stufe 2 zugeordnet.

Hätte sie im Oktober 2005 wenigstens die Hälfte der Bewährungszeit absolviert gehabt, wäre sie später automatisch höhergruppiert worden.

Da das nicht der Fall war, muss sie jetzt einen Antrag stellen, falls sie als Altfall nachträglich höhergruppiert werden möchte. Der weitere Verlauf beziehungsweise die verschiedenen möglichen Verläufe sind unten auf der Zeitleiste dargestellt.

Alternative: Altfall-Höhergruppierung

Die Altfall-Höhergruppierung wird zu dem Zeitpunkt wirksam, an dem sie ihre dreijährige Bewährungszeit vollendet hatte. In ihrem Fall rückwirkend zum Januar 2008.

Sie wird nach Entgeltgruppe 5 höhergruppiert. Ausgehend von ihren Verhältnissen im Januar 2008 wird sie rückwirkend einer Stufe zugeordnet. Sie war damals in Stufe 3 der Entgeltgruppe 3. Gemäß der Tabelle auf Seite 55 erfolgt der Aufstieg in die Stufe 3 der Entgeltgruppe 5.

Auch der weitere Verlauf wird rückwirkend nachvollzogen. Im Januar 2011 hätte sie die dreijährige Laufzeit für den Aufstieg in die Stufe 4 vollendet. Im Januar 2015 wäre sie in Stufe 5 aufgestiegen. Sie wäre daher – im Falle eines Altfall-Antrags – im Januar 2017 in der Entgeltgruppe 5 Stufe 5.

Alternative: neue Entgeltordnung

Die Pfarrsekretärin hatte auf den für ihre Berufsgruppe einschlägigen „Spezialseiten“ dieses Hefts festgestellt, dass sie alternativ auch die Möglichkeit einer Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung hat.

Ein entsprechender Antrag würde sich folgendermaßen auswirken:

Die Pfarrsekretärin war im Januar 2017 – vor ihrer Antragsstellung – in der Entgeltgruppe 3 Stufe 5. Ihre Tätigkeit („schwierige Tätigkeit“) ist nach der neuen Entgeltordnung mit Entgeltgruppe 4 bewertet. Sie kommt also in die Entgeltgruppe 4 – falls sie einen Antrag auf Höhergruppierung gemäß der neuen Entgeltordnung stellt.

Ausgehend von den Verhältnissen am 1. Januar 2017 wird sie einer Stufe der Entgeltgruppe 4 zugeordnet. Nach der Tabelle auf Seite 55 rückt man von Stufe 5 der Entgeltgruppe 3 in die Stufe 4 der Entgeltgruppe 4 auf.

Die Nachzahlung des Entgelts erfolgt bei Anträgen aufgrund der neuen Entgelt-

Nimm zwei. Der Doppelaufstieg um zwei Entgeltgruppen für Altfälle in den Entgeltgruppen 3 und 6 ist fast immer die rentabelste Variante.

Foto: Rainer Sturm - pixello.de



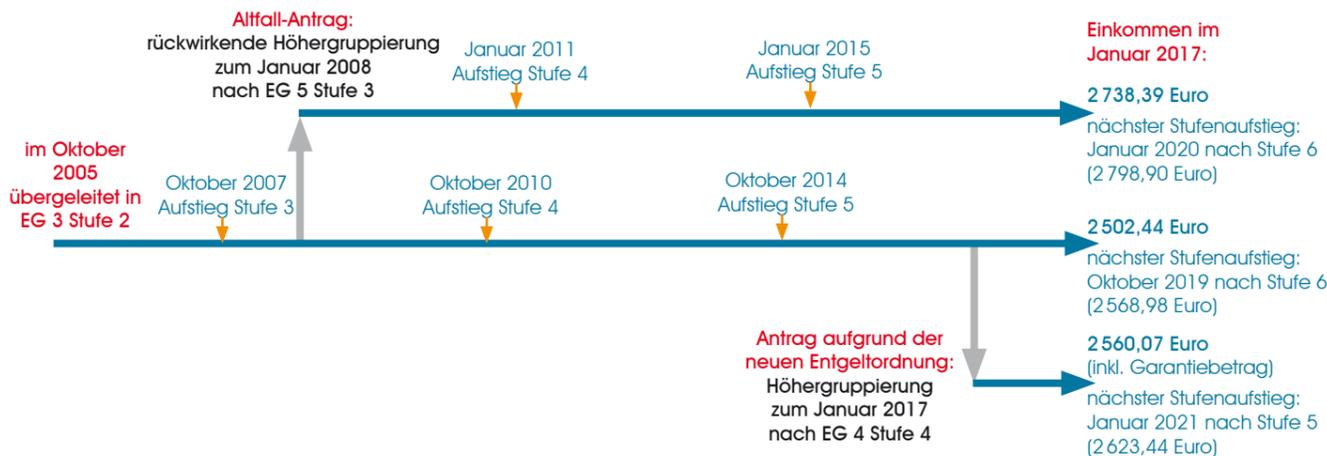
ordnung immer rückwirkend zum 1. Januar 2017, egal wann der Antrag gestellt wurde.

Fazit: zwei Entgeltgruppen sind besser als eine

Fazit: Stellt die Beschäftigte keinen Antrag, bekommt sie 2502,44 Euro im Monat. Stellt sie einen Antrag auf Höhergruppierung nach der neuen Entgeltordnung bekommt sie 2560,07 Euro. Stellt sie einen Antrag nach der Altfallregelung verdient sie 2738,39 Euro.

Für die Beschäftigte in unserem Beispiel ist es also durchaus sinnvoll, eine Höhergruppierung als Altfall zu beantragen.

Manfred Weidenthaler unter Mitarbeit von Robert Winter



- >>> Sie brauchen Informationen von Ihrem Dienstgeber? Ein Formular für Anfragen finden Sie auf Seite 50/51
>>> Sie haben alle nötigen Informationen und möchten exakt ausrechnen, ob sich eine Altfall-Höhergruppierung für Sie längerfristig lohnt, lesen Sie gleich weiter auf Seite 56
>>> Sie möchten zum Vergleich prüfen, wie sich eine Höhergruppierung aufgrund der „neuen Entgeltordnung“ auf Sie auswirkt? Lesen Sie weiter auf Seite 52
>>> Sie haben sich entschieden und wollen zum Antragsformular, dann weiter auf Seite 60

Informationen beschaffen

Sie kennen Ihre „Fallgruppe“ nicht? Sie wissen nicht, ob Sie ein „Altfall“ sind?
Sie wissen nicht, wann Ihr nächster Stufenaufstieg stattfindet?

Sie brauchen noch Informationen, um feststellen zu können, ob Sie Anspruch auf Höhergruppierung haben oder um prüfen zu können, ob sich ein Antrag lohnt? In diesem Fall gibt es zwei Möglichkeiten vorzugehen:

Möglichkeit 1 ✓

Sie prüfen zunächst, ob eine Höhergruppierung für Sie persönlich überhaupt finanziell lohnend ist.

Wenn Sie zu dem Ergebnis kommen, dass eine Höhergruppierung lohnend ist, stellen Sie einen Antrag auf Höhergruppierung.

Der Arbeitgeber wird den Antrag prüfen. Falls Sie Anspruch auf die Höhergruppierung haben, werden Sie höhergruppiert.

Falls Sie keinen Anspruch haben, bleiben Sie in der bisherigen Eingruppierung. Herabgruppierungen in Folge eines Antrags sind ausgeschlossen. Dies steht ausdrücklich in § 29a ABD Teil A, 3.

Diese „Möglichkeit 1“ setzt natürlich voraus, dass Sie genug Informationen haben, um auszurechnen, ob sich die Höhergruppierung lohnt. Bei Anträgen *aufgrund der neuen Entgeltordnung* reicht als Informationsquelle meist die Entgeltabrechnung.

Falls Sie sich für diese Möglichkeit entscheiden, >>> [lesen Sie weiter auf Seite 52.](#)

Möglichkeit 2 ✓

Sie wenden sich zunächst an Ihren Arbeitgeber, mit der Bitte um die benötigten Informationen.

Bei „Altfall-Anträgen“ wird es in aller Regel notwendig sein, diesen Weg zu gehen, um zu erfahren, wann Ihre Bewährungszeit vollendet war.

Insbesondere in Kirchenstiftungen kann es sein, dass der Arbeitgeber seinerseits die Informationen erst bei der Stiftungsaufsicht oder der zentralen Bezugsstelle einholen muss.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Ihnen die für Ihre Entscheidung erforderlichen Informationen zu geben.

Er ist *nicht* verpflichtet, Sie zu beraten, ob Sie einen Antrag stellen sollen. Er ist auch *nicht* verpflichtet, Probeberechnungen für Sie durchzuführen.

Wichtige Auskünfte im Zusammenhang mit der Höhergruppierung sollten schriftlich verlangt und gegeben werden. So werden spätere Streitigkeiten vermieden.

Sobald Sie die Auskünfte erhalten haben und wissen, dass Sie die Möglichkeit einer Höhergruppierung haben, prüfen Sie, ob sich eine Höhergruppierung für Sie persönlich lohnt. Wie das geht, erfahren Sie in diesem Heft ab Seite 52.

Zunächst aber holen Sie die Auskünfte ein. Sie können dazu das Formular auf der rechten Seite benutzen.

*Manfred Weidenthaler
unter Mitarbeit von Robert Winter*

Manchmal steht die Fallgruppe im Arbeitsvertrag

Es ist die Ausnahme, kommt aber vor: Manchmal stehen „(BAT-)Vergütungsgruppe“ und „Fallgruppe“ im Arbeitsvertrag. Gelegentlich steht dort einfach eine römische Ziffer, zum Beispiel „VIII“. Damit ist im allgemeinen die (BAT-)Vergütungsgruppe gemeint.

Eine Angabe im Arbeitsvertrag hilft natürlich nur weiter, wenn sie aktuell ist. Falls sich Ihre Tätigkeit inzwischen geändert hat, könnte es sein, dass Sie jetzt einem anderen Tätigkeitsmerkmal zugeordnet sind. Im Zweifel sollten Sie nachfragen.



Was Ihnen Ihr Dienstgeber verraten muss. Der Arbeitgeber muss Beschäftigten alle für die Entscheidung notwendigen „Tatsachenauskünfte“ geben. Empfehlungen und Probeberechnungen gehören nicht dazu.

Foto: ulkas - fotolia

Auskunftsformular

Sie können diese Seite einfach kopieren, ausfüllen und an die zuständige Stelle schicken. Manche Arbeitgeber stellen für Anfragen eigene Formblätter zur Verfügung.

Sie finden alle Formulare dieses Hefts auch als **doc-Datei** unter www.kodakompass.de

Falls Sie Ihre genaue „Fallgruppe“ benötigen, um herauszufinden, ob Sie Anspruch auf Höhergruppierung haben.

Falls Sie unsicher sind, ob Sie einen „Altfall-Antrag“ stellen können. Die Altfall-Regelung wurde ab Seite 46 erläutert.

Diese Informationen brauchen Sie, um zu errechnen, wie sich eine Altfall-Höhergruppierung auf Ihr Einkommen auswirkt.

Diese Anfrage ist nur erforderlich, wenn Sie den Zeitpunkt Ihres nächsten Stufenaufstiegs *nicht* Ihrer Entgeltabrechnung entnehmen können. Hinweise, wie man den nächsten Stufenaufstieg der Entgeltabrechnung entnehmen kann finden Sie auf Seite 56.

Absender

Vorname, Nachname

Straße, Hausnummer

Postleitzahl, Ort

gegebenenfalls Personalnummer
(meist auf der Entgeltabrechnung ganz oben)

Telefonnummer, unter der ich tagsüber
für Rückfragen erreichbar bin

Ort, Datum

An die personalverwaltende Stelle
(Arbeitgeber, Personalabteilung)

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach der neuen Entgeltordnung ergibt sich in bestimmten Fällen eine höhere Entgeltgruppe als die bisherige.

Um entscheiden zu können, ob ich einen Antrag auf Höhergruppierung stelle, bitte ich Sie, mir folgende Angaben zu übermitteln:

Die Vergütungsgruppe und Fallgruppe im ABD, Fassung vom 31. Dezember 2016, der ich zu diesem Zeitpunkt zugeordnet war.

Da ich *seit mindestens September 2005* im Bezug auf die Eingruppierung unverändert die gleiche Tätigkeit ausübe, bitte ich um folgende Auskünfte:

Habe ich die Möglichkeit der Höhergruppierung im Rahmen der Überleitungsregelungen (§ 8 Abs. 3 ggf. i. V. m. § 8a, ABD Teil A, 3. RÜÜ) oder der Gewährung einer Vergütungsgruppenzulage (§ 9 bzw. § 8a ABD Teil A, 3. RÜÜ)?

Ich bitte um Auskunft, zu welchem Zeitpunkt eine rückwirkende Höhergruppierung gemäß § 8 Abs. 3, ABD Teil A, 3. RÜÜ erfolgen würde und welcher Entgeltgruppe und Stufe ich zugeordnet würde.

Ich bitte um Auskunft über den Zeitpunkt meines nächsten regelmäßigen Stufenaufstiegs.

Mir ist bekannt, dass Personal- und Bezügestellen lediglich Tatsachenauskünfte geben. Diese Auskünfte sind keine Empfehlung für eine bestimmte Entscheidung.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

Finden Sie in zwei Schritten heraus, ob sich eine Höhergruppierung für Sie persönlich lohnt

In einigen Fällen ist das Lebenseinkommen höher, wenn Sie auf die Höhergruppierung verzichten

Manchmal führt eine Höhergruppierung längerfristig zu einem geringeren Einkommen. Dies liegt auch daran, dass die Höhergruppierungen auf Antrag noch nach dem alten, oft ungünstigeren Aufstiegsverfahren erfolgen. In zwei Schritten können Sie herausfinden, ob sich ein Antrag für Sie trotzdem lohnt:

- Im ersten Schritt erfahren Sie, wieviel Sie nach einer Höhergruppierung verdienen.
- Im zweiten Schritt können Sie herausfinden, ob sich das langfristig rechnet.

*Manfred Weidenthaler
unter Mitarbeit von Robert Winter*



Jetzt geht es ins Detail. Am Ende dieses Abschnitts können Sie abschätzen, ob sich ein Antrag für Sie lohnt. Foto: Jenny Sturm - fotolia

Teilzeitbeschäftigt?

Für die Frage, ob sich die Höhergruppierung lohnt, ist Ihr Beschäftigungsumfang ohne Belang. In der Entgelttabelle ist immer das Vollzeitentgelt abgedruckt. Mit diesem sollten Sie auch rechnen. Kommen Sie zum Beispiel zu dem Ergebnis, dass die Höhergruppierung in Ihrer Entgeltgruppe und -stufe zu einem Zugewinn von 100 Euro führt und Sie arbeiten mit einem Beschäftigungsumfang von 50 Prozent würden Sie im Falle eines Antrags eben nur 50 Euro bekommen. Dafür, ob es sich vom Grundsatz her lohnt, ist der Beschäftigungsumfang aber ohne Bedeutung.

Alle auf den folgenden Seiten genannten Eurobeträge beziehen sich auf Vollzeit.

Werfen Sie jetzt bitte einen zweiten Blick auf Ihre Entgeltabrechnung!

Einzelne Beschäftigte erhalten zusätzliche Zahlungen. Manche davon sind für die Höhergruppierungen bedeutsam. Die Zahlungen sind auf der Entgeltabrechnung ausgewiesen. Bitte schauen Sie jetzt nach, ob auf der Entgeltabrechnung eine der folgenden Zahlungen angegeben ist:

- | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| | Nein | Ja |
| • Vergütungsgruppenzulage (meist abgekürzt „Besitzst. VG-Gr-Zu“ oder „JLL Besitzstand“) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Meisterzulage (38,35 Euro bei Vollzeit), Techniker- oder Programmierzulage (23,01 Euro bei Vollzeit) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Strukturausgleichszahlung (zwischen 20 und 100 Euro bei Vollzeit) (manchmal abgekürzt als „JLL Strukt.ausgl.“) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • eine individuelle Zwischenstufe oder individuelle Endstufe (meist abgekürzt als „Besitzst. IndZwSt“ oder „Ind. Zwischenst.“ beziehungsweise „Besitzst. IndEndSt“ oder „Ind. Endstufe.“) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • ein Garantiebetrag als Folge einer früheren Höhergruppierung (meist abgekürzt als „Garantiezulage HG“ oder „Garantiebetr.“) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



Falls Sie eine der oben genannten Zahlungen erhalten, beachten Sie bitte auf der nächsten Seite die entsprechenden Hinweise.

- | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| | Nein | Ja |
| • Ergänzende Leistung („Ballungsraumzulage“, gegebenenfalls mit „Kindererhöhungsbetrag“ – nur Ballungsraum München) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Beachten Sie: Ballungsraumzulage wird nur bis zu einem Grenzbetrag von 3.399,74 Euro (seit Februar 3.479,63 Euro) Monatsentgelt gewährt, der Kinderanteil bis zu einem Grenzbetrag von 4.766,19 Euro (seit Februar 4.878,20 Euro).

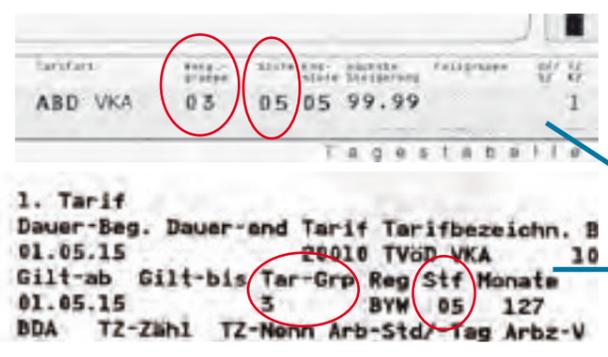
Grenzbetrag bedeutet: Wenn das Einkommen plus Ballungsraumzulage den Grenzbetrag überschreitet, wird die Ballungsraumzulage bei Erreichen des Grenzwerts gekappt. Dadurch kann ein Teil des Höhergruppierungsgewinns „aufgefressen“ werden. (geregelt im ABD Teil D, 8.)

Schritt 1 So viel verdienen Sie nach einer Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung

In welcher Entgeltgruppe und Stufe waren Sie im Januar 2017?

Nehmen Sie die Entgeltabrechnung vom Januar 2017 zur Hand und lesen Sie die Angaben ab und tragen Sie sie in die grauen Kästchen unten ein. Die Entgeltgruppe ist oft mit „Verg.-gruppe“ oder „Tar-Grp.“ abgekürzt, die Stufe oft mit „Stf.“.

Es ist wichtig, dass Sie Ihre Abrechnung vom Januar 2017 nehmen, da eine Höhergruppierung im Rahmen der neuen Entgeltordnung immer auf die Stufe im Januar 2017 abstellt. (§ 29b Abs. 1 ABD Teil A, 3.)



Meine Entgeltgruppe im Januar 2017:

Meine Stufe im Januar 2017:

Altfall-Anträge
Bei Altfall-Anträgen kommt es auf die Verhältnisse in dem Jahr und Monat an, in dem die Bewährungszeit vollendet wurde. Auf Seite 46 wurde das Verfahren erläutert.

! Mögliche „Besitzstände Kind“ bleiben im Fall einer Höhergruppierung in vollem Umfang erhalten. Sind daher für die Höhergruppierung ohne Bedeutung.

! Einige Beschäftigte erhalten überbetriebliche und betriebliche Zahlungen. Für die Frage, ob sich die Höhergruppierung lohnt, sind diese nur relevant, falls sie durch die Höhergruppierung wegfallen. Fragen Sie im Zweifel bei Ihrem Dienstgeber nach.

Sonderfall Entgeltgruppe 9a

Die meisten Bezügestellen haben die Neuordnung von Beschäftigten in die Entgeltgruppe 9a erst nach dem Januar 2017 rückwirkend vorgenommen. Dadurch kam es manchmal rückwirkend zur Zuordnung zu einer höheren Stufe. Sollten Sie davon betroffen sein, müssen Sie mit der Stufe rechnen, in die Sie – gegebenenfalls rückwirkend – im Januar eingestuft wurden. Im Zweifel fragen Sie bei Ihrer Bezügestelle nach. (Infos zur Zuordnung in die Entgeltgruppe 9a finden Sie in diesem Heft auf Seite 40.)

Lesen Sie jetzt in der Tabelle Ihr Entgelt vor und nach der Höhergruppierung ab



Foto: Jenny Sturm - fotolia

Suchen Sie in der Tabelle auf der rechten Seite Ihre *bisherige* Entgeltgruppe (= Zeile in der Tabelle) und Ihre Stufe (= Spalte).

Mein derzeitiges Vollzeit-Tabellenentgelt: €

Folgen Sie dem grünen Pfeil und lesen Sie Ihre Stufe und Ihr Entgelt nach Höhergruppierung ab. Falls an der Spitze des Pfeils „Garantie“ steht, ist der dort genannte Betrag Ihr Entgelt nach der Höhergruppierung.

Hintergrund: In diesem Fall ist der Unterschied zwischen Ihrem alten und dem neuen Tabellenentgelt so gering, dass Sie einen Garantiebtrag erhalten. Das ist der Mindestgewinn bei einer Höhergruppierung. Wenn man aus den Entgeltgruppen 2 bis 8 höhergruppiert wird, beträgt er 57,63 Euro, ab Entgeltgruppe 9a beträgt er 92,22 Euro.

Stufe und Vollzeit-Tabellenentgelt nach Höhergruppierung: neue Stufe: €

Sie sind in einer „individuellen Zwischenstufe“, „individuellen Endstufe“ oder erhalten eine Vergütungsgruppenzulage?
Für Sie gilt eine besondere Vorschrift für die Höhergruppierung. >>> Lesen Sie zunächst weiter auf Seite 44.

Sprung von Entgeltgruppe 3 nach 5 sowie von 6 nach 8?
Sie gehören zu den Fällen, die eine Höhergruppierung um zwei Entgeltgruppen beanspruchen können (bestimmte „Altfälle“, Meister, Techniker)? Folgen auch Sie den Pfeilen. Eine Aufstockung durch den Garantiebtrag erfolgt auf das Ausgangsentgelt. Einen Aufzahlung gibt es daher nur beim Aufstieg aus EG 3 Stufe 5 und zwar auf 2.560,07 Euro, beim Aufstieg aus EG 6 Stufe 5 auf 2.898,88 Euro und aus EG 6 Stufe 6 auf 2.977,54 Euro. (vgl. § 17 Abs. 4 Satz 3 ABD Teil A, 1.)

Schritt 2 Stellen Sie jetzt fest, ob sich die Höhergruppierung längerfristig lohnt

Sie erhalten Strukturausgleich oder Garantiebtrag?
>>> Lesen Sie zunächst weiter auf Seite 43.
Sie bekommen Meister-, Techniker- oder Programmierzulage?
Für Sie gilt eine günstigere Vorschrift für die Höhergruppierung. >>> Lesen Sie zunächst weiter auf Seite 45.

Höhergruppierungen aus Stufe 1 und aus Stufe 6 lohnen immer
Für das Lebenseinkommen nachteilig kann eine Höhergruppierung durch den Verlust der in einer Stufe bereits verbrachten „Wartezeit“ sein.
Beschäftigte in Stufe 6 können keine Stufenlaufzeit verlieren. Sie sind bereits in der Endstufe.
Für Beschäftigte in der Stufe 1 wurde für die Überleitung in die neue Entgeltordnung eine Sonderregelung geschaffen. Sie werden in der höheren Entgeltgruppe wieder der Stufe 1 zugeordnet, nehmen aber die Stufenlaufzeit in die höhere Entgeltgruppe mit (§ 29b Abs. 2 ABD Teil A, 3.).

Suchen Sie in der Tabelle rechts Ihre *bisherige* Entgeltgruppe und Stufe (gemäß der Entgeltabrechnung vom Januar 2017):

Ist das Feld Ihrer *Ausgangs*-Entgeltgruppe und Stufe grün gefärbt, dann lohnt sich die Höhergruppierung in jedem Fall.

Begründung: Selbst das Entgelt in der nächst höheren Stufe Ihrer bisherigen Entgeltgruppe ist niedriger als das Entgelt, das Sie sofort nach der Höhergruppierung bekommen.

Wenn Sie gleich zur Antragsstellung wollen, >>> weiter auf Seite 60
Falls Sie möchten, können Sie zuvor mit Hilfe der Tabelle >>> ab Seite 56 Ihren längerfristigen Höhergruppierungsgewinn errechnen.

Ist das Feld grün schraffiert, lohnt sich die Höhergruppierung meist. Sie kann aber in einzelnen Fällen zu einem Nachteil im Lebenseinkommen führen.

Wenn Sie möchten, können Sie mit Hilfe der Tabelle >>> ab Seite 56 Ihren längerfristigen Höhergruppierungsgewinn oder -verlust errechnen.
Wenn Sie auf jeden Fall einen Antrag stellen möchten, gehen Sie direkt >>> zur Seite 60.

Ist das Feld weiß, muss im Einzelfall geprüft werden, ob sich die Höhergruppierung lohnt. >>> weiter auf Seite 56

Ist das Feld orange schraffiert, kann es beim Lebenseinkommen zu erheblichen Verlusten kommen. Es ist empfehlenswert, die Auswirkungen vor einer Antragsstellung auszurechnen. >>> weiter auf Seite 56

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2 (nach 1 Jahr in Stufe 1)	Stufe 3 (nach 2 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4 (nach 3 Jahren in Stufe 3)	Stufe 5 (nach 4 Jahren in Stufe 4)	Stufe 6 (nach 5 Jahren in Stufe 5)
13 (Jahressonderzahlung geringer als in EG 12)	3.573,37	3.963,48	4.175,38	4.586,64	5.159,99	5.396,82
12 >	3.204,27	3.552,17	4.050,72	4.486,96	5.047,84	5.297,11
11 >	3.095,36	3.427,56	3.676,82	4.050,72	4.592,90	4.842,18
10 >	2.986,43	3.302,89	3.552,17	3.801,47	4.275,08	4.387,25
9c >	2.897,54	3.145,50	3.442,50	3.664,61	3.997,76	4.142,12
9b >	2.648,85	2.925,94	3.071,16	3.464,92	3.776,53	4.025,78
9a > (Jahressonderzahlung geringer als in EG 8)	2.648,85	2.896,81	3.071,16	3.464,92	3.552,82	3.776,53
8 >	2.485,48	2.744,42	2.865,46	2.974,36	3.095,36	3.171,59
7 >	2.333,03	2.575,02	2.732,33	2.853,36	2.944,10	3.028,81
6 >	2.289,44	2.526,62	2.647,62	2.762,59	2.841,25	2.919,91
5 >	2.197,47	2.423,78	2.538,73	2.653,69	2.738,39	2.798,90
4 >	2.093,40	2.308,81	2.454,02	2.538,73	2.623,44	2.673,03
3 >	2.060,76	2.272,49	2.333,03	2.429,82	2.502,44	2.568,98
2 >	1.908,26	2.103,09	2.163,60	2.224,12	2.357,19	2.496,38

Tabellenwerte vom Januar 2017, da die Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung rückwirkend zum 1. Januar 2017 erfolgt. Es wird keine Gewähr übernommen. Rechtsverbindlich sind nur die Angaben in den diözesanen Amtsblättern. Rechtsgrundlage des Höhergruppierungsverfahrens: § 29b Abs. 2 ABD Teil A, 3.

Den langfristigen Gewinn oder Verlust ausrechnen – falls die Rentabilität der Höhergruppierung noch nicht geklärt ist

Wann erfolgt Ihr nächster Stufenaufstieg?

Um zu errechnen, ob sich die Höhergruppierung langfristig lohnt, müssen Sie wissen, wann Ihr nächster Stufenaufstieg in Ihrer jetzigen Entgeltgruppe erfolgt. Nehmen Sie dazu wieder die Entgeltabrechnung vom Januar 2017 zur Hand.

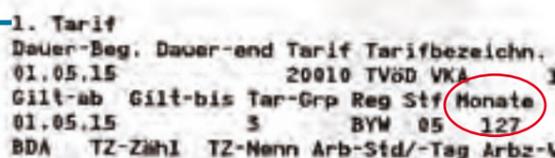
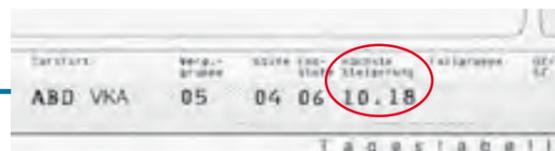
Auf vielen Entgeltabrechnungen finden Sie Monat und Jahr des nächsten Stufenaufstiegs oben im Feld „nächste Steigerung“. Steht dort „99.99“, sind Sie in der Endstufe und haben keine weiteren Stufenaufstiege vor sich.

In anderen Entgeltabrechnungen ist in einem Feld „Monate“ die Zahl sogenannter „Erfahrungsmonate“ angegeben. Dieser fiktive Wert gibt an, wieviele Laufzeitmonate man insgesamt gehabt hätte, wenn man mit der Tätigkeit in Stufe 1 begonnen hätte.

Der Aufstieg in die nächste Stufe erfolgt jeweils nach folgender Zahl von „Erfahrungsmonaten“: nach Stufe 2 nach 12 Monaten; nach Stufe 3 nach 36 Monaten; nach Stufe 4 nach 72 Monaten; nach Stufe 5 nach 120; nach Stufe 6 nach 180 Monaten.

Beispiel: Steht dort etwa „40“, dann sind Sie in Stufe 3 („nach Stufe 3 nach 36 Monaten“). Die verbleibenden 4 Monate sind die bereits in der Stufe 3 verbrachte Zeit. Der Aufstieg nach Stufe 4 erfolgt in „72 Monaten minus 40 Monaten = 32 Monaten“.

Im Zweifel fragen Sie bei Ihrer Bezügestelle nach. Die Telefonnummer finden Sie auf der Entgeltabrechnung.



Mein nächster Stufenaufstieg erfolgt (Monat / Jahr):

Wie lang werden Sie Ihre jetzige Tätigkeit voraussichtlich noch ausüben?

Wie sich eine Höhergruppierung auf das Lebenseinkommen auswirkt, lässt sich immer nur für einen konkreten Zeitraum errechnen.



Karriere in Sicht? Die Rentabilität der Höhergruppierung hängt davon ab, wie lange Sie Ihre jetzige Tätigkeit noch ausüben.

Foto: Gina Sanders - fotolia

Sie müssen sich entscheiden, für welchen Zeitraum Sie den Gewinn oder Verlust errechnen möchten.

Überlegen Sie bitte: Wie lange werden Sie Ihre jetzige Tätigkeit bei Ihrem jetzigen Arbeitgeber wahrscheinlich noch ausüben?

Planen Sie eine Karriere? Dann nehmen Sie die Zeit, bis zu der Sie den Sprung in eine höher eingruppierte Stelle geschafft haben wollen.

Werden Sie in den nächsten Jahren den Arbeitgeber wechseln? Dann nehmen Sie die

Zeit, bis zu der Sie wahrscheinlich wechseln werden.

Sie wollen bis auf Weiteres an Ihrer jetzigen Stelle bleiben? Dann nehmen Sie einfach die Zeit bis zu Ihrem voraussichtlichen Ruhestand.

Altfälle rechnen doppelt

Beschäftigte, die die Möglichkeit einer Höhergruppierung als Altfall und einer Höhergruppierung gemäß der neuen Entgeltordnung haben, können mit dem Formblatt auf Seite 58 beide Varianten durchrechnen (wer Altfall ist, wurde bei den Erläuterungen für die speziellen Tätigkeitsbereiche dargestellt):

Kopieren Sie das Formblatt und rechnen Sie zusätzlich einen möglichen Altfall-Antrag durch. Sie können dabei die Angaben verwenden, die Sie im Schritt „Was bei Altfall-Anträgen anders ist“ (Seite 46) herausgefunden haben: Entgeltgruppe und Stufe im Januar 2017 und nächster Stufenaufstieg.

Alternativ können Sie den Excel-Vergleichsrechner unter www.kodakompass.de benutzen.

Ich werde/will meine jetzige Tätigkeit beim jetzigen Arbeitgeber voraussichtlich noch so lange ausüben:

Monate

Kompliziert?
Dann lassen Sie sich unterstützen, von einer Kollegin oder einem Kollegen. Oft geht es zu zweit viel leichter.

Mit der Vergleichstabelle den Gewinn oder Verlust errechnen.

Auf der folgenden Doppelseite finden Sie eine Tabelle, mit deren Hilfe Sie jetzt ausrechnen können, ob sich die Höhergruppierung in Ihrem speziellen Fall lohnt. Unter www.kodakompass.de finden Sie ➤

die Berechnungstabelle in Form eines Excel-Vergleichsrechners. Der Vorteil ist: Sie können mit dem Rechner sehr einfach Varianten testen, zum Beispiel die Gewinn-/Verlust-Prognose nach 5, 10 oder 20 Jahren.

Bevor Sie umblättern und Ihren Fall berechnen, bitten wir Sie, sich noch ein wenig Zeit für nachfolgende Beispielberechnung zu nehmen.

Beispiel Pfarrsekretärin in Entgeltgruppe 5

Frau Beispiel ist Pfarrsekretärin in der Entgeltgruppe 5 Stufe 4. Sie hat Anspruch auf Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 6. Bevor sie einen Antrag stellt, möchte sie herausfinden, ob sich der Antrag lohnt?

Frau Beispiel ist 55 Jahre alt und kann sich gut vorstellen, bis zum Ruhestand in ihrer jetzigen Tätigkeit zu bleiben. Sie rechnet damit, dass sie spätestens mit

65 Jahren vorgezogene Rente in Anspruch nimmt, also noch ungefähr zehn Jahre (= 120 Monate) im Dienst sein wird.

Ihrer Entgeltabrechnung hat sie entnommen, dass sie im Juli 2017 in die Stufe 5 aufrücken würde – falls sie keinen Antrag stellt.

Falls sie sich höhergruppieren lässt, würde sie der Stufe 4 zugeordnet. Das hat sie der Tabelle auf Seite 55 entnommen.

Sie füllt die untenstehende Tabelle aus und entnimmt ihr wie sich die Höher-

gruppierung auf Ihr Lebenseinkommen auswirken würde. Frau Beispiel verliert durch die Höhergruppierung 3,5 Jahre Stufenlaufzeit. Das schmälert ihren Höhergruppierungsgewinn. Trotzdem lohnt sich die Höhergruppierung für Frau Beispiel. Sie verdient im Verlauf der nächsten 10 Jahre 6774 Euro mehr.

Das Ergebnis ist natürlich nur eine Schätzung auf Grundlage der derzeitigen Tarifvorschriften. Ob und wie sich diese in der Zukunft ändern, das weiß niemand.

Entgelt in Ihrer jetzigen Entgeltgruppe						
Hier Ihre jeweilige Stufe in der jetzigen Entgeltgruppe mit Beginn und Ende eintragen		Zahl der in der Stufe zu verbringenden Monate	Tabellenentgelt pro Monat	Zahl der Monate x Entgelt =
Stufe 4	von 1/17 bis 6/17	6 Monate	2654			15924
Stufe 5	von 7/17 bis 6/22	60 Monate	2738			164280
Stufe 6	von 7/22 bis 12/26	4 x 12 + 6 = 54 Monate	2799			151146
Stufe	von ___ bis ___					
Ihr Gesamtentgelt ohne Höhergruppierung:						331.350 Euro

Entgelt nach Höhergruppierung				
Hier Ihre jeweilige Stufe nach Höhergruppierung mit Beginn und Ende eintragen		Zahl der in der Stufe zu verbringenden Monate	Entgelt pro Monat	Zahl der Monate x Entgelt =
Stufe	von 1/17 bis 12/2020	48 Monate	2763	132624
Stufe	von 1/21 bis 12/25	60 Monate	2841	170460
Stufe	von 1/26 bis 12/26	12 Monate	2920	35040
Stufe	von ___ bis ___			
Ihr Gesamtentgelt bei Höhergruppierung:				338.124 Euro

minus
Ihr Gesamtentgelt ohne Höhergruppierung: 331.350 Euro
ergibt Ihren Höhergruppierungsgewinn oder -verlust bei Vollzeit: + 6.774 Euro

Beginnen Sie
hier

Ihre augenblickliche Stufe und wann der nächste Stufenaufstieg ist, haben Sie bereits in den vorhergehenden Schritten ermittelt.

Die regulären Laufzeiten in den einzelnen Stufen entnehmen Sie dieser Tabelle:

Stufe	Laufzeit	
	(Monate)	(Jahre)
1	12	1
2	24	2
3	36	3
4	48	4
5	60	5

Betriebliche Leistungen und einzelvertragliche Zulagen

Einzelne Arbeitgeber gewähren übertarifliche Leistungen. So gibt es Arbeitgeber, die Zuschüsse zu den Fahrtkosten zur Arbeitsstelle oder zur Kinderbetreuung zahlen. Manchmal sind die Leistungen von der Entgeltgruppe abhängig.

Einzelne Beschäftigte erhalten aus unterschiedlichen Gründen außertariflich persönliche Zulagen, zum Beispiel Funktions- oder Stellenzulagen. Es kann sein, dass diese von der Entgeltgruppe abhängig sind.

Beachten Sie, dass solche Leistungen möglicherweise im Falle einer Höhergruppierung entfallen oder sich verringern.

Im Zweifel fragen Sie bei Ihrem Dienstgeber nach.

Entgelt in Ihrer jetzigen Entgeltgruppe

Hier Ihre jeweilige Stufe in der jetzigen Entgeltgruppe mit Beginn und Ende eintragen	Zahl der in der Stufe zu verbringenden Monate	Tabellenentgelt pro Monat	Gegebenenfalls Zulagen, weitere Zahlungen	Ggf. Summe Entgelt und Zulagen	Zahl der Monate x Entgelt =
Stufe von 1/17 bis					
Stufe von bis					
Stufe von bis					
Stufe von bis					
Stufe von bis					
Ihr Gesamtentgelt ohne Höhergruppierung:					

Kinderzuschläge bleiben

Die Besitzstandszahlungen Kind bleiben auch im Falle einer Höhergruppierung in vollem Umfang erhalten. Sie sind daher bei der Vergleichsberechnung nicht zu berücksichtigen.

Geringfügig Beschäftigte – wenn das Geld zuviel wird

Wer nicht über die 450 Euro-Grenze kommen will, hat einen Anspruch auf Verringerung der Stundenzahl. (§ 24 Abs. 8 ABD Teil A, 1.)

Von Entgeltgruppe 8 nach 9a und von Entgeltgruppe 12 nach 13 Jahressonderzahlung beachten

Bei Höhergruppierungen aus Entgeltgruppe 8 verringert sich die Jahressonderzahlung um knapp 10 Prozentpunkte, bei Höhergruppierungen aus Entgeltgruppe 12 um knapp 20 Prozentpunkte. Dadurch reduziert sich der Gewinn durch die Höhergruppierung. Sie können den Effekt berücksichtigen. Falls Sie aus der

Entgeltgruppe 8 aufsteigen, rechnen Sie der Summe der Entgelte in Ihrer jetzigen Entgeltgruppe (linke Seite des Formulars) einfach 0,8 % hinzu. Wenn Sie von der Entgeltgruppe 12 aufsteigen 1,6 %.

Dies führt zu einer – nicht ganz exakten – Berücksichtigung des Effekts der Jahressonderzahlung.

Das Tabellenentgelt entnehmen Sie der Tabelle auf Seite 55.

Für die Frage, ob sich eine Höhergruppierung lohnt, sind nur solche Zulagen und Zahlungen von Bedeutung, die durch die Höhergruppierung wegfallen (z. B. Strukturausgleich, Garantiebetrag, Vergütungsgruppen-

zulage). Solche Zahlungen bitte hier mit dem Vollzeitwert eintragen (zur Umrechnung siehe rechts „Sie arbeiten Teilzeit?“). Falls Sie keine solchen Zahlungen erhalten, lassen Sie die grauen Felder einfach frei.

Schwierigkeiten?

Gehen Sie eventuell nochmal zu dem Beispiel auf Seite 57.

Nach der Höhergruppierung beginnt die Stufenlaufzeit in fast allen Fällen neu zu laufen. Die Ausnahmen wurden in den vorhergehenden Abschnitten erläutert.

Entgelt nach Höhergruppierung

Hier Ihre jeweilige Stufe nach Höhergruppierung mit Beginn und Ende eintragen	Zahl der in der Stufe zu verbringenden Monate	Entgelt pro Monat	Zahl der Monate x Entgelt =
Stufe von 1/17 bis			
Stufe von bis			
Stufe von bis			
Stufe von bis			
Stufe von bis			
Ihr Gesamtentgelt bei Höhergruppierung:			
minus Ihr Gesamtentgelt ohne Höhergruppierung:			
ergibt Ihren Höhergruppierungsgewinn oder -verlust bei Vollzeit:			

Unter www.kodakompass.de finden Sie diese Tabelle als Excel-Vergleichsrechner. Der Vorteil ist: Sie können mit dem Rechner sehr einfach Varianten testen, zum Beispiel die Gewinn/Verlust-Prognose für den Zeitraum zwei, fünf oder zehn Jahre.

Sie haben sich entschieden und wollen einen Antrag stellen?

➤➤➤ Musteranträge ab der nächsten Seite



Jetzt brauchen Sie Stift und Taschenrechner. In 15 Minuten kennen Sie Ihren Höhergruppierungsgewinn.

Foto: StudioLaMagica - fotolia

Die Anleitung und der Excel-Vergleichsrechner unter www.kodakompass.de dienen der allgemeinen Information. Nicht alle Ausnahmefälle sind dargestellt. Es wird keine Gewähr übernommen.

Sie arbeiten Teilzeit?

Für die Frage, ob Ihnen die Höhergruppierung einen Gewinn oder Verlust bringt, ist es unerheblich, ob Sie in Teilzeit oder in Vollzeit arbeiten. Rechnen Sie alles mit Vollzeitwerten.

Falls Sie eine Zulage oder besondere Zahlung in die grauen Felder eintragen möchten, rechnen Sie Ihren Teilzeit-Betrag in den Vollzeit-Betrag um.

Beispiel: Sie bekommen 10 Euro Strukturausgleich und sind mit 9,75 Stunden pro Woche Beschäftigte. Rechnung: 39 Std. / 9,75 Std. x 10 Euro = 40 Euro

Wie genau ist das Ergebnis?

Niemand kennt die Zukunft. Vielleicht wird in einigen Jahren die Struktur der Entgelttabelle verändert. Im Sozial- und Erziehungsdienst ist dies letztes Jahr geschehen. Möglicherweise werden Tätigkeiten neu bewertet.

Möglicherweise ändert sich auch Ihre persönliche Lebensplanung und Sie üben Ihre derzeitige Tätigkeit kürzer oder länger als gedacht aus.

Was Sie mit Hilfe dieser Tabelle oder mit Hilfe des Excel-Vergleichsrechners unter www.kodakompass.de errechnen, ist einfach eine begründete Schätzung ausgehend von den Verhältnissen im Jahr 2017. Nicht mehr, aber auch nicht weniger.

Sie haben sich entschieden?

Auf den folgenden drei Seiten finden Sie Antragsformulare für die unterschiedlichen Arten der Höhergruppierung. Manche Arbeitgeber stellen eigene Formulare zur Verfügung. Der Antrag ist verbindlich. Eine erfolgte Höhergruppierung kann später nicht mehr rückgängig gemacht werden.

Der Antrag ist an den jeweiligen Arbeitgeber beziehungsweise die personalverwaltende Stelle zu richten. In einer Pfarrei ist der Arbeitgeber zum Beispiel die Kirchenstiftung.

Sie finden alle Formulare dieses Hefts auch als doc-Datei unter www.kodakompass.de

Formular 1: Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung.

- Falls Sie diesen Antrag stellen, geschieht Folgendes:
- Der Dienstgeber prüft, ob Ihre Tätigkeit aufgrund der neuen Entgeltordnung einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet ist.
 - Ist das der Fall, werden Sie rückwirkend zum Januar 2017 höhergruppiert. Das Entgelt wird rückwirkend zum Januar 2017 neu berechnet. Dies kann zu Nach- oder Rückzahlungen führen.



Bitte haben Sie Geduld. Voraussichtlich werden in den nächsten Monaten mehrere tausend Anfragen und Anträge bei den Personalstellen eingehen. Das Entgelt wird in jedem Fall nachgezahlt, auch wenn die Bearbeitung länger dauern sollte.

Foto: Ljubco Smokovski - fotolia

Formular 2: Höhergruppierung aufgrund erfüllter Bewährungszeiten

Dies kann ausschließlich *Altfälle* betreffen. In den vorherigen Abschnitten wurde erläutert, wer Altfall sein kann und worin sich Altfall-Anträge von Anträgen aufgrund der neuen Entgeltordnung unterscheiden.

- Falls Sie diesen Antrag stellen, geschieht Folgendes:
- Der Dienstgeber prüft, ob Sie Altfall sind und ob aufgrund eines noch ausstehenden Bewährungsaufstiegs die Möglichkeit der Höhergruppierung besteht.
 - Ist das der Fall, wird er nachrechnen, wann Sie nach dem Altrecht vom September 2005 die Bewährungszeit erfüllt hatten.
 - Anschließend werden Sie zu dem Monat, in dem die Bewährungszeit erfüllt war, rückwirkend höhergruppiert. Die Stufe wird aufgrund der Verhältnisse im Monat der Höhergruppierung ermittelt. Das kann zu Nach- oder Rückzahlungen führen.
 - *Nachzahlungen* erfolgen nur für die letzten sechs Monate vor der Antragsstellung.

Formular 3: Die Kombination beider Anträge

Dies kann ausschließlich *Altfälle* betreffen. Einzelne Tätigkeiten wurden völlig neuen Tätigkeitsmerkmalen zugeordnet. Es kann (in seltenen Fällen) sein, dass die bisherige Tätigkeit nach der neuen Entgeltordnung mehrere Entgeltgruppen höher einzuordnen ist. Oft lässt sich dies aber erst nach einer völligen Neubewertung der Stelle erkennen (insbesondere in der IT). In diesen Fällen kann es zweckmäßig sein, vorsorglich einen kombinierten Antrag zu stellen.

- Falls Sie diesen „Kombi-Antrag“ stellen, geschieht Folgendes:
- Der Dienstgeber prüft, ob Sie Altfall sind und gruppiert Sie gegebenenfalls rückwirkend zu dem Jahr und Monat höher, in dem Sie Ihre Bewährungszeit erfüllt haben.
 - Anschließend prüft der Dienstgeber, welcher Entgeltgruppe Ihre Tätigkeit nach der neuen Entgeltordnung zuzuordnen ist. Sollte sich eine höhere Entgeltgruppe ergeben, gruppiert er Sie mit Wirkung von 1. Januar 2017 in diese ein.
- Bitte beachten: Zuerst erfolgt die Höhergruppierung als Altfall. Ausgehend von dieser höheren Entgeltgruppe erfolgt dann – falls Sie Anspruch darauf haben – eine weitere Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung.

Manfred Weidenthaler unter Mitarbeit von Robert Winter

! Arbeitgeber darf keine Bedingungen setzen!

Der Anspruch auf Höhergruppierung hängt davon ab, ob Sie die im ABD genannten Voraussetzungen erfüllen. Der Arbeitgeber darf eine Höhergruppierung, auf die Sie Anspruch haben, nicht von irgendwelchen zusätzlichen Bedingungen abhängig machen. So wäre es zum Beispiel rechtswidrig, eine Höhergruppierung, auf die Sie Anspruch haben, davon abhängig zu machen, dass Sie einem flexiblen Beschäftigungsumfang zustimmen oder ihren Beschäftigungsumfang ändern.

An den Arbeitgeber

Antragssteller

Vorname, Nachname

Straße, Hausnummer

Postleitzahl, Ort

gegebenenfalls Personalnummer
(meist auf der Entgeltabrechnung ganz oben)

Telefonnummer, unter der ich tagsüber für Rückfragen erreichbar bin

Ort, Datum

Antrag auf Höhergruppierung gemäß § 29b ABD Teil A, 3.

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich beantrage hiermit aufgrund der neuen Entgeltordnung (Neufassung des ABD Teil A, 2.) die Überleitung in eine höhere Entgeltgruppe.

Mir ist bekannt, dass die Überleitung in die höhere Entgeltgruppe rückwirkend zum Januar 2017 erfolgt. Das Entgelt wird aufgrund der höheren Eingruppierung neu berechnet. Eine mögliche Nachzahlung oder Rückzahlung erfolgt rückwirkend zum 1. Januar 2017. (§ 29b, ABD Teil A, 3.) Mir ist weiter bekannt, dass eine Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung zum Wegfall bestimmter Zulagen führt und der Höhergruppierungsgewinn mit einem möglichen Strukturausgleich verrechnet wird. Eine Höhergruppierung aus den Entgeltgruppen 8 und 12 führt zu einer geringeren Jahressonderzahlung.

Ich bitte um Bestätigung des Eingangs meines Antrags.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

Antragssteller

 Vorname, Nachname

 Straße, Hausnummer

 Postleitzahl, Ort

 gegebenenfalls Personalnummer
 (meist auf der Entgeltabrechnung ganz oben)

 Telefonnummer, unter der ich tagsüber
 für Rückfragen erreichbar bin

Ort, Datum
An den Arbeitgeber

Antrag auf Höhergruppierung gemäß § 8 Abs. 3 ggf. i.V.m. § 8a ABD Teil A, 3. beziehungsweise Gewährung einer Vergütungsgruppenzulage gemäß § 9 Abs. 2a bzw. 3 bzw. § 8a Abs. 4 ABD Teil A, 3.

Sehr geehrte Damen und Herren,

meine Eingruppierung erfolgte vor Oktober 2005. Da ich im Oktober 2005 die Bewährungszeiten noch nicht erfüllt hatte, beantrage ich jetzt gemäß § 8 Abs. 3 ABD Teil A, 3. meine Höhergruppierung beziehungsweise die Gewährung einer Vergütungsgruppenzulage gemäß § 9 Abs. 2a bzw. 3 bzw. § 8a Abs. 4 ABD Teil A, 3.

Mir ist bekannt, dass eine Höhergruppierung zum Wegfall eines möglichen Strukturausgleichs führt (§ 12 Abs. 5 ABD Teil A, 3.).

Mir ist weiter bekannt, dass die Höhergruppierung/Gewährung einer Vergütungsgruppenzulage rückwirkend zum Zeitpunkt der Erfüllung meiner Bewährungszeit erfolgt.

Die Höhergruppierung kann zu Rückzahlungen oder Nachzahlungen des Entgelts führen. Nachzahlungen erfolgen nur sechs Monate rückwirkend ab Antragsstellung (§ 37 ABD Teil A, 1.).

Ich bitte um Bestätigung des Eingangs meines Antrags.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift
Antragssteller

 Vorname, Nachname

 Straße, Hausnummer

 Postleitzahl, Ort

 gegebenenfalls Personalnummer
 (meist auf der Entgeltabrechnung ganz oben)

 Telefonnummer, unter der ich tagsüber
 für Rückfragen erreichbar bin

Ort, Datum
An den Arbeitgeber

Antrag auf Höhergruppierung gemäß § 8 Abs. 3 ggf. i.V.m. § 8a ABD Teil A, 3. beziehungsweise Gewährung einer Vergütungsgruppenzulage gemäß § 9 Abs. 2a bzw. 3 bzw. § 8a Abs. 4 ABD Teil A, 3. und anschließender Höhergruppierung gemäß § 29b ABD Teil A, 3.

Sehr geehrte Damen und Herren,

meine Eingruppierung erfolgte vor Oktober 2005. **Da ich im Oktober 2005 die Bewährungszeiten noch nicht erfüllt hatte, beantrage ich jetzt gemäß § 8 Abs. 3 ABD Teil A, 3. meine Höhergruppierung beziehungsweise die Gewährung einer Vergütungsgruppenzulage gemäß § 9 Abs. 2a bzw. 3 bzw. § 8a Abs. 4 ABD Teil A, 3.**

Mir ist bekannt, dass die Höhergruppierung/Gewährung einer Vergütungsgruppenzulage rückwirkend zum Zeitpunkt der Erfüllung meiner Bewährungszeit erfolgt. Mir ist weiter bekannt, dass eine Höhergruppierung zum Wegfall eines möglichen Strukturausgleichs führt. Eine Höhergruppierung kann zu Rückzahlungen oder Nachzahlungen des Entgelts führen. Nachzahlungen erfolgen höchstens sechs Monate rückwirkend ab Antragsstellung (§ 37 ABD Teil A, 1.).

Weiter beantrage ich hiermit *anschließend* aufgrund der neuen Entgeltordnung (Neufassung des ABD Teil A, 2.) in eine höhere Entgeltgruppe übergeleitet zu werden.

Mir ist bekannt, dass diese Überleitung rückwirkend zum Januar 2017 erfolgt. Das Entgelt wird aufgrund der höheren Eingruppierung rückwirkend zum 1. Januar 2017 neu berechnet. Eine mögliche Nachzahlung oder Rückzahlung erfolgt, soweit es eine Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung betrifft, rückwirkend zum 1. Januar 2017 (§ 29b ABD Teil A, 3.).

Mir ist weiter bekannt, dass eine Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung zum Wegfall eines möglichen Strukturausgleichs und bestimmter Zulagen führt.

Eine Höhergruppierung aus den Entgeltgruppen 8 und 12 führt zu einer geringeren Jahressonderzahlung.

Ich bitte um Bestätigung des Eingangs meines Antrags.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

FAQ – die Antworten

Konkrete Antworten auf die ersten Fragen rund um die neue Entgeltordnung

Ich habe den Antrag auf Höhergruppierung vorschnell gestellt. Kann ich ihn zurücknehmen?

Nur wenn Ihr Arbeitgeber damit einverstanden ist. Ist der Antrag noch nicht bearbeitet, wird dies meist problemlos möglich sein. Sobald der Antrag jedoch bearbeitet und entschieden ist, wird die Rückabwicklung aufwändig. Der Dienstgeber wird dann die Rücknahme in der Regel ablehnen.

Ich möchte nächstes Jahr wieder in Vollzeit wechseln. Ändert sich dann meine Eingruppierung nochmal?

Nein. Reine Änderungen des Beschäftigungsumfangs haben keinen Einfluss auf die Eingruppierung.

Ich bin befristet beschäftigt, gelten die neuen Regelungen auch für mich?

Ja, und zwar im vollen Umfang. Die Antragsberechtigung hängt nicht davon ab, ob der Arbeitsvertrag befristet ist. Bei Verlängerung der Befristung oder Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gilt: Solange die gleiche Tätigkeit beim *gleichen Arbeitgeber* ausgeübt wird, bleibt der jeweilige Status erhalten.

Eine Höhergruppierung lohnt sich für mich nicht. Aber was passiert, wenn ich die Stelle wechsle?

Die Zuweisung einer *anderen Tätigkeit* löst eine neue Eingruppierung aus. Der Arbeitgeber darf „bestandsgeschützten“ Beschäftigten im Rahmen seines „Direktionsrechts“ lediglich Tätigkeiten zuweisen,

die im Ergebnis zur gleichen Entgeltgruppe führen.

Nur wenn der oder die Beschäftigte einverstanden ist, kann der Dienstgeber eine Tätigkeit zuweisen, die zu einer anderen Entgeltgruppe führt.

Ein solcher einvernehmlicher Tätigkeitswechsel kann eine (unerwünschte) Höhergruppierung zur Folge haben. Beschäftigte sollten aber bedenken, dass Höhergruppierungen ab 1. März 2017 immer stufengleich erfolgen und damit oft attraktiver werden. Bezügestellen machen in solchen Fällen Proberechnungen.

Rechtsgrundlage des Bestandsschutzes: § 29a Abs. 1 ABD Teil A, 3.; erläutert



Die Sache in Ruhe angehen. Auch Personalstellen und MAVen müssen sich erst mal schlau machen. Für Anträge auf Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung haben Sie in jedem Fall bis 31. Dezember 2017 Zeit.

Fotos: contrastwerkstatt - fotolia

im Rundschreiben A14/2016 des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern.

Ich hätte schon vor einem Jahr als Altfall höhergruppiert werden können. Hätte meine Bezügestelle mich darauf aufmerksam machen müssen?

Nein, nicht müssen. In der Praxis haben viele Bezüge- und Personalstellen die Datensätze regelmäßig geprüft und Beschäftigte auf die Möglichkeit einer Antrags-Höhergruppierung hingewiesen. Eine Verpflichtung dazu gab es nicht.

Gilt die Antragsfrist bis 31. Dezember 2017 auch, wenn jemand das ganze Jahr krank geschrieben ist?

Ja. Die Frist für Höhergruppierungen aufgrund der neuen Entgeltordnung verlängert sich nur, wenn das Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2017 geruht hat. Bei Arbeitsunfähigkeit ruht das Arbeitsverhältnis nicht.

Brauche ich einen neuen Arbeitsvertrag, wenn ich jetzt höhergruppiert werde?

Nein, nicht zwingend. Kirchliche Arbeitsverträge enthalten einen Verweis auf das Tarifrecht in seiner jeweiligen Fassung. Die Angaben zur Eingruppierung haben nur Informationscharakter. Wirksam ist, was sich aus den ABD-Vorschriften ergibt („Eingruppierungs-Automatik“). Allerdings kann es sein, dass Ihr Dienstgeber der Klarheit wegen die neue Entgeltgruppe vertraglich festhalten will.

Manfred Weidenthaler

Sie haben noch Fragen oder brauchen noch Unterstützung?

Ihre **Mitarbeitervertretung** (MAV) kann Sie bei Problemen rund um die Anträge unterstützen und begleiten. Rechtliche Vertretung und Rechtsberatung ist Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertretern nicht gestattet. Falls der Dienstgeber einen Antrag ablehnen möchte, wenden Sie sich ebenfalls an Ihre MAV. Der Dienstgeber darf Anträge auf Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung nur mit Zustimmung der MAV ablehnen.

Individuelle rechtliche Beratung erhalten Gewerkschaftsmitglieder von den **Gewerkschaftssekretariaten** und Mitglieder der Katholischen Arbeitnehmerbewegung von den **KAB-Diözesansekretariaten**.

Die **KODA-Dienstnehmervertreter** helfen bei Fragen zum Tarifrecht weiter. Beratung im Einzelfall und rechtliche Vertretung sind ihnen nicht gestattet.

Die **Personal- und Bezügestellen** helfen weiter, wenn es um „Tatsachen-Auskünfte“ geht. Also zum Beispiel darum,

wo und wie Sie genau eingruppiert sind oder ob eine besondere Zahlung im Falle einer Höhergruppierung wegfallen würde. Sie geben keine Empfehlung im Hinblick auf eine Antragsstellung.

Dieses Heft dient der allgemeinen Information. Nicht alle Details und Ausnahmefälle sind dargestellt. Es wird keine Gewähr übernommen. Verbindlich sind ausschließlich die Veröffentlichungen in den diözesanen Amtsblättern.