

Überleitung Kompakt

Stand 20.10.2005

Zusammenstellung von

Aigner, KODA-Mitarbeiterseite in Zusammenarbeit mit Frau Haas, KODA-Dienstgeberseite

Inhaltsverzeichnis

I. Die neue Entgelttabelle

1. Die Tabellenstruktur
2. Aufbau der Entgelttabelle
 - 2.1. Entgelttabelle für Mitarbeiter (außer pädagogisches Personal)
 - 2.2. Entgelttabelle für das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen
 - 2.3. Gemeinsame Regelungen

II. Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für am 30.09./01.10.2005 vorhandene Mitarbeiter

Vorbemerkung

1. Stufe 1: Zuordnung zu den Entgeltgruppen

- 1.1. Übersicht
- 1.2. Einzelheiten
 - 1.2.1. Grundregel für die Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen
 - 1.2.2. Besonderheiten bei der Eingruppierung im Monat Oktober 2005
 - 1.2.3. Entgeltgruppe 2 Ü und 15 Ü
- 1.3. Datenblatt zur Überleitung der Mitarbeiter mit Erläuterungen
- 1.4. Überleitungsregeln
 - 1.4.1. Überleitungsregeln für Angestellte (außer pädagogisches Personal)
 - 1.4.2. Überleitungsregeln für das pädagogische Personal in den Kindertagesstätten
 - 1.4.3. Überleitungsregeln für ArbeiterInnen

2. Stufe 2: Ermittlung eines Vergleichsentgeltes

- 2.1. Übersicht
- 2.2. Einzelheiten
 - 2.2.1. Bildung des Vergleichsentgeltes
 - 2.2.1.1. Bildung des Vergleichsentgeltes bei Angestellten
 - 2.2.1.2. Bildung des Vergleichsentgeltes bei ArbeiterInnen
 - 2.2.2. Besonderheiten
 - 2.2.2.1. Erreichen der nächsthöheren Lebensaltersstufe bzw. Lohnstufe im Oktober 2005
 - 2.2.2.2. Teilzeitmitarbeiter
 - 2.2.2.3. Keine Bezüge im Monat September 2005
 - 2.2.2.4. Zwischenstufen bei den Alters- oder Lohnstufen im Monat September 2005

3. Stufe 3: Stufenzuordnung

3.1. Stufenzuordnung der Angestellten

- 3.1.1. Übersicht
- 3.1.2. Einzelheiten
 - 3.1.2.1. Grundregeln der Stufenzuordnung
 - 3.1.2.1.1. Individuelle Zwischenstufe
 - 3.1.2.1.2. Zuordnung mindestens zu Stufe 2 einer Entgeltgruppe
 - 3.1.2.1.3. Individuelle Endstufe
 - 3.1.3. Umgruppierung
 - 3.1.3.1. Höhergruppierung
 - 3.1.3.2. Herabgruppierung

3.2. Stufenzuordnung der ArbeiterInnen

- 3.2.1. Übersicht
- 3.2.2. Einzelheiten
 - 3.2.2.1. Grundregeln der Stufenzuordnung
 - 3.2.2.1.1. Zuordnung nach Beschäftigungszeit
 - 3.2.2.1.2. Individuelle Zwischenstufe
 - 3.2.2.1.3. Zuordnung mindestens zu Stufe 2 einer Entgeltgruppe
 - 3.2.2.1.4. Individuelle Endstufe
 - 3.2.2.2. Umgruppierungen während der Verweildauer in einer individuellen Zwischenstufe
 - 3.2.2.2.1. Höhergruppierung

4. Stufe 4 Feststellen von Besitzstandsregelungen

4.1. Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege sowie Vergütungsgruppenzulagen

- 4.1.1. Übersicht
- 4.1.2. Einzelheiten
 - 4.1.2.1. Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege**
 - 4.1.2.1.1. Höhergruppierung bei Überleitung in eine der Entgeltgruppen 3,5,6, oder 8
 - 4.1.2.1.1.1. Angestellte Mitarbeiter in eine der Entgeltgruppen 3,5,6, oder 8 übergeleitet
 - 4.1.2.1.1.2. Voraussetzung für die Höhergruppierung
 - 4.1.2.1.1.3. Ausnahmen
 - 4.1.2.1.1.4. Höhergruppierung vor dem 01.10.2007
 - 4.1.2.1.2. Stufenaufstiege bei Überleitung in die Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15
 - 4.1.2.1.2.1. Angestellte Mitarbeiter in die Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitet
 - 4.1.2.1.2.2. Voraussetzung für Stufenaufstieg
 - 4.1.2.1.2.3. Wegfall Strukturausgleich
 - 4.1.2.1.2.4. Weiterer Stufenaufstieg
 - 4.1.2.1.2.5. Ausnahmen
 - 4.1.2.2. Vergütungsgruppenzulagen**
 - 4.1.2.2.1. Vergütungsgruppenzulage am 30.09.2005
 - 4.1.2.2.2. Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Fallgruppenaufstieg
 - 4.1.2.2.2.1. Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Fallgruppenaufstieg
 - 4.1.2.2.2.2. Höhe der Besitzstandszulage
 - 4.1.2.2.2.3. Voraussetzungen für die Besitzstandszulage
 - 4.1.2.2.3. Vergütungsgruppenzulage im Anschluss an einen Fallgruppenaufstieg
 - 4.1.2.2.3.1. Mitarbeiter in Entgeltgruppen 3,5,6 oder 8 übergeleitet und Fallgruppenaufstieg am 30.09.2005 noch nicht erreicht
 - 4.1.2.2.3.2. Mitarbeiter in Entgeltgruppen 3,5,6 oder 8 übergeleitet und Fallgruppenaufstieg am 30.09.2005 erreicht
 - 4.1.2.2.3.4. Zahlung der Besitzstandszulage und dynamische Anpassung

4.2. Strukturausgleich

- 4.2.1. Übersicht
- 4.2.2. Einzelheiten

4.3. Kinderbezogenen Entgeltbestandteile im Ortszuschlag bei Mitarbeitern in einem am 30.09./01.10.2005 bestehenden Arbeitsverhältnis

- 4.3.1. Übersicht
- 4.3.2. Einzelheiten
 - 4.3.2.1. Im September 2005 berücksichtigte Kinder
 - 4.3.2.2. Im Zeitraum zwischen 01.10. und 31.12.2005 geborene Kinder
 - 4.3.2.3. Teilzeitbeschäftigung
 - 4.3.2.4. Dynamische Besitzstandszulage
 - 4.3.2.5. Möglichkeit der Abfindung

4.4. Abgeltung von Besitzständen

5. Weitere Übergangsregelungen

5.1. Fortführung vorübergehend übertragener höherwertigerer Tätigkeiten bei Mitarbeitern in einem am 30.09./01.10.2005 bestehenden Arbeitsverhältnis

- 5.1.1. Mitarbeiter mit höherwertigerer Tätigkeit am 30.09.2005
- 5.1.2. Mitarbeiter mit höherwertigerer Tätigkeit über den 30.09.2007 hinaus
- 5.1.3. Mitarbeiter mit höherwertigerer Tätigkeit am 30.09.2005 und nicht erfüllter zeitlicher Voraussetzung für die Zulage
- 5.1.4. Vertretung bei Arbeiter/in

5.2. Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle

- 5.2.1. Übersicht
- 5.2.2. Einzelheiten
 - 5.2.2.1. Lohnfortzahlung nur noch sechs Wochen - Krankengeldzuschuss
 - 5.2.2.2. Höhe des Krankengeldzuschusses
 - 5.2.2.2.1. Krankengeldzuschuss für Mitarbeiter, die nicht unter § 71 ABD Teil A, 1. fallen
 - 5.2.2.2.2. Krankengeldzuschuss bei den Altfällen des § 71 ABD Teil A, 1.
 - 5.2.2.2.3. Privat krankenversicherte Mitarbeiter

5.3. Urlaub 2005

- 5.3.1. Übersicht
- 5.3.2. Einzelheiten
 - 5.3.2.1. Weitergelten bisheriger Urlaubsregelungen bis zum 31.12.2005
 - 5.3.2.2. Neuregelungen ab 01.10.2005 bei Bemessung des Urlaubsentgeltes und bei der Urlaubsübertragung
 - 5.3.2.2.1. Bemessung Urlaubsentgelt
 - 5.3.2.2.2. Urlaubsübertragung
 - 5.3.2.3. Dauer des Erholungsurlaubs bei bisherigen Vergütungsgruppen I, I a
 - 5.3.2.4. Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

III. Eingruppierung und Zuordnung zu den Entgeltgruppen ab dem 01.10.2005 bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung

- 1. Übersicht
- 2. Einzelheiten
 - 2.1. Fortgelten bisherigen Rechts
 - 2.2. Eingruppierung und Zuordnung zu den Entgeltgruppen
 - 2.3. Besonderheiten
 - 2.3.1. Fallgruppenaufstiege und Vergütungsgruppenzulagen
 - 2.3.2. Mitarbeiter in Entgeltgruppe 13
 - 2.4. Techniker-, Meister- und Programmiererzulage
 - 2.5. Vertrauens- und Besitzstandsregelungen
 - 2.5.1.1. Kein Vertrauensschutz und keine Besitzstandswahrung
 - 2.5.1.2. Anpassungen mit Wirkung für die Zukunft
 - 2.6. Vorübergehende Übertragung einer höherwertigeren Tätigkeit nach dem 30.09.2005
 - 2.6.1. Angestellte
 - 2.6.2. ArbeiterInnen
 - 2.7. Neueingestellte
 - 2.8. Entgeltgruppe 2 Ü

Vorbemerkung:

Die Texte der Überleitungstarifverträge (TVÜ-Bund und TVÜ-VKA) und des TVöD können im Internet unter der Adresse des Bundesinnenministeriums abgerufen werden:

www.bmi.bund.de/

(derzeit unter der Rubrik: Der neue Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes TVöD)

Solange von der Bayerischen Regional-KODA die in den Überleitungstarifverträgen verwendeten Begriffe wie Bund oder VKA und weitere tarifvertragsspezifische Termini noch nicht für das ABD definiert sind, werden diese Begriffe bis zu einer Anpassung für das ABD weiter verwendet.

Die Zusammenstellung wird aktualisiert, wenn in der Praxis auftretende rechtliche Fragen geklärt sind.

I. Die neue Entgelttabelle

1. Die Tabellenstruktur

In der neuen Entgelttabelle wurde jeder einzelne Wert gesondert berechnet.

Es gibt kein System

- zwischen den einzelnen Werten einer Entgeltgruppe oder zwischen den Werten der gleichen Stufe verschiedener Entgeltgruppen,
- nach dem die Umrechnung von den bisherigen Tabellen. in die neue Tabelle erfolgt ist.

In der Tabelle werden nicht mehr abgebildet

- Lebensalterstufen
- familienbezogene Entgeltbestandteile.

Diese wird es nach dem neuen Recht nicht mehr geben.

Ausnahme:

Besitzstandsregelung für kinderbezogene Entgeltbestandteile im Rahmen der Überleitung für Kinder, die bis einschließlich 31.12. 2005 geboren sind.

- Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstiege

Diese werden mit dem In-Kraft-Treten des neuen Rechts sämtlich nicht mehr gelten (vorübergehende Ausnahme: Vergütungsgruppenzulage). Statt dessen wird es leistungsabhängige Stufenaufstiege geben.

2. Aufbau der Entgelttabelle

Die Tabelle ist einheitlich für Angestellte und Arbeiter (= Beschäftigte).

Es gibt 15 Entgeltgruppen.

Während der Übergangszeit bis zum In-Kraft-treten der neuen Entgeltordnung – voraussichtlich 01.01.2007 – gibt es noch die Entgeltgruppen 2 Ü (Überleitung von ArbeiterInnen der Lohngruppen 1 bis 2 a) und 15 Ü (Überleitung von Angestellten der Vergütungsgruppe I ABD Teil A, 1.).

Die Entgeltgruppen sind untergliedert in 2 Stufen nach Grundentgelt und 4 bzw. 3 Entwicklungsstufen.

Die Details sind nachfolgend dargestellt.

2.1. Entgelttabelle für Beschäftigte (Angestellte und Arbeiter)

außer pädagogisches Personal in Kindertageseinrichtungen

Entgelt- gruppe	Grundent- gelt	Entwick- lungsstufen				
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		nach 1 Jahr in Stufe 1	nach 2 Jahren in Stufe 2	nach 3 Jahren in Stufe 3	nach 4 Jahren in Stufe 4	nach 5 Jahren in Stufe 5
15 Ü *	4275	4750	5200	5500	5570	
15	3384	3760	3900	4400	4780	
14	3060	3400	3600	3900	4360	
13	2817	3130	3300	3630	4090	
12	2520	2800	3200	3550	4000	
11	2430	2700	2900	3200	3635	
10	2340	2600	2800	3000	3380	
9	2061	2290	2410	2730	2980	
8	1926	2140	2240	2330	2430	2493
7	1800	2000	2130	2230	2305	2375
6	1764	1960	2060	2155	2220	2285
5	1688	1875	1970	2065	2135	2185
4	1602	1780	1900	1970	2040	2081
3	1575	1750	1800	1880	1940	1995
2 Ü	1503	1670	1730	1810	1865	1906
2	1449	1610	1660	1710	1820	1935
1		1286	nach 4 Jahren in Stufe 2 1310	nach 4 Jahren in Stufe 3 1340	nach 4 Jahren in Stufe 4 1368	nach 4 Jahren in Stufe 5 1440

* Die Entgeltgruppe 15 Ü gilt nur für übergeleitete Beschäftigte, nicht für ab 01.10.2005 neu eingestellte Beschäftigte.

In § 16 TVöD-Bund werden die mit der Tabelle zusammenhängenden Regelungen so beschrieben:

- (1) 1Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen 2 bis 8 sechs Stufen.
2Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 TVöD-Bund geregelt.
- (2) 1Bei Einstellung in eine der Entgeltgruppen 9 bis 15 werden die Beschäftigten zwingend der Stufe 1 zugeordnet. 2Etwas anderes gilt nur, wenn eine mindestens einjährige einschlägige Berufserfahrung aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum Bund vorliegt; in diesem Fall erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus dem vorherigen Arbeitsverhältnis zum Bund.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

Ein vorheriges Arbeitsverhältnis besteht, wenn zwischen Ende des vorherigen und Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber ein Zeitraum von längstens sechs Monaten liegt; bei Wissen-

schaftlerinnen/Wissenschaftlern ab der Entgeltgruppe 13 verlängert sich der Zeitraum auf längstens zwölf Monate.

- (3) 1Bei Einstellung in eine der Entgeltgruppen 2 bis 8 werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. 2Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt bei Einstellung nach dem 31. Dezember 2008 in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. 3Ansonsten wird die/der Beschäftigte bei entsprechender Berufserfahrung von mindestens einem Jahr der Stufe 2 zugeordnet. 4Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Protokollerklärungen zu den Absätzen 2 und 3:

1. Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.
2. Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten vom 13. September 2005 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

(4) 1Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe - von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5 bei den Entgeltgruppen 2 bis 8.

2Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 (Bund) geregelt.

- (5) 1Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. 2Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). 3Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 17 Abs. 2 bleibt unberührt.

Beachte:

Von diesen generellen Regelungen abweichende besondere Stufenregelungen für (einige) vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte sind in Anhang zu § 16 TVöD-Bund dargestellt. Betroffen sind die Entgeltgruppen 9, 3 und 2.

2.2. Entgelttabelle für das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen

Entgeltgruppe	Grundentgelt	Entwicklungsstufen				
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		nach 1 Jahr in Stufe 1	nach 2 Jahren in Stufe 2	nach 3 Jahren in Stufe 3	nach 4 Jahren in Stufe 4	nach 5 Jahren in Stufe 5
11	2430	2700	2900	3200	3635	3835
10	2340	2600	2800	3000	3380	3470
9	2061	2290	2410	2730	2980	3180
8	1926	2140	2240	2330	2430	2493
6	1764	1960	2060	2155	2220	2285
5	1688	1875	1970	2065	2135	2185
3	1575	1750	1800	1880	1940	1995
2	1449	1610	1660	1710	1820	1935

Anmerkung:

Nach den derzeit geltenden Eingruppierungsregelungen für das pädagogische Personal in den Kindertageseinrichtungen sind für das Entgelt dieses Personals nur die Entgeltgruppen 2, 3, 5, 6, 8, 9, 10 und 11 von Bedeutung.

In § 16 TVöD-VKA werden die mit der Tabelle zusammenhängenden Regelungen so beschrieben:

- (1) 1Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen. 2Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 (VKA) geregelt.
- (2) 1Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. 2Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt bei Einstellung nach dem 31. Dezember 2008 in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. 3Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten vom 13. September 2005 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

- (3) 1Die Beschäftigten erreichen – von Stufe 3 an die jeweils nächste Stufe in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

2Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 (TVöD-VKA) geregelt.

Beachte:

Von diesen generellen Regelungen abweichende besondere Stufenregelungen für (einige) vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte sind in Anhang zu § 16 TVöD-VKA dargestellt. Betroffen sind die Entgeltgruppen 2 und 9.

2.3. Allgemeine Regelungen zu den Stufen

In § 17 TVöD werden allgemeine Regeln zu den Stufen beschrieben, von denen nachfolgend 2 wiedergegeben sind:

- Absatz 2 mit den Festlegungen, daß die Zeit zwischen den Entwicklungsstufen in **Abhängigkeit von Leistungskriterien** verlängert oder gekürzt werden kann,
- Absatz 3 mit den Festlegungen wie die für den Stufenaufstieg im Bereich der Entwicklungsstufen geforderte „**ununterbrochene Tätigkeit**“ zu ermitteln ist.

(2) 1Bei Leistungen der/des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. 2Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. 3Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. 4Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. 5Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs-/Personalrat benannt; sie müssen dem Betrieb/der Dienststelle angehören. 6Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

(3) 1Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 (Bund) Abs. 4 Satz 1 und des § 16 (VKA) Abs. 3 Satz 1 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 39 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

2Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. 3Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. 4Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

II. Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für am 30.09./01.10.2005 vorhandene Mitarbeiter

Vorbemerkung

Die Überleitungsregeln des TVÜ- Bund gelten für die Angestellten und Arbeiter/innen im Geltungsbereich des ABD (ABD Teil A und B).

Davon **ausgenommen** ist das **pädagogische Personal** in den Kindertagesstätten. Für dieses gelten die Überleitungsregeln des **TVÜ-VKA**.

(Diese sind vom Inhalt und Text her weitgehend gleich zu denen des TVÜ-Bund. In der Praxis von Bedeutung sind die Unterschiede daher nur für die Anlagen, in denen die Zuordnung zu den neuen Entgeltgruppen erfolgt.)

Die Überleitungsregeln sind maßgeblich für alle Mitarbeiter, deren **Arbeitsverhältnis am 30.09.2005** zu einem Arbeitgeber im Geltungsbereich des ABD besteht **und** zu demselben Arbeitgeber **am 01.10.2005 noch fortbesteht**.

Die Regeln des TVÜ gelten nur für die **Dauer des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses**.

Als fortbestehend gilt ein Arbeitsverhältnis auch, wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis nach dem 30.09.2005 endet und dieses ohne zeitliche Unterbrechung verlängert wird. Die Überleitungsregeln des TVÜ sind auch im verlängerten Arbeitsverhältnis anzuwenden.

Unschädlich für die Wertung eines Arbeitsverhältnisses als fortbestehend ist auch, wenn zwischen dem Ende eines befristeten Arbeitsvertrages und dem Neuabschluss eines weiteren Arbeitsvertrages (befristet oder unbefristet) zu demselben Arbeitgeber eine zeitliche Unterbrechung von längstens einem Monat besteht. Auch auf dieses Arbeitsverhältnis ist der TVÜ anzuwenden.

Wird **nach dem 30.09.2005 ein neues Arbeitsverhältnis** zu einem Arbeitgeber im Geltungsbereich des ABD begründet, so sind bis voraussichtlich 31.12.2006 die Regeln für die „Eingruppierung und Zuordnung ab dem 01.10.2005 bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung“ des jeweiligen TVÜ maßgebend. Ab dem 01.01.2007 soll die endgültige Fassung der Eingruppierungsregelungen vorliegen und zur Anwendung kommen.

Maßgeblicher Stichtag für die Überleitung ist der 01.10.2005

Beachte:

Für die **kirchlichen Mitarbeitergruppen**

- Pastoralreferenten, Pastoralassistenten,
- Gemeindefreferenten, Gemeindeassistenten,
- Religionslehrer i.K.,

- Mesner,
- Kirchenmusiker,
- Mitarbeiter in der kirchlichen Verbands- und/oder Bildungsarbeit,
- Mitarbeiter in der kirchlichen Verbands-und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche
- Pfarrsekretärinnen

sind die Überleitungsregelungen für vorhandene Beschäftigte und Neueinzustellende zum Teil nicht unmittelbar anwendbar.

Die Bayerische Regional-KODA wird hierzu **eigene Bestimmungen** erlassen.

Die **im Rahmen der Überleitung zu erledigenden Arbeiten** lassen sich in vier Stufen unterteilen:

Stufe 1: Zuordnung zu den Entgeltgruppen

Stufe 2. Ermittlung eines Vergleichsentgelts

Stufe 3: Zuordnung zu den Stufen einer Entgeltgruppe

Stufe 4. Ermittlung von Besitzständen (und Strukturausgleichen)

1. Stufe 1: Zuordnung zu den Entgeltgruppen

1.1. Übersicht

Alle Mitarbeiter werden zum Stichtag 1. Oktober 2005 mit ihrer bisherigen Vergütungs- bzw. Lohngruppe einer Entgeltgruppe der neuen Grundentgelttabelle zugeordnet. Die Zuordnung erfolgt nach einem festgelegten Schema abschließend.

1.2. Einzelheiten

1.2.1. Grundregel für die Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen

Für die Überleitung der Mitarbeiter wird bei

Angestellten

die Vergütungsgruppe (§ 22 ABD Teil A, 1.)

Arbeiterinnen und Arbeiter

die Lohngruppe (Lohngruppenverzeichnis ABD Teil B, 3.)

nach der Anlage 2 TVÜ-Bund den Entgeltgruppen entsprechend der neuen Entgelttabelle des ABD zugeordnet.

Ausnahme:

Für die Zuordnung der Vergütungsgruppen der **pädagogischen Mitarbeiterinnen** in den Kindertageseinrichtungen ist die Anlage 1 TVÜ-VKA anzuwenden.

(Rechtsquelle: § 4 Abs. 1 TVÜ-Bund und TVÜ-VKA)

Festzustellen ist dabei nicht nur die Vergütungs-/Lohngruppe, sondern auch die Fallgruppe, in die der Mitarbeiter eingruppiert ist. Die Zuordnung hängt in einigen Fällen davon ab, ob es sich um eine Fallgruppe handelt, aus der noch ein Bewährungs- oder Tätigkeitsaufstieg möglich ist, oder um eine Fallgruppe, in die der Mitarbeiter aus einer niedrigeren Vergütungs- oder Lohngruppe aufgestiegen ist.

Die Zuordnungen zu den neuen Entgeltgruppen sind in den genannten Anlagen zum TÜV abschließend geregelt.

Es wird unterstellt, dass die im September 2005 festgestellte Eingruppierung nach ABD zutreffend ist.

Wird nachträglich festgestellt, dass die Eingruppierung falsch ist, ist eine Höhergruppierung oder Herabgruppierung nach den allgemeinen Regeln (korrigierende Rückgruppierung, Änderungskündigung zur Herabgruppierung, etc.) grundsätzlich möglich.

Zu beachten ist dabei die Ausschußfrist von sechs Monaten. Eine Rückforderung überzahlten Entgelts durch den Arbeitgeber oder Nachzahlung höheren Entgelts für den Mitarbeiter kann nur für diesen Zeitraum geltend gemacht werden, es sei denn, der fällige Anspruch wurde innerhalb der 6-Monatsfrist schriftlich geltend gemacht.

Die Eingruppierung als solches tritt automatisch ein und unterliegt daher nicht der Ausschußfrist.

1.2.2. Besonderheiten bei Veränderungen der Eingruppierung im Monat Oktober 2005

Mitarbeiter, die im **Oktober 2005** bei Fortgeltung der bisherigen Regelungen

- a) die Voraussetzungen für einen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstieg erfüllt hätten,
werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im September 2005 höhergruppiert worden.
- b) in eine niedrigere Vergütungs- bzw. Lohngruppe eingruppiert bzw. eingereiht worden wären,
werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im September 2005 im Falle herabgruppiert bzw. niedriger eingereiht worden.

Eine tatsächliche Höhergruppierung bzw. Herabgruppierung erfolgt für den Monat September 2005 nicht, so dass auch das Entgelt für diesen Monat nach der bisherigen Eingruppierung zu zahlen ist. Lediglich für die Zuordnung zu der neuen Entgeltgruppe wird die Höher- oder Herabgruppierung fiktiv vorgenommen.

(Rechtsquelle: § 4 Abs. 2 u. 3 TVÜ-Bund bzw. TVÜ-VKA)

1.2.3. Entgeltgruppe 2 Ü und 15 Ü

In der neuen Entgelttabelle werden nicht alle bisherigen Eingruppierungen des ABD abgebildet. Für die Zuordnung werden daher zwei (später wegfallende) Ü- Gruppen geschaffen:

- a) Entgeltgruppe 2 Ü dient der Zuordnung der Arbeiter aus den Lohngruppen 1 bis 2 a,**
- b) Entgeltgruppe 15 Ü dient der Zuordnung für die Angestellten aus der Vergütungsgruppe I.**

Nach dem 30.09.2005 eingestellte oder umgruppierte Mitarbeiter, die nach altem Recht in

Vergütungsgruppe I ABD eingruppiert wären, unterliegen nicht mehr dem ABD. Ihre Arbeitsbedingungen können frei vereinbart werden.

(Rechtsquelle: § 19 TVÜ-Bund bzw. TVÜ-VKA)

1.3. Datenblatt zur Überleitung der Angestellten in den TVöD¹ (VKA)

(Das vom VKA erstellte Datenblatt samt Erläuterungen für den VKA-Bereich ist ein Beispiel wie die für die Überleitung relevanten Daten aufbereitet werden können.)

Arbeitgeber/ggf. Organisationseinheit	Name, Vorname, ggf. Personal-Ordnungsnummer
---------------------------------------	---

Vergütungsgruppe/Fallgruppe ²	
Eingruppierungsgrundlage	

am 30.09.2005 ³	Im Oktober 2005
----------------------------	-----------------

Ausstehender Aufstieg ⁴ : - wenn ja, Hälfte der Aufstiegszeit erfüllt: - Anspruch erfüllt am:	ja/nein	-----
Ausstehende Vergütungsgruppenzulage ohne erfolgtem Aufstieg ⁵ - wenn ja, Hälfte der Wartezeit erfüllt - Anspruch erfüllt am:	ja/nein	-----
Ausstehende Vergütungsgruppenzulage nach vorherigem Aufstieg ⁶ - wenn ja, Hälfte der Wartezeit erfüllt - Anspruch erfüllt am:	ja/nein	-----
für Strukturausgleich: Eingruppiert nach erfolgtem Aufstieg nach Jahren ⁷		

Grundvergütung/Stufe ⁸		
Grundvergütung/Betrag: ⁹	€	€
Allgemeine Zulage	€	€
Ortszuschlag Stufe 1	€	€
Ortszuschlag Stufe 2	€	€
wenn Ortszuschlag Stufe 2: - Ehegatte ortszuschlags-/familienzuschlagsberechtigigt - Wenn ja, wird TVöD auf Ehegatte angewandt ¹⁰ - Höhe des Ehegattenanteils im Ortszuschlag:	ja/nein ja/nein €	-----
Funktionszulagen, die ins Vergleichsentgelt eingehen: ¹¹		-----
1. Art		-----
2. Art		-----
3. Art		-----
Gesamtvergütung ¹²		-----
Wöchentliche Arbeitszeit, wenn nicht vollbeschäftigt: - in Stunden - in v. H. ¹³		-----

nachrichtlich:

(Besitzstands-) Zulagen, die nicht ins Vergleichsentgelt eingehen: ¹⁴		
1. Bezeichnung	€	-----
2. Bezeichnung	€	-----
3. Bezeichnung	€	-----
Kinder , für die der kinderbezogene Anteil im Ortszuschlag/der Sozialzuschlag als Besitzstand weitergezahlt wird ¹⁵		
Name	geboren am	Zahlbetrag
		€
		€
		€
		€

Daten zur Überleitung der Arbeiter in den TVöD¹

Arbeitgeber/ggf. Organisationseinheit	Name, Vorname, ggf. Personal-Ordnungsnummer
---------------------------------------	---

Vergütungsgruppe/Fallgruppe ²	
Beginn der Beschäftigungszeit ¹⁶	

am 30.09.2005 ³	Im Oktober 2005
----------------------------	-----------------

Monatstabellenlohn/Stufe ⁸		
Monatstabellenlohn/Betrag ⁹	€	€
Lohngruppe		
- mit ausstehendem Aufstieg nach Lohngruppe:		-----
- nach erfolgtem Aufstieg aus Lohngruppe:		
Funktionszulagen, die ins Vergleichsentgelt eingehen: ¹¹		
1. Art	€	-----
2. Art	€	-----
3. Art	€	-----
Volllohn ¹⁷	€	-----
Wöchentliche Arbeitszeit, wenn nicht vollbeschäftigt:		
- in Stunden		-----
- in v. H. ¹³		

nachrichtlich:

(Besitzstands-) Zulagen, die nicht ins Vergleichsentgelt eingehen: ¹⁴		
1. Bezeichnung	€	-----
2. Bezeichnung	€	-----
3. Bezeichnung	€	-----
Kinder , für die der kinderbezogene Anteil im Ortszuschlag/der Sozialzuschlag als Besitzstand weitergezahlt wird ¹⁵		
Name	geboren am	Zahlbetrag
		€
		€
		€
		€

Erläuterungen zu den Überleitungsblättern

1. Grundlage für die Überleitung ist der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 1. Juni 2005
2. Maßgebend für die **Überleitung** in die Entgeltgruppen des TVöD ist die Vergütungsgruppe der/des **Angestellten** bzw. die **Lohngruppe der Arbeiterin/des Arbeiters**, die sie/er am 30. September 2005 inne hat (§ 4 Abs. 1 TVÜ-VKA).

Angestellte und Arbeiter, die im Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die Voraussetzungen für einen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstieg erfüllt hätten, werden für die Überleitung in die Entgeltgruppen des TVöD so behandelt, als wären sie bereits im September 2005 höhergruppiert worden (§ 4 Abs. 2 TVÜ-VKA).

Angestellte und Arbeiter, die im Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts in eine niedrigere Vergütungs- bzw. Lohngruppe eingruppiert worden wären, werden für die Überleitung in die Entgeltgruppen des TVöD so behandelt, als wären sie bereits im September 2005 herabgruppiert worden (§ 4 Abs. 3 TVÜ-VKA). Die Angabe der Fallgruppe und des Tarifvertrages als Grundlage der Eingruppierung wird für die Feststellung benötigt, ob die/der Angestellte bei Fortgeltung des bisherigen Rechts noch einen Bewährungs-, Tätigkeits- oder Zeitaufstieg erreicht oder ob sie/er die Voraussetzungen für die Gewährung einer Vergütungsgruppenzulage erreicht hätte (siehe Endnoten 6, 7 und 8). Bei Angestellten hängt auch der Strukturausgleich (§ 12 TVÜ-VKA) - abgesehen von Angestellten der Vergütungsgruppen Vlb und Vc - von der konkreten Eingruppierungsgrundlage ab. Bei **Arbeitern** wird die Fallgruppe zur Feststellung benötigt, ob sie/er nach einem Aufstieg in der jeweiligen Lohngruppe eingruppiert oder ob noch ein Aufstieg bei Fortgeltung des bisherigen Rechts möglich wäre. Abhängig davon ist, in welche Entgeltgruppe die Arbeiterin/der Arbeiter übergeleitet wird.

Maßgebend für die **Stufenzuordnung** ist bei Angestellten ein **Vergleichsentgelt**, das sich aus der im September 2005 erhaltenen Grundvergütung, allgemeinen Zulage und Ortszuschlag der Stufen 1, 1 1/2 oder 2 zusammen setzt (§ 5 Abs. 1 und 2 TVöD). Bei Arbeiterinnen und Arbeitern bestimmt sich das Vergleichsentgelt nach dem im September 2005 erhaltenen Monatstabellenlohn (§ 5 Abs. 1 und 3 TVÜ-VKA). Ebenfalls in das Vergleichsentgelt einzubeziehen sind im September 2005 erhaltene Funktionszulagen, die nach dem TVöD nicht mehr zustehen (§ 5 Abs. 2 und 3 TVöD)-, welche dies sein werden, ist erst noch im Rahmen der weiteren Redaktionsverhandlungen zum TVöD zu entscheiden.

Bei Angestellten und Arbeiterinnen/Arbeiter, die gemäß § 27 Abschn. A Abs. 6 oder Abschn. B Abs. 7 BAT BAT-0 / BAT-Ostdeutsche Sparkassen bzw. den entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Grundvergütung bzw. dem Monatstabellenlohn ihrer bisherigen zur nächsthöheren Stufe im September 2005 nur zur Hälfte erhalten, wird für die Bestimmung des Vergleichsentgelts die volle Grundvergütung bzw. der volle Monatstabellenlohn aus der nächsthöheren Stufe zugrunde gelegt.
3. Für Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter, die nicht für alle Tage im **September 2005** oder für keinen Tag dieses Monats **Bezüge** erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten; in den Fällen des § 27 Abschn. A Abs. 3 Unterabs. 6 und Abschn. B Abs. 3 Unterabs. 4 BAT / BAT-0 / BAT-Ostdeutsche Sparkassen bzw. der entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter werden die Beschäftigten für das Vergleichsentgelt so gestellt, als hätten sie am 1. September 2005 die Arbeit wieder aufgenommen (§ 5 Abs. 7 TVÜ-VKA).
4. **Angestellte**, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben, erhalten ihren **Aufstieg nach Maßgabe** des § 8 TVÜVKA **gesichert**. Angestellte der Vergütungsgruppen VIII bis Vc: werden zum individuellen Aufstiegszeitpunkt höhergruppiert; bei Angestellte der übrigen Vergütungsgruppen erhöht sich zum individuellen Aufstiegszeitpunkt ihr Vergleichsentgelt um den Höhergruppierungsgewinn, den sie bei Fortgeltung des bisherigen Rechts erhalten hätten.
5. Angestellte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die für eine Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben, erhalten die Vergütungsgruppenzulage nach Maßgabe des § 9 Abs. 2 TVÜ-VKA gesichert, wenn die Vergütungsgruppenzulage ohne vorherigen Aufstieg zusteht.
6. Bei Angestellten der Vergütungsgruppen VIII bis Vc, denen bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die Vergütungsgruppenzulage nach einem Aufstieg zustünde, wird nach näherer Maßgabe des § 9 Abs. 3 TVÜ-VKA wie folgt differenziert:
 - a) Haben sie die Aufstiegsvergütungsgruppe am 30. September 2005 noch nicht erreicht, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, in eine höhere Entgeltgruppe des TVöD eingruppiert, eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage steht nicht zu.
 - b) Haben sie den Fallgruppenaufstieg am 30. September 2005 bereits erreicht, erhalten sie zum individuellen Zeitpunkt die Vergütungsgruppenzulage, wenn sie am 30. September 2005 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg

zurückgelegt haben.

7. Angabe wird zur Prüfung benötigt, ob ein/e übergeleitete/r **Angestellte/r** Anspruch auf einen **Strukturausgleich** hat. Dies hängt - ausgenommen bei Angestellten der Vergütungsgruppen Vlb und Vc - von der konkreten Eingruppierungsgrundlage und davon ab, ob sie in ihrer jetzigen Vergütungsgruppe im Wege eines Aufstiegs von bestimmter Dauer eingruppiert sind oder ob sie einen entsprechenden Aufstieg bei Weitergeltung des bisherigen Rechts noch vor sich hätten. Es empfiehlt sich, anhand der Tabelle über die Strukturangleiche zu prüfen, ob die entsprechende Angabe benötigt wird.
8. Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter, die im Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe erhalten hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im September 2005 erfolgt (§ 5 Abs. 4 Satz 1 TVÖ-KA). Fällt bei Angestellten im Oktober 2005 eine Stufensteigerung mit einer Höhergruppierung zusammen, ist zunächst die Stufensteigerung in der bisherigen Vergütungsgruppe und danach die Höhergruppierung durchzuführen (Protokollerklärung zu § 5 Abs.4 TVÜ-VKA).
9. Maßgebend ist nur die Grundvergütung und der Monatstabellenlohn; eventuelle Zulagen und Zuschläge werden hier nicht berücksichtigt.
10. Bei bisheriger Anwendung der **Konkurrenzregeln für die Stufe 2 des Ortszuschlags** wird bei der Einbeziehung des Ehegattenanteils im Ortszuschlag danach unterschieden, ob der Ehegatte ebenfalls unter den TVöD fällt oder weiter unter den BAT (z.B. als Angestellte/r des Landes), ob sie/er Beamtin/Beamter ist oder ob Ortszuschlag auf anderer Grundlage gewährt wird (z.B. AVR, ABO usw.).
11. Aufzuführen sind die im September 2005 erhaltenen **Funktionszulagen**, die nach dem TVöD nicht mehr zustehen (§ 5 Abs. 2 TVöD); weiche dies sein werden, ist erst noch im Rahmen der weiteren Redaktionsverhandlungen zum TVöD zu entscheiden.
Achtung: Techniker, Meister- und Programmiererzulage fließen nicht in das Vergleichsentgelt ein; sie werden als Besitzstandszulage vorerst bis zum 31. Dezember 2007 fortgezahlt (Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 Satz 3 TVÜ-VKA) und sind in der Spalte "(Besitzstands-) Zulagen" aufzuführen.
Achtung: Die bisherige Funktionszulage für Vorarbeiter/innen und Vorhandwerker/innen, Fachvorarbeiter/innen und vergleichbare Beschäftigte sowie für Lehrgesellen, fließen in das Vergleichsentgelt nicht ein; sie werden wie bisher weitergezahlt (§ 17 Abs. 9 TVÜ-VKA) und sind in der Spalte "(Besitzstands-) Zulagen" aufzuführen,
12. § 30 BAT / BAT-O / BAT-Ostdeutsche Sparkassen
13. Bei **Teilzeitbeschäftigten** wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollbeschäftigten bestimmt (§ 5 Abs. 5 Satz 1 TVÜ-VKA). Bei Vereinbarung einer Stundenzahl ist für die Überleitung die Stundenzahl ins Verhältnis zur Arbeitszeit einer/eines vergleichbaren vollbeschäftigten Angestellten zu setzen und auf zwei Stellen hinter dem Komma (kaufmännisch gerundet) umzurechnen.
Dies gilt für Beschäftigte, deren Arbeitszeit nach § 3 des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung herabgesetzt ist, entsprechend (§ 5 Abs. 5 Satz 2 TVÜ-VKA).
14. Z.B. bei Angestellten im September 2005 zustehende Vergütungsgruppenzulage (§ 9 Abs. 1 TVÜ-VKA), Meister-, Techniker- oder Programmiererzulage (Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 Satz 3 TVÜ-VKA), Zulage nach § 24 BAT / BAT-O / BAT-Ostdeutsche Sparkassen, Zulage nach § 2 der Anlage 3 zum BAT.
Z.B. bei Arbeitern die Zulage für Vorarbeiter/innen und Vorhandwerker/innen, Fachvorarbeiter/innen und vergleichbare Beschäftigte sowie für Lehrgesellen.
15. Zum Besitzstand für bislang bezogenen **Kinderanteil im Ortszuschlag/Sozialzuschlag** siehe § 11 TVÜ-VKA. Anzugeben ist/sind der/die Zahlbeträge im September 2005.
16. Arbeiter: Nach der Beschäftigungszeit bestimmt sich die Stufenzuordnung der Arbeiterin/des Arbeiters (§ 7 Abs. 1 und 2 TVÜ-VKA).
17. Arbeiter: § 21 Abs. 1 Buchst. a BMT-G / BMT-G-O

1.4.1 Überleitungsregeln für Angestellte außer pädagogischem Personal

Die Tabelle ist selbsterläuternd. In der linken Spalte ist die neue Entgeltgruppe ablesbar. In der mittleren und rechten Spalte ist die bisherige Vergütungsgruppe des ABD enthalten, aus der die Zuordnung vorzunehmen ist. Die Zuordnung hängt zum Teil davon ab, ob aus der Vergütungsgruppe ein Aufstieg noch bevorsteht oder schon erfolgt ist

Beispiele: (für mittlere Spalte; Schema gilt auch für rechte Spalte entsprechend)

Angestellter wird aus Vg III ohne Aufstieg nach Vg II übergeleitet in	EG 11
Angestellter wird aus Vg III ohne Aufstieg nach Vg II a übergeleitet in	EG 11
Angestellter wird aus Vg mit bevorstehendem Aufstieg nach Vg II a übergeleitet in	EG 12
Angestellter wird aus Vg II a nach erfolgtem Aufstieg nach Vg III übergeleitet in	EG 12
Angestellter wird aus Vg II a ohne weiteren Aufstieg übergeleitet in	EG 13
Angestellter in Vg VI b mit ausstehendem Aufstieg nach Vg V c übergeleitet in	EG 6
Angestellter in Vg V c nach erfolgtem Aufstieg aus Vg VI b übergeleitet in	EG 8

Neue Einstufung Entgeltgruppe	Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für am 30. September / 1. Oktober 2005 vorhandene Beschäftigte Eingruppierung nach ABD	Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungs- und Einreihungsvorgänge (Bund) Eingruppierung nach ABD
15 Ü	I	Die nach Vergütungsgruppe I bewerteten Tätigkeiten werden in der neuen Entgeltordnung nicht mehr abgebildet, entsprechende Arbeitsverträge sind ab dem 1. Oktober 2005 außertarifflich zu regeln.
15	Keine Stufe 6 Ia Ia nach Aufstieg aus Ib Ib mit ausstehendem Aufstieg nach Ia	Zwingend Stufe 1, keine Stufe 6 Ia Ib mit Aufstieg nach Ia
14	Keine Stufe 6 Ib ohne Aufstieg nach Ia Ib nach Aufstieg aus IIa IIa mit ausstehendem Aufstieg nach Ib	Zwingend Stufe 1, keine Stufe 6 Ib ohne Aufstieg nach Ia
13	Keine Stufe 6 IIa ohne Aufstieg nach Ib	Zwingend Stufe 1, keine Stufe 6 Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung voraussetzen (IIa mit und ohne Aufstieg nach Ib) (ggf. Zulage nach § 17 Abs. 8 TVÜ)
12	Keine Stufe 6 IIa nach Aufstieg aus III III mit ausstehendem Aufstieg nach IIa	Zwingend Stufe 1, keine Stufe 6 III mit Aufstieg nach IIa
11	Keine Stufe 6 III ohne Aufstieg nach IIa III nach Aufstieg aus IVa IVa mit ausstehendem Aufstieg nach III	Zwingend Stufe 1, keine Stufe 6 III ohne Aufstieg nach IIa IVa mit Aufstieg nach III
10	Keine Stufe 6 IVa ohne Aufstieg nach III IVa nach Aufstieg aus IVb IVb mit ausstehendem Aufstieg nach IVa Va in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa (Zuordnung zu Stufe 1)	Zwingend Stufe 1, keine Stufe 6 IVa ohne Aufstieg nach III IVb mit Aufstieg nach IVa Va in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa

9	<p>IVb ohne Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6) IVb nach Aufstieg aus Vb (keine Stufe 6) Vb mit ausstehendem Aufstieg nach IVb (keine Stufe 6) V a mit ausstehendem Aufstieg nach IV b ohne weiteren Aufstieg nach IV a (keine Stufe 6)</p> <p>Va ohne Aufstieg nach IV b (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in der Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in der Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) Vb nach Aufstieg aus Vc (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in der Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)</p>	<p>IVb ohne Aufstieg nach IV a (zwingend Stufe 1, keine Stufe 6) Va mit Aufstieg nach IVb ohne weiteren Aufstieg nach IVa (zwingend Stufe 1, keine Stufe 6)</p> <p>Va ohne Aufstieg nach IV b (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in der Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) Vb mit Aufstieg nach IVb (zwingend Stufe 1, keine Stufe 6) Vb ohne Aufstieg nach IVb (zwingend Stufe 1, Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in der Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)</p>
8	<p>Vc mit ausstehendem Aufstieg nach Vb Vc ohne Aufstieg nach Vb Vc nach Aufstieg aus Vlb</p>	<p>Vc mit Aufstieg nach Vb Vc ohne Aufstieg nach Vb</p>
6	<p>Vlb mit ausstehendem Aufstieg nach Vc Vlb ohne Aufstieg nach Vc Vlb nach Aufstieg aus VII</p>	<p>Vlb mit Aufstieg nach Vc Vlb ohne Aufstieg nach Vc</p>
5	<p>VII mit ausstehendem Aufstieg nach Vlb VII ohne Aufstieg nach Vlb VII nach Aufstieg aus VIII</p>	<p>VII mit Aufstieg nach Vlb VII ohne Aufstieg nach Vlb</p>
3	<p>Keine Stufe 6 VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII</p>	<p>Keine Stufe 6 VIII mit Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII</p>
2	<p><i>VIII nach Aufstieg aus IXb</i> IXa IXb mit ausstehendem Aufstieg nach VIII IXb mit ausstehendem Aufstieg nach IXa IXb nach Aufstieg aus X (keine Stufe 6) X (keine Stufe 6)</p>	<p>IX b mit Aufstieg nach VIII IX b mit Aufstieg nach IXa X mit Aufstieg nach IX b (keine Stufe 6)</p>
1		<p>Keine Stufe 1</p> <p>Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Essens- und Getränkeausgeber/innen - Garderobepersonal - Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich - Reiniger/innen in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks - Wärter/innen von Bedürfnisanstalten- Servierer/innen - Hausarbeiter/innen - Hausgehilfe/Hausgehilfin - Bote/Botin (ohne Aufsichtsfunktion) <p>Ergänzungen können durch Tarifvertrag auf Bundesebene geregelt werden.</p> <p>Hinweis: Diese Zuordnung gilt unabhängig von bisherigen tariflichen Zuordnungen zu Vergütungs-/Lohngruppen.</p>

1.4.2. Überleitungsregeln für pädagogische Mitarbeiterinnen in Kindertageseinrichtungen

1.4.2.1. Zuordnung der Vergütungsgruppen zu den Entgeltgruppen für am 30.09./01-10.2005 vorhandene pädagogische Mitarbeiter

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe ABD	Funktion
		KinderpflegerInnen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
EG 2	IX ohne Aufstieg	Angestellte in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen mit staatl. Anerkennung
EG 3	VIII mit Aufstieg nach VII	Kinderpflegerinnen
EG 5	VII, Fg 2, nach Aufstieg aus VIII	Kinderpflegerinnen nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.
EG 5	VII, Fg 1 mit Aufstieg nach VIb	Kinderpflegerinnenmit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.
EG 6	VI b, Fg 1 nach Aufstieg aus VII	Kinderpflegerinnenmit schwierigen fachlichen Tätigkeiten nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1.
		Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
EG 5	VII, Fg 3 ohne Aufstieg	Angestellte in der Tätigkeit von Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung.
EG 6	VI b, Fg 5 mit Aufstieg nach V c	Erzieherinnen
EG 8	V c, Fg 7 nach Aufstieg aus VIb	Erzieherinnen nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 5. Vg-Zulage nach weiterer 4-jähriger Bewährung in V c Fg 7

EG 8	V c, Fg 5 mit Aufstieg nach V b	Erzieherinnen mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.
EG 9 ohne Stufe 6	V b, Fg 5 nach Aufstieg aus V c	Erzieherinnen mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fall- gruppe 5
EG 8	V c, Fg 6 ohne Aufstieg	Erzieherinnen in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungs- gruppen für nicht schulpflichtige Kinder Vg-Zulage nach 4-jähriger Bewährung (frühestens nach 7-jähriger Tätigkeit in VI b/V c)
EG 9 ohne Stufe 6	V b, Fg 4 ohne Aufstieg	Erzieherinnen mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Angestellte mindestens der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 5. Vg-Zulage nach 4-jähriger Bewährung
		Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.
EG 8	V c, Fg 8 mit Aufstieg nach V b	Heilpädagogen (Hierzu Anmerkung Nr. 8)
EG 9 ohne Stufe 6	V b, Fg 6 nach Aufstieg aus V c	Heilpädagogen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 8
		Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten
EG 8	V c, Fg 10 ohne Aufstieg	Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten + sofortige Vg-Zulage
EG 9	V b, Fg 7 mit Aufstieg nach IV b	Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.
EG 9	IV b, Fg 7 nach Aufstieg aus V b	Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 7.
EG 9	IV b, Fg 3 Ohne Aufstieg	Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen. Vg-Zulage nach 4-jähriger Bewährung

EG 10	IV b, Fg 4 mit Aufstieg nach IV a IV a, Fg 4 nach Aufstieg aus IV b	Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 4.
EG 10	IV a, Fg 1 ohne Aufstieg	Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen. Vg-Zulage nach 4-jähriger Bewährung
EG 11	IV a, Fg 2 mit Aufstieg nach III III, Fg 1 nach Aufstieg aus IV a	Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen. Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 2.
		Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten bestellt sind
EG 8	V c, Fg 11 ohne Aufstieg	Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen + sofortiger Vg-Zulage
EG 9	V b, Fg 8 mit Aufstieg nach IV b IV b, Fg 8 nach Aufstieg aus V b	Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 8.
EG 9	IV b, Fg 5 ohne Aufstieg	Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen Vg-Zulage nach 4-jähriger Bewährung

EG 10	<p>IV b, Fg 6 mit Aufstieg nach IV a</p> <p>IV a, Fg 5 nach Aufstieg aus IV b</p>	<p>Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen</p> <p>Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 6.</p>
EG 10	<p>IV a, Fg 3 Ohne Aufstieg</p>	<p>Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen</p> <p>Vg-Zulage nach 4-jähriger Bewährung</p>

1.4.2.2. Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungs- und Einreihungsvorgänge

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe nach ABD	Funktion
11	IVa mit Aufstieg nach III	Leiter von Kindertagesstätten mit 180 Plätzen
10	IVa ohne Aufstieg nach III IVb mit Aufstieg nach IVa	Leiter von Kindertagesstätten mit 130 Plätzen Stellvertretende Leiter bei 180 Plätzen Leiter von Kindertagesstätten mit 100 Plätzen Stellvertretende Leiter bei 130 Plätzen
9	IVb ohne Aufstieg nach IV a Vb mit Aufstieg nach IVb Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)	Leiter von Kindertagesstätten mit 70 Plätzen Stellvertretende Leiter bei 100 Plätzen Leiter von Kindertagesstätten mit 40 Plätzen Stellvertretende Leiter bei 70 Plätzen Erzieherin mit fachlich koordinierenden Aufgaben
8	Vc mit Aufstieg nach Vb Vc ohne Aufstieg nach Vb	Erzieherin mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten Heilpädagogen Erzieherin in Schulkindergärten, etc. Leiter von Kindertagesstätten Stellvertretende Leiterin bei 40 Plätzen
6	VIb mit Aufstieg nach Vc	Erzieherin
5	VII mit Aufstieg nach VI b VII ohne Aufstieg nach VI b	Kinderpflegerin mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten Angestellte in der Tätigkeit einer Erzieherin
3	VIII mit Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII	Kinderpflegerin
2	IX a	Angestellte in der Tätigkeit einer Kinderpflegerin

1.4.3. Überleitung ArbeiterInnen

Die Tabelle ist selbsterläuternd. In der linken Spalte ist die neue Entgeltgruppe ablesbar. In der mittleren und rechten Spalte ist die bisherige Lohngruppe des ABD enthalten, aus aus der die Zuordnung vorzunehmen ist.

Beispiele: (für mittlere Spalte; Schema gilt auch für rechte Spalte entsprechend)

Arbeiter wird aus Lg 8 a übergeleitet in EG 8

Arbeiter wird aus LG 6 mit ausstehendem Aufstieg nach Lg 6 a übergeleitet in EG 6

Arbeiter wird aus Lg 3 mit ausstehendem Aufstieg nach Lg 4 und Lg 4 a übergeleitet in EG 4

Arbeiter wird aus Lg 2 a nach erfolgtem Aufstieg aus Lg 2 übergeleitet in EG 3

Entgeltgruppe	Zuordnung der Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für am 30. September / 1. Oktober 2005 vorhandene Beschäftigte	Vorläufige Zuordnung der Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungs- und Einreihungsvorgänge
9	9 Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)	9 Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
8	8a 8 mit ausstehendem Aufstieg nach 8a	8 mit ausstehendem Aufstieg nach 8a
7	7a 7 mit ausstehendem Aufstieg nach 7a 7 nach Aufstieg aus 6 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 7 und 7a	7 mit Aufstieg nach 7a 6 mit Aufstieg nach 7 und 7a
6	6a 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 6a 6 nach Aufstieg aus 5 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 6 und 6a	6 mit Aufstieg nach 6a 5 mit Aufstieg nach 6 und 6a
5	5a 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 5a 5 nach Aufstieg aus 4 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 5 und 5a	5 mit Aufstieg nach 5a 4 Aufstieg nach 5 und 5a
4	4a 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 4a 4 nach Aufstieg aus 3 3 mit ausstehendem Aufstieg nach 4 und 4a	4 mit Aufstieg nach 4a 3 mit Aufstieg nach 4 und 4a
3	3a 3 mit ausstehendem Aufstieg nach 3a	

	<p>3 nach Aufstieg aus 2 und 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3a</p> <p>3 nach Aufstieg aus 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3a</p> <p>3 nach Aufstieg aus 2 und 2a (keine Stufe 6)</p> <p>2a nach Aufstieg aus 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3a</p> <p>2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3a</p> <p>2a nach Aufstieg aus 2 (keine Stufe 6)</p> <p>2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a, 3 und 3a</p> <p>2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a und 3 (keine Stufe 6)</p>	<p>3 mit Aufstieg nach 3a</p> <p>2a mit Aufstieg nach 3 und 3a</p> <p>2 mit Aufstieg nach 2a, 3 und 3a</p> <p>2 mit Aufstieg nach 2a und 3 (keine Stufe 6)</p>
2Ü	<p>2a</p> <p>2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a</p> <p>2 nach Aufstieg aus 1</p> <p>1 mit ausstehendem Aufstieg nach 2 und 2a</p>	<p>2 mit Aufstieg nach 2a</p> <p>1 mit Aufstieg nach 2 und 2a</p>
2	<p>1a (keine Stufe 6)</p> <p>1 mit ausstehendem Aufstieg nach 1a (keine Stufe 6)</p>	<p>1 mit Aufstieg nach 1a (keine Stufe 6)</p>
1		

2. Stufe 2: Ermittlung eines Vergleichsentgeltes

2.1. Übersicht

Nach der Zuordnung der Vergütungs- bzw. Lohngruppen zu einer Entgeltgruppe hat die Zuordnung der bisherigen Vergütung bzw. des bisherigen Lohns zu den einzelnen Stufen innerhalb einer Entgeltgruppe zu erfolgen. Um diese Zuordnung vornehmen zu können ist ein sogenanntes Vergleichsentgelt zu ermitteln.

2.2. Einzelheiten

2.2.1. Bildung des Vergleichsentgelts

Für die Zuordnung zu den Stufen innerhalb einer Entgeltgruppe der Entgelttabelle ist ein Vergleichsentgelt zu bilden. Für die Bildung des Vergleichsentgelts sind die im September 2005 erhaltenen Bezüge heranzuziehen

(Rechtsquelle: § 5 Abs. 1 TVÜ-Bund u. TVÜ-VKA)

2.2.1.1. Bildung des Vergleichsentgelts bei den Angestellten

- a) Bei **Angestellten** aus dem Geltungsbereich des ABD setzt sich das Vergleichsentgelt aus
- Grundvergütung,
 - allgemeiner Zulage und
 - Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 zusammen.

Zum **Ortszuschlag** hat die Bayerische Regional-KODA nachfolgende **eigene Konkurrenzregelung** beschlossen, die in Kurzform besagt:

Der Ehegattenanteil (Differenzbetrag zwischen der Stufe 1 und 2 des Ortszuschlags) ist in der tatsächlichen Höhe, in der er im September 2005 dem Mitarbeiter im Geltungsbereich des ABD zugestanden hat, in das Vergleichsentgelt einzubeziehen.

(Zu beachten ist dabei für Teilzeitbeschäftigte die Protokollnotiz Satz 2 zu § 5 Abs. 5 TVÜ-Bund und VKA.)

Der **Text des Beschlusses** zur Konkurrenzregelung lautet:

„Ortszuschlag der Stufe 2 ist in das Vergleichsentgelt einzubeziehen, wenn der Ehegatte des Beschäftigten

- nicht ortszuschlags- oder familienzuschlagsberechtigt ist oder

- nach § 29 Abs. 5 d ABD Teil A, 1. in der Fassung vom 30.09.2005 nur den Ortszuschlag der Stufe 1 in Anspruch nimmt.

Ortszuschlag der Stufe 1 zuzüglich der Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 ist in das Vergleichsentgelt einzubeziehen, wenn die Ehegatten nach § 29 Abs. 5 d ABD Teil A, 1. in der Fassung vom 30.09.2005 den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 je zur Hälfte aufgeteilt haben.

In das Vergleichsentgelt einzubeziehen ist der Ortszuschlag der Stufe 1 zuzüglich des nach § 29 Abs. 5 c ABD Teil A, 1. in der Fassung vom 30.09.2005 zu errechnenden Anteils des Ortszuschlags der Stufe 2.“

(Bei der Ermittlung des Vergleichsentgelts der Stufe 2 kommt es nur darauf an, ob eine andere Person ortszuschlagsberechtigt ist; die Höhe des Ortszuschlags ist dabei ohne Bedeutung.)

Ferner fließen im September 2005 nach den Regelungen des ABD zustehende **Funktionszulagen** insoweit in das Vergleichsentgelt ein, als sie nach dem TVÖD/ABD nicht mehr vorgesehen sind.

Vorhandene Mitarbeiter erhalten bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung ihre Techniker-, Meister- und Programmierzulagen unter den bisherigen Voraussetzungen als persönliche Besitzstandszulage.

Nicht in das Vergleichsentgelt gehen ein:

- Kinderbezogener Anteil im Ortszuschlag
- Vergütungsgruppenzulagen
- Zulage nach § 24 ABD Teil A, 1. (vorübergehende Ausübung einer höherwertigeren Tätigkeit)
- Leistungszulagen oder übertarifliche Zulagen

- b) Erhalten Angestellte (unter 18 Jahren) eine **Gesamtvergütung** (§ 30 ABD Teil A, 1.), bildet diese das Vergleichsentgelt.

(Rechtsquelle: § 5 Abs. 2 TVÜ-Bund u. TVÜ-VKA in der Fassung nach Beschluß der Bayerischen Regional-KODA vom 26.09.05)

2.2.1.2. Bildung des Vergleichsentgelts bei Arbeiterinnen und Arbeitern

- a) Bei Arbeiterinnen und Arbeitern aus dem Geltungsbereich des ABD Teil B wird der **Monatstabellenlohn** als Vergleichsentgelt zugrunde gelegt.

Ferner fließen im September 2005 nach den Regelungen des ABD zustehende Funktionszulagen insoweit in das Vergleichsentgelt ein, als sie nach dem TVöD/ABD nicht mehr vorgesehen sind.

Nicht in das Vergleichsentgelt gehen ein:

- Sozialzuschlag
- Vorarbeiterzulage
- Zulage wegen vorübergehender Ausübung höherwertiger Tätigkeiten.
- Persönliche Zulagen
- Erschwerniszuschläge

b) Erhalten Mitarbeiter Lohn nach § 23 Abs. 1 ABD Teil B, Teil 1. (**Lohnbemessung für Arbeiter/innen unter 18 Jahren**), bildet dieser das Vergleichsentgelt.

(Rechtsquelle: § 5 Abs. 3 TVÜ-Bund u. TVÜ-VKA)

2.2.2. Besonderheiten

2.2.2.1. Erreichen der nächsthöheren Lebensaltersstufe bzw. Lohnstufe im Oktober 2005

Mitarbeiter (Angestellte und Arbeiter/innen), die im **Oktober 2005** bei Fortgeltung des bisherigen Rechts

- die Grundvergütung bzw. den Monatstabellenlohn der **nächsthöheren Lebensalters- bzw. Lohnstufe** erhalten hätten,
- werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im September 2005 erfolgt.

Dies gilt auch für im Oktober 2005 bevorstehende Bewährungs-, Zeit- und Tätigkeitsaufstiege sowie im Oktober 2005 bevorstehende Herabgruppierungen. Sie werden im September 2005 fiktiv vollzogen.

(Rechtsquelle: § 5 Abs. 4 TVÜ-Bund u. TVÜ-VKA)

Für die **pädagogischen Mitarbeiter in den Kindertageseinrichtungen** regelt die Protokollnotiz zu § 5 Abs. 4 TVÜ-VKA für den Fall, dass bei einem Mitarbeiter die Stufensteigerung mit einer Höhergruppierung zusammenfällt, in einem ersten Schritt der Stufenaufstieg und dann in einem zweiten Schritt die Höhergruppierung fiktiv zum 30.09.2005 vorzunehmen ist.

Rückrechnung auf Teilzeitentgelt
zum Stand 01.10.05
EUR 2.820,50 / 100 * 60 =

EUR 1.692,30

Stand: 28.10.05/Ergänzung

2.2.2.3 Keine Bezüge im September 2005

Für Mitarbeiter,

die **nicht für alle Tage im September 2005** oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge (z. Bsp. wegen Elternzeit, Arbeitsunfähigkeit außerhalb der Fristen der Lohnfortzahlung) erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie **für alle Tage** dieses Monats **Bezüge** erhalten.

In den Fällen der **Beurlaubung über sechs Monate oder bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen** (§ 27 Abschn. A Abs. 7 ABD Teil A bzw. § 27 Abschn. A.2. Abs. 3 Unterabs. 6 ABD Teil A/Kindertagesstätten) und der entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter) werden die Mitarbeiter für das Vergleichsentgelt so gestellt, als hätten sie am 1. September 2005 die Arbeit wieder aufgenommen.

(Die Stufen im alten Recht werden zum 1.9.2005 nach den genannten Regeln neu festgesetzt und die Ermittlung des Vergleichsentgelts erfolgt aus diesen Stufen. In diesen Fällen laufen Stufenaufstiege nach dem 30.09.2005 nicht weiter.)

(Rechtsquelle: § 5 Abs. 6 TVÜ-Bund u. TVÜ-VKA)

2.2.2.4. Zwischenstufen bei den Altersstufen oder Lohnstufen im September 2005

Bei Mitarbeitern,

die den **Unterschiedsbetrag** zwischen der Grundvergütung bzw. dem Monatstabellenlohn ihrer bisherigen zur nächsthöheren Lebensalters- bzw. Lohnstufe **im September 2005 nur zur Hälfte** erhalten (§ 27 Abschn. A Abs. 8 ABD Teil A bzw. die gemäß § 27 Abschn. A.2. Abs. 6 ABD Teil A (Zwischenstufen bei Lebensalterstufen im Bereich Kindertagesstätte und entsprechende Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter) wird für die Bestimmung des Vergleichsentgelts die **volle Grundvergütung** bzw. der **volle Monatstabellenlohn** aus der nächsthöheren Lebensalters- bzw. Lohnstufe zugrunde gelegt.

Für die Ermittlung des Vergleichsentgelts wird also die Halbierung der Stufen für den Sep-

tember 2005 fiktiv aufgehoben und die volle Grundvergütung bzw. der volle Monatslohn zugrunde gelegt. Die Halbierung der Stufen endet tatsächlich am 30.09.2005.

Rechtsquelle: § 5 Abs. 7 TVÜ-Bund und. TVÜ-VKA

3. Stufe 3: Stufenzuordnung

3.1. Stufenzuordnung der Angestellten

3.1.1. Übersicht

Individuelle Zwischenstufe

Niemand soll durch die Überleitung in das neue Vergütungssystem weniger verdienen als vorher.

Am 1. Oktober 2005 werden die Angestellten daher mit ihren am Stichtag erhaltenen Bezügen, dem sog. Vergleichsentgelt, in eine individuelle Zwischenstufe ihrer neuen Entgeltgruppe zugeordnet. Es erfolgt zum Stichtag also keine direkte Zuordnung der Angestellten zu einer bestimmten Grundentgelt- oder Entwicklungsstufe der neuen Tabelle, sondern sie werden in einer Übergangszeit zwischen der betragsmäßig nächst niedrigeren und der nächst höheren Stufe ihrer neuen Entgeltgruppe geführt.

Ausnahme:

Liegt das Vergleichsentgelt unter dem Tabellenwert der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe, steht bereits zum Stichtag 01.10.2005 Entgelt nach Stufe 2 zu.

Zum 1. Oktober 2007 steigen die der individuellen Zwischenstufe zugeordneten ehemaligen Angestellten in die nächst höhere Stufe auf und erhalten das dort vorgesehene Entgelt. Gleichzeitig beginnt die jeweilige Zeit für das Aufsteigen in die nächst höhere Stufe.

Individuelle Endstufe

Liegt das Vergleichsentgelt über der Endstufe der maßgeblichen Entgeltgruppe, werden diese Beschäftigten am 1. Oktober 2005 einer individuellen Endstufe jenseits der Tabellenendstufe zugeordnet.

3.1.2. Einzelheiten

3.1.2.1 Grundregeln der Stufenzuordnung

3.1.2.1.1. Individuelle Zwischenstufe

Angestellte Mitarbeiter werden

- einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden
- individuellen Zwischenstufe der zugeordneten Entgeltgruppe zugeordnet..

Diese individuelle Zwischenstufe ist für den Mitarbeiter für die nächsten zwei Jahre maßgebend.

Zum **1. Oktober 2007** steigen diese Mitarbeiter in der Regel in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf.

Soweit die Aufstiege in den Stufen leistungsbezogen sind, kann aufgrund unterdurchschnittlicher Leistungen (auch) der zum 01.10.2007 vorgesehene Aufstieg verlängert oder bei überdurchschnittlicher Leistung verkürzt werden.

Der **weitere Stufenaufstieg** richtet sich nach den Regelungen der neuen Entgeltordnung.

Beispiel: (TVÜ-Bund)

Angestellte aus Verg.Gr. IV b ABD, ohne Aufstieg nach IV a	
Verg.Gr. IV b, Last 33	EUR 2.027,29
Ortszuschlag Stufe 2	EUR 609,26
allgemeine Zulage	<u>EUR 114,60</u>
Vergleichsentgelt	EUR 2.751,15
laut Zuordnungstabelle - Überleitung in EG 9 zwischen Stufe 4 (EUR 2.730,00) und 5 (EUR 2.980,00)	
nach 2 Jahren Stufe 5 (01.10.07)	EUR 2.980,00
kein weiterer Aufstieg in Stufe 6 in EG 9	

Beispiel: (TVÜ-Bund) **Teilzeit**

Vorgaben wie oben, Angestellte hat Wochenarbeitszeit von 20 Stunden	
Verg.Gr. IV b, Last 33	EUR 1.053,14
Ortszuschlag Stufe 2	EUR 316,50
allgemeine Zulage	<u>EUR 59,53</u>
	EUR 1.429,17

hochgerechnet auf Vollzeitentgelt:	
1.429,17 EUR /20 Std. * 38,5 Std	EUR 2.751,15
Vergleichsentgelt	EUR 2.751,15
Zuordnung EG 9 zwischen Stufe 4 und 5	
Nach Zuordnung Rückrechnung:	
2.751,15 EUR / 39 Std. * 20 Std	EUR 1.410,85
nach 2 Jahren Stufe 5 (01.10.2007)	
bei Vollzeit	EUR 2.980,00
Rückrechnung auf Teilzeit:	
2.980,00 EUR /39 Std. * 20 Std. =	EUR 1.528,21

(Rechtsquelle: § 6 Abs. 1 TVÜ-Bund und TVÜ-VKA))

3.1.2.1.2. Zuordnung mindestens zu Stufe 2 einer Entgeltgruppe

Mitarbeiter,

deren Vergleichsentgelt niedriger ist als das Entgelt in der Stufe 2, werden am 01.10.2005

nicht einer individuellen Zwischenstufe zwischen Stufe 1 und Stufe 2, sondern der Stufe 2 zugeordnet.

Ausnahme:

Mitarbeiter

denen am 30. September 2005 eine in der Allgemeinen Vergütungsordnung (ABD Teil A 3.1) durch die Eingruppierung in **Vergütungsgruppe Va ABD mit Aufstieg nach IV b und IVa** abgebildete Tätigkeit übertragen ist, werden in **Entgeltgruppe 10 der Stufe 1** zugeordnet.

(In Vg V a ABD sind technische Angestellte eingruppiert.)

Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen der neuen Entgeltordnung. Auch hier gilt die Leistungsbezogenheit in den Stufenaufstiegen mit der Möglichkeit der Verkürzung oder Verlängerung der zwischen den Stufen liegenden Zeit.

Beispiel: (Bund)

Angestellte aus Verg.Gr. VII ABD

Beschäftigung beim selben Arbeitgeber 3 Jahre

Verg.Gr. VII Last 23	EUR 1.212,66
Ortszuschlag Stufe 1	EUR 473,21
allgemeine Zulage	<u>EUR 107,44</u>
Vergleichsentgelt	EUR 1.793,31

laut Zuordnungstabelle - Überleitung in EG 5 zwischen Stufe 1 (EUR 1.688,00) und 2 (EUR 1.875,00)

mindestens Stufe 2	EUR 1.875,00
nach 2 Jahren Stufe 3 (01.10.2007)	EUR 1.970,00
nach 3 Jahren Stufe 4	EUR 2.065,00
nach weiteren 4 Jahren Stufe 5	EUR 2.135,00
nach weiteren 5 Jahren Stufe 6	EUR 2.185,00

(Rechtsquelle: § 6 Abs. 4 TVÜ-Bund und TVÜ-VKA)

3.1.2.1.3 Individuelle Endstufe

Liegt das **Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe** der zugeordneten Entgeltgruppe, wird der Mitarbeiter einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden **individuellen Endstufe** zugeordnet.

Beispiel: (Bund)

Angestellte aus Verg.Gr. VI b ABD, mit erreichtem Aufstieg V c

Verg.Gr. V c Last 41	EUR 1.891,70
Ortszuschlag Stufe 2	EUR 575,03
allgemeine Zulage	<u>EUR 107,44</u>
Vergleichsentgelt	EUR 2.574,17

laut Zuordnungstabelle - Überleitung in EG 8 oberhalb Stufe 6 (EUR 2.493,00)

Besitzstand	EUR 2.574,17
-------------	--------------

Der Mitarbeiter verbleibt in dieser individuellen Endstufe, solange er der Entgeltgruppe zugeordnet ist, also bei demselben Arbeitgeber in derselben oder einer gleichwertigen Tätigkeit verbleibt.

Die individuelle Endstufe ist dynamisch. Sie verändert sich bei allgemeinen Entgeltsteigerungen um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

(Rechtsquelle: § 6 Abs. 3TVÜ-Bund und TÜV-VKA)

3.1.3. Umgruppierung

3.1.3.1. Höhergruppierung

a) Werden übergeleitete Mitarbeiter

nach dem 31.10.2005 aber vor dem 1. Oktober 2007 höhergruppiert nach

- Bewährungs-, Fallgruppenaufstieg,
 - Vergütungsgruppenzulage im Anschluß an Fallgruppenaufstieg oder
 - aufgrund Übertragung einer mit einer höheren Entgeltgruppe bewerteten Tätigkeit,
- so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2.

Ist das neue Tabellenentgelt in den Entgeltgruppen 1 – 8 nicht um mindestens 25 EUR, in den Entgeltgruppen 9 – 15 nicht um mindestens 50 EUR höher als das bisherige Entgelt, dann werden die 25 bzw. 50 EUR monatlich als Garantiebtrag bezahlt (§ 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD). Der Garantiebtrag wird für die Dauer der betreffenden Stufenlaufzeit gezahlt.

Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen der neuen Entgeltordnung.

Beispiel: (Bund)

Angestellte aus Verg.Gr. VII ABD, ohne Aufstieg nach Verg.Gr. VI b	
Verg.Gr. VII Lebensaltersstufe 31	EUR 1.336,93
Ortszuschlag Stufe 2	EUR 575,03
allgemeine Zulage	EUR 107,44
Vergleichsentgelt	EUR 2.019,40
laut Zuordnungstabelle - Überleitung in EG 5 zwischen Stufe 3 (EUR 1.970,00) und 4 (EUR 2.065,00)	

Höhergruppierung zum 01.04.2006 in EG 6 wegen höherwertigerer Tätigkeit

Zustehender Betrag in EG 6 mindestens	EUR 2.019,40
Zuordnung zu diesem Betrag nächst höheren regulären Stufe	

in EG 6 Stufe 3 mit EUR 2.060,00
Der Unterschiedsbetrag zwischen EUR 2.019,40 und EUR 2.060,00
ist mit 40,60 EUR höher als 25,00 EUR. Die Garantiebetragsregelung kommt
nicht zur Anwendung.

Aufstieg nach 3 Jahren in Stufe 4
Nach weiteren 4 Jahren in Stufe 5
Nach weiteren 5 Jahren in Stufe 6

(Rechtsquelle: § 6 Abs. 2 TVÜ-Bund und TÜV-VKA)

b) Werden Mitarbeiter **aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert**,

so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht .

Im übrigen gilt das unter a) Ausgeführte entsprechend .

Beispiel:

Angestellte, der EG 5 zugeordnet, ist mit einem Gehalt von (fiktiv) 2.250 EUR
in einer individuellen Endstufe.
Sie wird am 01.07.2006 wegen höherwertigerer Tätigkeiten nach EG 6 höhergruppiert
Sie hat in EG 6 mindestens 2.250,00 EUR zu bekommen. Dieser Betrag liegt zwischen
Stufe 5 (EUR 2.220,00) und 6 (EUR 2.285,00).
Sie wird der nächst höheren regulären Stufe 6 zu geordnet mit 2.285,00 EUR.

Hätte die Angestellte ein Entgelt von (fiktiv) 2.350,00 EUR, würde sie auch in EG 6 mit ih-
ren 2.350,00 EUR wieder einer individuellen Endstufe zugeordnet.

(Rechtsquelle: § 6 Abs. 3 TVÜ-Bund und TÜV-VKA)

3.1.3.2. Herabgruppierung

Werden Mitarbeiter vor dem **1. Oktober 2007 herabgruppiert**,

werden sie in der niedrigeren Entgeltgruppe derjenigen individuellen Zwischenstufe zuge-
ordnet, die sich bei Herabgruppierung im September 2005 ergeben hätte.

Zum 1. Oktober 2007 steigen diese Mitarbeiter in die dem Betrag nach nächsthöhere regulä-
re Stufe ihrer Entgeltgruppe auf.

Der weitere Stufenaufstieg nach dem 30.09.2007 richtet sich nach den Regelungen des
neuen Entgeltsystems.

Beispiel: (Bund)

Angestellte in Verg.Gr. V c ABD	
Verg.Gr. V c Last 31	EUR 1.604,03
Ortszuschlag Stufe 2	EUR 575,03
allgemeine Zulage	<u>EUR 107,44</u>
Vergleichsentgelt	EUR 2.286,50

laut Zuordnungstabelle in EG 8 individuelle Zwischenstufe zwischen Stufe 3 (EUR 2.240,00) und 4 (EUR 2.330,00)

Herabgruppierung zum 01.04.2006 wegen geringerwertigerer Tätigkeiten nach Verg.Gr. VI b, ohne Aufstieg nach V c,

Zuordnung zu EG 6

auf den 30.09.2005 bezogenes neues Vergleichentgelt zu ermitteln:

Verg.Gr. VI b Last 31	EUR 1.467,80
Ortszuschlag Stufe 2	EUR 575,03
allgemeine Zulage	<u>EUR 107,44</u>
Vergleichsentgelt	EUR 2.150,27
Zustehender Betrag in EG 6	EUR 2.150,27

Zuordnung in individuelle Zwischenstufe zwischen Stufe 3 (EUR 2.060,00) und 4 (EUR 2.155,00)

Aufstieg in Stufe 4 zum 01.10.2007

Nach weiteren 4 Jahren in Stufe 5

Nach weiteren 5 Jahren in Stufe 6

(Rechtsquelle: § 6 Abs. 2 TVÜ-Bund und TÜV-VKA)

3.2. Stufenzuordnung der Arbeiter/innen

3.2.1. Übersicht

Individuelle

Die weiteren Stufenaufstiege erfolgen entsprechend den Regelungen des neuen Entgeltsystems.

(Rechtsquelle: § 7 Abs. 2 TVÜ-Bund und TVÜ-VKA)

Zwischenstufe

Arbeiter/innen werden zum Stichtag 1. Oktober 2005 zunächst nach ihrer Beschäftigungszeit (§ 6 MArb) in die Entgeltstufe ihrer neuen Entgeltgruppe übergeleitet, die sie erreicht hätten, wenn die neue Entgelttabelle bereits seit dem Beginn ihrer Beschäftigungszeit gegolten hätte; dabei wird die Stufe 1 in jeden Fall mit einem Jahr berücksichtigt.

Beschäftigte, deren so ermitteltes Entgelt geringer ist als ihr bisheriger Monatstabellenlohn, der als Vergleichsentgelt dient, werden in eine individuelle Zwischenstufe übergeleitet, in der sie weiterhin ihren bisherigen Monatstabellenlohn erhalten.

Die Verweildauer in der individuellen Zwischenstufe - ebenso wie die Verweildauer in einer „normalen“ neuen Entgeltstufe – richtet sich nach der für das Erreichen der nächsten Stufe noch verbleibenden individuellen Beschäftigungszeit.

Bei Beschäftigten, deren Vergleichsentgelt unter dem Tabellenwert der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe liegt, steht bereits zum Stichtag Entgelt nach Stufe 2 zu.

Individuelle Endstufe

Wie bei Angestellten

3.2.2. Einzelheiten

3.2.2.1. Grundregeln der Stufenzuordnung

3.2.2.1.1. Zuordnung nach Beschäftigungszeit

Arbeiter/innen (ABD Teil B)

werden entsprechend ihrer Beschäftigungszeit nach § 6 ABD Teil B (und damit in der Regel nicht nach dem Vergleichsentgelt wie bei den Angestellten) der Stufe der zugeordneten Entgeltgruppe zugeordnet, die sie erreicht hätten, wenn die Entgelttabelle des neuen Entgeltsystems bereits seit Beginn ihrer Beschäftigungszeit gegolten hätte; Stufe 1 ist hierbei ausnahmslos mit einem Jahr zu berücksichtigen.

Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des neuen Entgeltsystems.

Beispiel:

Arbeiter aus der Lohngruppe 6 a	
Beginn der Beschäftigungszeit 1.7.1994	
Lohngruppe 6 a Stufe 6 (Vergleichsentgelt)	EUR 2.201,14
laut Zuordnungstabelle - Überleitung in EG 6	
mit 11 Jahren Beschäftigungszeit = Stufe 5	EUR 2.220,00
nach 15 Jahren Beschäftigungszeit(also nach weiteren 4 Jahren: 1. 7.2009)	
Stufe 6	EUR 2.285,00

(Rechtsquelle: § 7 Abs. 1 TVÜ-Bund und TVÜ-VKA)

3.2.2.1.2. Individuelle Zwischenstufe

Ist das auf der Beschäftigungszeit ermittelte **Entgelt niedriger als das Vergleichsentgelt**, werden die Arbeiter/innen einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe zugeordnet.

Der Aufstieg aus der individuellen Zwischenstufe in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe findet zu dem Zeitpunkt statt, zu dem sie gemäß 1.1. die Voraussetzungen für diesen Stufenaufstieg aufgrund der Beschäftigungszeit erfüllt haben.

(Anders als bei Angestellten rücken also Arbeiter/innen bei einer Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe in die nächsthöhere reguläre Stufe nicht am 01.10.2007, sondern in Abhängigkeit von ihrer Beschäftigungszeit früher oder später auf.)

Beispiel:

Arbeiter aus der Lohngruppe 5 a	
Beginn der Beschäftigungszeit 1.7.1996	
Lohngruppe 5 a Stufe 6 (Vergleichsentgelt)	EUR 2.106,38
laut Zuordnungstabelle - Überleitung in EG 5	
mit 9 Jahren Beschäftigungszeit = Stufe 4	EUR 2.065,00
mindestens Besitzstandszeit	EUR 2.106,38
(also nach 1 weiteren Jahr = 1. 7.2006)	
Stufe 5	EUR 2.135,00
nach weiteren 5 Jahren (=1.7.2011) Stufe 6	EUR 2.185,00

(Rechtsquelle: § 7 Abs. 3 TVÜ-Bund und TVÜ-VKA)

3.2.2.1.3. Zuordnung mindestens zu Stufe 2 einer Entgeltgruppe

Arbeiter/innen, deren Vergleichsentgelt niedriger ist als das Entgelt in der Stufe 2, werden am 01.10.2005 der Stufe 2 zugeordnet.

3.2.2.1.4. Individuelle Endstufe

Liegt das **Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe** der zugeordneten Entgeltgruppe, wird der Mitarbeiter einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden **individuellen Endstufe** zugeordnet. Er verbleibt dort, solange er bei demselben Arbeitgeber in derselben oder einer gleichwertigen Tätigkeit verbleibt.

Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

(Rechtsquelle: § 7 Abs. 2 TVÜ-Bund und TVÜ-VKA)

3.2.2.2. Umgruppierungen während der Verweildauer in einer individuellen Zwischenstufe

Im Gegensatz zu den Angestellten spielt das Datum 01.10.2007 für die Umgruppierung von Arbeitern/innen keine Rolle, die Verweildauer in einer Zwischenstufe kann über dieses Datum hinausgehen.

3.2.2.2.1 Höhergruppierung

Werden Mitarbeiter (Arbeiter/innen) während ihrer Verweildauer in der individuellen Zwischenstufe **höhergruppiert**,

erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2.

Ist das neue Tabellenentgelt in den Entgeltgruppen 1 – 8 nicht um mindestens 25 EUR, in den Entgeltgruppen 9 – 15 nicht um mindestens 50 EUR höher als das bisherige Entgelt, dann werden die 25 bzw. 50 EUR monatlich als Garantiebtrag bezahlt (§ 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD).

Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des neuen Entgeltsystems.

(Rechtsquelle: § 7 Abs. 4 TVÜ-Bund und TVÜ-VKA)

3.2.2.2.2. Herabgruppierung

Werden Mitarbeiter (Arbeiter/innen) während ihrer Verweildauer in der individuellen Zwischenstufe **herabgruppiert**, erfolgt die Stufenzuordnung in der niedrigeren Entgeltgruppe, als sei die niedrigere Einreihung bereits im September 2005 erfolgt.

Wie bei Angestellten ist auch hier das Vergleichsentgelt aus der niedrigeren Lohngruppe fiktiv zum 30.09.2005 zu ermitteln. Die Stufenzuordnung in der niedrigeren Entgeltgruppe erfolgt nach der Beschäftigungszeit am 01.10.2005. Ist die Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach dem Vergleichsentgelt günstiger als die Zuordnung nach der Beschäftigungszeit zu einer regulären Entgeltstufe, so ist die Zuordnung nach dem Vergleichsentgelt vorzunehmen.

Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des neuen Entgeltsystems.

Ausnahme:

Der Aufstieg aus einer individuellen Zwischenstufe in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe der Entgeltgruppe findet zu dem Zeitpunkt statt, zu dem sie gemäß 3.2.2.1.1. (Zuordnung nach Beschäftigungszeit) die Voraussetzungen für diesen Stufenaufstieg aufgrund der Beschäftigungszeit erfüllt haben.

(Rechtsquelle: § 7 Abs. 4 TVÜ-Bund und TVÜ-VKA)

4. Stufe 4: Feststellen von Besitzstandsregelungen

4.1. Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege sowie Vergütungsgruppenzulagen

4.1.1. Übersicht

Besitzstandsregelungen im Zusammenhang mit der Überleitung in das neue Entgeltsystem für zu erwartende, aber noch nicht vollzogene Aufstiege wurden nur für Angestellte geschaffen, nicht für Arbeiter/innen. Für Arbeiter/innen wurden die Aufstiege nach altem Recht bereits weitgehend in die Entgelttabelle integriert.

Für Angestellte die aus den Vergütungsgruppen VIII – V c in eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 überführt werden und am Stichtag die Hälfte der Zeitdauer für einen Aufstieg in die nächst höhere BAT- Vergütungsgruppe erfüllt haben, erfolgt zum individuellen Aufstiegszeitpunkt – also nicht zum 01.10.2005 - der „Aufstieg“ in die nächst höhere Entgeltgruppe entsprechend den Regelungen des TVöD über Höhergruppierungen, soweit zum Stichtag die/der Beschäftigte die persönlichen Voraussetzungen erfüllt hätte.

Bei Angestellten, die aus den Vergütungsgruppen X bis IX a in die Entgeltgruppe 2 und aus den Vergütungsgruppen V b bis I b in die Entgeltgruppen 9 bis 15 überführt werden, kommt ein weiterer Aufstieg zur Sicherung erwarteter Bewährungsaufstiege gem. § 8 Abs. 2 TÜV nur unter erweiterten Voraussetzungen in Betracht.

Für Anwartschaften auf **Vergütungsgruppenzulagen** und für **doppelte Aufstiege** sind besondere Regelungen vorgesehen.

4.1.2. Einzelheiten

4.1.2.1. Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege

4.1.2.1.1. Höhergruppierung bei Überleitung in eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8

4.1.2.1.1.1. Angestellte Mitarbeiter, die in eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitet wurden,

die **am 1. Oktober 2005** bei Fortgeltung des bisherigen Regelungen die für eine Höhergruppierung **erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte** erfüllt haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des neuen Entgeltsystems eingruppiert.

Dies gilt auch für übergeleitete Mitarbeiter, die bei Fortgeltung des ABD in der Fassung vom 30.09.2005 bis spätestens zum 30. September 2007 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit höhergruppiert worden wären, **obwohl die Hälfte der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am Stichtag noch nicht erfüllt ist.**

Beispiel:

Angestellter aus Vg VII mit 6-jährigem Bewährungsaufstieg nach Vg VI b
Beginn Bewährungszeit: 01.05.2002
Überleitung in Entgeltgruppe 5
Am 30.09.2005 mehr als die Hälfte der 6-jährigen Bewährungszeit zurückgelegt (3 Jahre 5 Monate)
Höhergruppierung zum 01.05.2008 in Entgeltgruppe 6.

Beispiel:

Angestellter aus Vg VII mit 6-jährigem Bewährungsaufstieg nach Vg VI b
Beginn Bewährungszeit: 01.11.2002
Überleitung in Entgeltgruppe 5
Am 30.09.2005 weniger als die Hälfte der 6-jährigen Bewährungszeit zurückgelegt (2 Jahre 11 Monate)
Bewährungsaufstieg wird nicht mehr vollzogen

Ausnahmen:

- Die Höhergruppierung erfolgt in die **Entgeltgruppe 5**, wenn die Mitarbeiter aus der Vergütungsgruppe **VIII ABD mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe VII ABD** übergeleitet worden sind.
- Die Höhergruppierung erfolgt in die **Entgeltgruppe 8**, wenn die Mitarbeiter aus der **Vergütungsgruppe VIb ABD mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe Vc** übergeleitet worden sind.

4.1.2.1.1.2. Voraussetzung für die Höhergruppierung ist, dass

- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten, und
- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

4.1.2.1.1.3. Diese Regelungen gelten nicht für Mitarbeiter,

die im **Oktober 2005** bei Fortgeltung der bisherigen Regelungen die **Voraussetzungen** für einen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstieg **erfüllt** hätten. Diese werden für die Überleitung **so behandelt, als wären sie bereits im September 2005 höhergruppiert worden.**

4.1.2.1.1.4. Höhergruppierung vor 01.10.2007

Erfolgt die Höhergruppierung vor dem 1. Oktober 2007, so erhält der Mitarbeiter in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2.

Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen der neuen Entgeltordnung.

Beispiel:

Angestellter aus Vg VII mit 6-jährigem Bewährungsaufstieg nach Vg VI b
Überleitung in Entgeltgruppe 5, Vergleichsentgelt (fiktiv) 2.050 EUR zwischen Stufe 3
(EUR 1.970,00) und 4 (EUR 2.065,00)
Beginn Bewährungszeit: 01.07.2000
Am 30.09.2005 mehr als die Hälfte der 6-jährigen Bewährungszeit zurückgelegt
Ende der Bewährungszeit 30.06.2006
Höhergruppierung am 01.07.2006 in EG 6
Stufenzuordnung in EG 6:
Mindestens 2.050 EUR (Zwischenstufe zwischen Stufe 2 (EUR 1.960,00) und 3 (EUR
2.060,00),
also nächst höhere reguläre Stufe 3 mit 2.060 EUR. Die Differenz zwischen dem Tabellen-
entgelt von EUR 2.060 und der bisherigen individuellen Zwischenstufe von EUR 2.050 ist
geringer als EUR 25. Der Angestellte erhält den Garantiebetrug von EUR 25; also EUR
2.050 zuzüglich EUR 25 = EUR 2.075 bis zur nächsten Stufensteigerung.

nach 3 Jahren Stufe 4
nach weiteren 4 Jahren Stufe 5
nach weiteren 5 Jahren Stufe 6

(Rechtsquelle: § 8 Abs. 1 und 3 TVÜ-Bund und TVÜ-VKA)

4.1.2.1.2. Stufenaufstieg bei Überleitung in die Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15

4.1.2.1.2.1 Angestellte Mitarbeiter in die Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 über- geleitet

Angestellte Mitarbeiter, die in die **Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15** übergeleitet wurden, die am **1. Oktober 2005** bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die für eine Höhergruppierung erforderliche **Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt** haben, und **in der Zeit zwischen dem 1. November 2005 und dem 30. September 2007 höhergruppiert worden wären,**

erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- bzw. Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung bestimmt hätte.

Die Neuberechnung des Vergleichsentgelts führt nicht zu einem Wechsel der Entgeltgruppe.

Dies gilt auch für übergeleitete Mitarbeiter, die bei Fortgeltung des ABD in der Fassung vom 30.09.2005 bis spätestens zum 30. September 2007 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit höhergruppiert worden wären, **obwohl die Hälfte der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am Stichtag noch nicht erfüllt ist.**

Die Höhergruppierungsaussicht wird also nicht gesichert durch eine tatsächliche Höhergrup-

pie rung in eine höhere Entgeltgruppe, sondern durch eine fiktive erneut vorzunehmende Überleitung auf den Zeitpunkt 01.10.2005. Die erneute Überleitung erfolgt aus der Vergütungsgruppe, in die ein Bewährungsaufstieg erfolgt wäre. Das auf dieser Basis neu ermittelte Vergleichsentgelt ist dann einer individuellen Zwischen- oder Endstufe derselben Entgeltgruppe zuzuordnen, in die der Angestellte eingruppiert ist.

Beispiel:

Angestellter aus Vg V b mit 4-jährigem Aufstieg nach IV b

Beginn Bewährungszeit: 01.07.2003

Überleitung in die Entgeltgruppe 9 mit dem individuellen Vergleichsentgelt aus Vg IV b zum 01.10.2005

Am 30.09.2005 mehr als die Hälfte der 4-jährigen Bewährung zurückgelegt (2 Jahre 3 Monate)

Am 01.07.2007 ist wie folgt zu verfahren:

- a) fiktive Höhergruppierung auf den 30.09.2005 zur Ermittlung des Vergleichsentgelts nach altem Recht in Vergütungsgruppe IV b
- b) Zuordnung zu einer neuen individuellen Zwischenstufe auf Grundlage des neuen Vergleichsentgelts ab 01.07.2007
- c) Weiterer Stufenaufstieg zum 01.10.2007 in die nächsthöhere reguläre Stufe.

Individuelles Vergleichsentgelt zum 01.10.2005 (Tabelle Bund)

Grundvergütung, Vg V b, Last 31 EUR 1.837,77

Ortszuschlag St. 2 EUR 609,26

Allgemeine Zulage EUR 114,60

Vergleichsentgelt EUR 2.561,63

Damit liegt das Vergleichsentgelt in der EG 9 zwischen Stufe 3 und Stufe 4

Individuelles Vergleichsentgelt zum 01.07.2007

Grundvergütung, Vg IV b, Last 35 EUR 2.096,63

Ortszuschlag St. 2 EUR 609,26

Allgemeine Zulage EUR 114,60

Vergleichsentgelt EUR 2.820,49

Nach der Neuberechnung des Vergleichsentgelts liegt dieses in der EG 9 zwischen Stufe 4 und Stufe 5.

Zum 01.10.2007 rückt der Angestellte in die reguläre Stufe 5 (2.980,00 EUR) auf.

4.1.2.1.2.2. Voraussetzung für diesen Stufenaufstieg ist, dass

- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten, und
- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

4.1.2.1.2.3. Wegfall Strukturausgleich

Ein (späterer) etwaiger Strukturausgleich kommt nach dem individuellen Aufstiegszeitpunkt nicht mehr in Betracht. Die Zahlung eines Strukturausgleichs wird also eingestellt oder gar nicht aufgenommen. In den meisten Fällen beginnt die Zahlung eines Strukturausgleichs erst zum 01.10.2007.

4.1.2.1.2.4. Der weitere Stufenaufstieg erfolgt aus der neuen individuellen Zwischenstufe zum

01.10.2007, die weiteren möglichen Aufstiege richten sich nach den allgemeinen Regeln.

4.1.2.1.2.5. Diese Regelungen gelten nicht für Mitarbeiter,

die im **Oktober 2005** bei Fortgeltung der bisherigen Regelungen die Voraussetzungen für einen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstieg erfüllt hätten. Diese werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im September 2005 höhergruppiert worden.

(Rechtsquelle: § 8 Abs. 2 und 3 TVÜ-Bund und TVÜ VKA)

4.1.2.2. Vergütungsgruppenzulagen

4.1.2.2.1. Vergütungsgruppenzulage am 30.09.2005

Angestellte übergeleitete Mitarbeiter, denen am 30. September 2005 **nach der Vergütungsordnung des ABD eine Vergütungsgruppenzulage** zusteht, erhalten in der Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet werden, eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Vergütungsgruppenzulage.

Beispiel:

Erzieherin ist eingruppiert in VergGr. VI b Fg 5 seit 01.08.1998.

Nach 3 Jahren Bewährungszeit ist sie am 01.08.2001 höhergruppiert in Verg:Gr. V c Fg. 7. Nach weiteren 4 Jahren Tätigkeit als Erzieherin bekommt sie eine Vergütungsgruppenzulage, also zum 01.08.2005.

Weil sie zum 30.09.2005 einen Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage hat, wird ihr diese als Besitzstandszulage ab Oktober 2005 weiterbezahlt, solange die Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage erfüllt sind und die Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird.

(Rechtsquelle: § 9 Abs. 1 TVÜ-Bund und TVÜ-VKA)

4.1.2.2.2. Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Fallgruppenaufstieg

4.1.2.2.2.1. Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Fallgruppenaufstieg

Angestellte übergeleitete Mitarbeiter, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005 eine Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Fallgruppenaufstieg erreicht hätten, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem ihnen die Zulage nach bisherigem Recht zugestanden hätte, eine Besitzstandszulage.

4.1.2.2.2.2. Höhe der Besitzstandszulage

Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag,

- der als Vergütungsgruppenzulage zu zahlen gewesen wäre,

- wenn diese bereits am 30. September 2005 zugestanden hätte.

4.1.2.2.3. Voraussetzung für die Besitzstandszulage

Voraussetzung ist, dass

- am 1. Oktober 2005 die für die Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt ist,
- zu diesem Zeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts der Vergütungsgruppenzulage entgegengestanden hätten und
- bis zum individuellen Zeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die zu der Vergütungsgruppenzulage geführt hätte.

Beispiel:

Erzieherin aus Vg V c Fg 6 (Erzieherin in Schulkindergärten, Vorklassen für nicht schulpflichtige Kinder) mit Vergütungsgruppenzulage nach 4 Jahren
Überleitung in Entgeltgruppe 8
Beginn Tätigkeit: 01.09.2002
Am 30.09.2005 mehr als die Hälfte zurückgelegt (3 Jahre 1 Monat)
Besitzstandszulage ab 01.09.2006 in Höhe der Vergütungsgruppenzulage nach altem Recht (so wie die Vergütungsgruppenzulage am 30.09.2005 zu berechnen ist.)

(Rechtsquelle: § 9 Abs. 2 TVÜ-Bund und TVÜ-VKA)

4.1.2.2.3. Vergütungsgruppenzulage im Anschluss an einen Fallgruppenaufstieg

Für angestellte übergeleitete Mitarbeiter, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005 **im Anschluss an einen Fallgruppenaufstieg eine Vergütungsgruppenzulage** erreicht hätten, gilt Folgendes:

4.1.2.2.3.1. Mitarbeiter in Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitet und Fallgruppenaufstieg am 30. September 2005 noch nicht erreicht

In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Mitarbeiter, die den **Fallgruppenaufstieg am 30. September 2005 noch nicht erreicht** haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des TVöD eingruppiert.

Zu beachten ist, dass bei dieser Fallgestaltung die 50 % - Klausel nicht zur Anwendung kommt.

Auch hier gilt unter 4.1.2.1.1.1. (Angestellte Mitarbeiter, die in eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitet wurden) beschriebene Ausnahmeregelung für die Höhergruppierung aus bestimmten Entgeltgruppen.

Die Voraussetzungen für die Höhergruppierung nach altem Recht müssen zu diesem Zeitpunkt noch vorliegen.

Eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage steht nicht zu.

Beispiel:

Erzieherin seit 01.01.2005 eingruppiert in Vg VI b, mit 3-jährigem Bewährungsaufstieg nach Vg V c, und nach weiteren 4 Jahren Tätigkeit Anspruch auf Vergütungsgruppenzulage;

am 01.10.2005 zugeordnet der Entgeltgruppe 6;

am 30.09.2005 weder den Bewährungsaufstieg, noch die Vergütungsgruppenzulage erreicht.

Sie ist nach Ablauf der Bewährungszeit ab 01.01.2008 höhergruppiert in EG 8.

Eine weitere Besitzstandszulage für die weggefallene Vergütungsgruppenzulage wird nicht mehr gezahlt.

4.1.2.2.3.2. Mitarbeiter in Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitet und Fallgruppenaufstieg am 30. September 2005 erreicht

Ist ein der Vergütungsgruppenzulage **vorausgehender Fallgruppenaufstieg am 30. September 2005 bereits erfolgt**, gilt 4.1.2.2.2. („Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Fallgruppenaufstieg“) mit der Maßgabe, dass am 1. Oktober 2005 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt sein muss.

Beispiel:

Erzieherin

Einstellung 01.03.2002 in VI b

Höhergruppierung zum 01.03. 2005 nach 3-jähriger Bewährung nach Vg V c,

Anspruch auf Vergütungsgruppenzulage nach weiteren 4 Jahren Tätigkeit

Am 30.09.2005 mehr als die Hälfte der Gesamtzeit (7 Jahre) zurückgelegt (3 Jahre 7 Monate)

Besitzstandsvoraussetzungen für Vergütungsgruppenzulage sind erfüllt, diese wird ab 01.03.2009 bezahlt.

Beispiel:

Erzieherin

Einstellung 01.07.2002 in VI b

Höhergruppierung 01.07. 2005 nach 3-jähriger Bewährung nach Vg V c, Anspruch auf

Vergütungsgruppenzulage nach weiteren 4 Jahren Tätigkeit

Am 30.09.2005 weniger als die Hälfte der Gesamtzeit (7 Jahre) zurückgelegt (3 Jahre 3 Monate)

Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage als Besitzstandszulage nicht erfüllt.

(Rechtsquelle: § 9 Abs. 3 TVÜ-Bund und VKA)

4.1.2.2.4. Zahlung der Besitzstandszulage und dynamische Anpassung

Die Besitzstandszulage

- nach den Absätzen 4.1.2.2.1. („Vergütungsgruppenzulage am 30.09.2005“), 4.1.2.2.2. („Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Fallgruppenaufstieg“ und 4.1.2.2.3.2. („Mitarbeiter in Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder übergeleitet und Fallgruppenaufstieg am 30.09.2005 erreicht“) wird so lange gezahlt,

- wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird und
- die sonstigen Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht weiterhin bestehen .

Sie verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

Die Besitzstandszulage entfällt, wenn die Tätigkeit wegen der sie gewährt wird, nicht mehr ausgeübt wird. Selbst Unterbrechungen der Tätigkeit sind schädlich. Ist die Besitzstandszulage weggefallen, dann lebt sie auch bei späterer Wiederaufnahme der Tätigkeit nicht wieder auf.

(Rechtsquelle: § 9 Abs. 4 TVÜ-Bund und VKA)

4.2. Strukturausgleich für Mitarbeiter in einem am 30.09.2005/01.10.2005 bestehendem Arbeitsverhältnis

4.2.1 Übersicht

Der Strukturausgleich dient nicht der Sicherung einer bestehenden Vergütungshöhe, sondern als Ausgleich für fiktive zukünftige Einkommenseinbußen. Grundsätzlich werden nicht mehr realisierte Erwerbssaussichten nach dem alten Recht im neuen Entgeltsystem nicht geschützt.

Nach Überführung in die neue Tabelle können sich aber bei einzelnen Gruppen von bisherigen Angestellten im Vergleich zu der Einkommensentwicklung, die sie nach ABD gehabt hätten, Differenzen ergeben, die unter Vertrauensschutzgesichtspunkten teilweise ausgeglichen werden sollen. Die Höhe der Strukturausgleiche beträgt je nach Fallkonstellation 20 € bis 110 € monatlich. Der Ausgleichsbetrag orientiert sich an einer Gegenüberstellung der Tabellenwerte der Vergütungstabelle ABD und der Entgelttabelle des neuen Entgeltsystems.

4.2.2. Einzelheiten

Anspruch auf Strukturausgleich haben nur angestellte Mitarbeiter, nicht aber Arbeiter/innen.

Angestellte übergeleitete Mitarbeiter erhalten ausschließlich in den in Anlage 3 TVÜ-Bund aufgeführten Fällen zusätzlich zu ihrem monatlichen Entgelt einen nicht dynamischen Strukturausgleich. Maßgeblicher Stichtag für die anspruchsbegründenden Voraussetzungen (Vergütungsgruppe, Lebensalterstufe, Ortszuschlag, Aufstiegszeiten) ist der 1. Oktober 2005, sofern in Anlage 3 TVÜ-Bund nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist.

Die **Zahlung des Strukturausgleichs beginnt im Oktober 2007**, sofern in Anlage 3 TVÜ-Bund nicht etwas anderes bestimmt ist.

Ausnahme:

Für das **pädagogische Personal** in den Kindertageseinrichtungen ist die Strukturausgleichstabelle der Anlage 2 TVÜ-VKA maßgebend.

Bei **Teilzeitbeschäftigung** steht der Strukturausgleich **anteilig** zu.

Bei späteren Veränderungen der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des Mitarbeiters ändert sich der Strukturausgleich entsprechend.

Bei **Höhergruppierungen** wird der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf den Strukturausgleich **angerechnet**.

Einzelvertraglich kann der Strukturausgleich abgefunden werden.

(Rechtsquelle: § 12 TVÜ-Bund und TVÜ-VKA)

4.3. Kinderbezogene Entgeltbestandteile im Ortszuschlag bei Mitarbeitern in einem am 30.09.2005/01.10.2005 bestehendem Arbeitsverhältnis

4.3.1. Überblick

Im TVöD sind familienbezogene Entgeltbestandteile nicht mehr vorgesehen. Neueinstellungen erwerben keinen Anspruch auf solche Entgeltbestandteile; die Prüfung des Vorliegens von Konkurrenzregelungen entfällt gleichfalls.

Der zum Stichtag erhaltene Ehegattenbestandteil im Ortszuschlag fließt in das Vergleichsentgelt ein.

Für Angestellte, denen zum Stichtag Kinderanteile im Ortszuschlag (OZ Stufe 3 und folgende) gezahlt werden, gilt Besitzstand.

Dasselbe gilt für bis zum 31. Dezember 2005 geborene Kinder, für die nach den Regelungen des § 29 ABD Teil A, 1. Anspruch auf Berücksichtigung im Ortszuschlag entstanden wäre.

4.3.2. Einzelheiten

4.3.2.1. Im September 2005 berücksichtigte Kinder

Für im September 2005 berücksichtigte Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile des ABD bei Angestellten und Arbeiter/innen in der für September 2005 zustehenden Höhe als Besitzstandszulage fortgezahlt,

solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. Unterbrechungen wegen Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst oder Wehrübungen sowie eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich.

Die Besitzstandszulage entfällt auch ab dem Zeitpunkt, zu dem einer anderen Person wegen Änderung der Kindergeldberechtigung das Kindergeld tatsächlich bezahlt wird.

4.3.2.2. Im Zeitraum zwischen 01.10. und 31.12.2005 geborene Kinder

Dies gilt entsprechend für

zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem 31. Dezember 2005 geborenen Kinder der übergeleiteten Mitarbeitern (also nicht für Mitarbeiter die nach dem 30.09.2005 neu eingestellt worden sind),

die Kinder von bis zum 31. Dezember 2005 in ein Arbeitsverhältnis übernommenen Auszubildenden, Krankenpflege- und Hebammenschülern, sowie Praktikantinnen und Praktikanten aus im ABD geregelten Beschäftigungsverhältnissen, soweit diese Kinder vor dem 1. Januar 2006 geboren sind.

4.3.2.3. Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigten steht der kinderbezogene Entgeltbestandteil nur anteilmäßig zu.

4.3.2.4. Dynamische Besitzstandszulage

Die Besitzstandszulage verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vorhundertersatz.

4.3.2.5. Möglichkeit der Abfindung

Ansprüche auf die Besitzstandszulage können für Kinder ab dem vollendeten 16. Lebensjahr durch Vereinbarung mit dem Mitarbeiter abgefunden werden.

(Rechtsquelle: § 11 TVÜ-Bund und TVÜ/VKA)

4.4. Abgeltung von Besitzständen

Durch Vereinbarung mit den Mitarbeitern können Entgeltbestandteile aus Besitzständen pauschaliert bzw. abgefunden werden.

Dies gilt nicht für VergütungsgruppENZulagen

Unberührt von dieser Regelung bleiben auch die Regelung über die Abfindung von kinderbezogenen Entgeltbestandteilen (§ 11 TVÜ) und für Strukturausgleiche (§ 12 TVÜ).

Aus der Zusammenschau dieser Regelungen ergibt sich:

VergütungsgruppENZulagen können weder pauschaliert noch abgefunden werden

Strukturausgleiche können abgefunden werden, aber nicht pauschaliert werden; dies gilt ebenso für die kinderbezogenen Entgeltbestandteile.

(Rechtsquelle: § 16 TÜV-Bund bzw. TÜV-VKA)

5. Weitere Übergangsregelungen

5.1. Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit bei Mitarbeitern in einem am 30.09.2005/01.10.2005 bestehendem Arbeitsverhältnis

Die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

5.1.1. Mitarbeiter mit höherwertiger Tätigkeit am 30.09.2005

Mitarbeiter, denen am 30. September 2005 eine Zulage nach § 24 ABD Teil A, 1. zusteht, erhalten nach Überleitung in das neue Entgeltsystem eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre, längstens bis zum 30.09.2007.

5.1.2. Mitarbeiter mit höherwertiger Tätigkeit über den 30.09.2007 hinaus

Wird die anspruchsbegründende Tätigkeit über den 30. September 2007 hinaus beibehalten, finden mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2007 die Regelungen des TVöD über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit Anwendung.

Nach der Regelung des TVöD rückt der Mitarbeiter zunächst in die nächste reguläre Stufe seiner Entgeltgruppe auf. Hierzu erhält er eine persönliche Zulage. Diese bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen der bisherigen Entgeltgruppe und Stufe und mindestens der Stufe 2 der Entgeltgruppe, die dem Beschäftigten zustehen würde, wenn er entsprechend der höherwertigen Tätigkeit höhergruppiert worden wäre. Liegt das bisherige Entgelt höher als die Stufe 2 der höheren Entgeltgruppe, dann ist die Stufe maßgeblich, die mindestens dem bisherigen Entgelt entspricht.

5.1.3. Mitarbeiter mit höherwertiger Tätigkeit am 30.09.2005 und nicht erfüllter zeitlicher Voraussetzung für die Zulage

Für eine vor dem 1. Oktober 2005 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, für die am 30. September 2005 wegen der zeitlichen Voraussetzungen des § 24 Abs. 1 bzw. 2 ABD noch keine Zulage gezahlt wird, gilt 1. und 2. ab dem Zeitpunkt entsprechend, zu dem nach bisherigem Recht die Zulage zu zahlen gewesen wäre.

5.1.4. Vertretung bei Arbeiter/in

5.1.1. bis 5.1.3. gelten in den Fällen des § 9 ABD Teil B (Vertretung) entsprechend; bei Vertretung eines/r Arbeiter/in bemisst sich die Zulage nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Lohn nach § 9 Abs. 2 Buchst. a ABD Teil B und dem im September 2005 ohne Zulage zustehenden Lohn.

(Rechtsquelle. § 10 TVÜ-Bund und TVÜ-VKA)

5.2. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle

5.2.1 Übersicht

Angestellte, die bereits am 30. Juni 1994 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Juli 1994 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, haben aufgrund der Übergangsregelung in § 71 ABD Teil A, 1. einen Anspruch auf Zahlung von Krankenbezügen über die Dauer von sechs Wochen hinaus; je nach Dauer der Dienstzeit bis zu 26 Wochen.

Diese Regelung wird ersatzlos aufgehoben und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle vereinheitlicht.

5.2.2. Einzelheiten

5.2.2.1. Entgeltfortzahlung nur noch sechs Wochen - Krankengeldzuschuss

Beginnt die Arbeitsunfähigkeit bei einem dieser übergeleiteten Angestellten nach dem 30.09.2005, dann hat der Angestellte nur noch einen Anspruch auf die vollen Krankenbezüge für die Dauer von 6 Wochen. Ab der 7. Woche bis zur 39. Woche der Krankheit wird dann ein Krankengeldzuschuss gezahlt.

Hat die Arbeitsunfähigkeit bereits am 30.09.2005 begonnen und dauert sie über diesen Tag hinaus ununterbrochen fort, dann hat der übergeleitete Angestellte weiterhin einen Lohnfortzahlungsanspruch bis zum Ende der 26. Woche ab Beginn seiner Arbeitsunfähigkeit.

Tritt dann allerdings nach einer Unterbrechung nach dem 01.10.2005 wegen derselben Krankheit eine erneute Arbeitsunfähigkeit ein, dann werden die Zeiten der Entgeltfortzahlung aus der vorangegangenen Arbeitsunfähigkeit auf die 6 Wochenfrist der gesetzlichen Lohnfortzahlung und auf die darüber hinausgehende Frist bis zum Ende der 39. Woche ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit für den Krankengeldzuschuss angerechnet.

Beispiel:

Ein Angestellter, auf den bis zum 30. September 2005 die Übergangsregelung des § 71 ABD Teil A, 1. Anwendung findet, ist seit dem 4. Juli 2005 ununterbrochen arbeitsunfähig erkrankt. Er hat einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zum Ende der 26. Woche der Krankheit, also bis zum 01.01.2006.

Wird derselbe Angestellte, der ab dem 15.01.05 wieder arbeitsfähig ist, wegen derselben Krankheit ab 01.04.2006 erneut arbeitsunfähig, dann werden die 26 Wochen auf die 39-Wochenfrist für die Entgeltfortzahlung und den Krankengeldzuschuss angerechnet.

Die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Angestellten müssen daher ab 1. Oktober 2005 in der Regel ihren Krankenversicherungsschutz nachbessern, damit die Krankenkasse bei einer länger als sechs Wochen andauernden Arbeitsunfähigkeit ab der 7. Woche und nicht erst ab der 27. Woche die entsprechenden Leistungen erbringt.

5.2.2.2 Höhe des Krankengeldzuschusses

Bei der Berechnung der Höhe des Krankengeldzuschusses ist zu unterscheiden zwischen den Mitarbeitern, die bisher unter die Regelung des § 71 ABD Teil A, 1. gefallen sind und den übrigen Mitarbeitern.

5.2.2.2.1. Höhe des Krankengeldzuschusses bei Mitarbeitern die nicht unter § 71 ABD Teil A, 1. fallen

Bei den Mitarbeitern, die nicht unter § 71 ABD Teil A, 1. fallen, berechnet sich der Krankengeldzuschuss in Höhe der **Differenz zwischen dem Nettoentgelt und dem Bruttokrankengeld**. Beim Bruttokrankengeld sind die Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung (Renten-, Arbeitslosen-, Pflegeversicherung) noch nicht abgezogen.

Unter "Nettoentgelt" ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Arbeitsentgelt zu verstehen, das dem Mitarbeiter aufgrund der allgemeinen Entgeltfortzahlungsvorschrift während krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit fortzuzahlen ist.

5.2.2.2.2. Höhe des Krankengeldzuschusses bei den Altfällen des § 71 ABD Teil A, 1

Die Höhe des Krankengeldzuschusses bei den Altfällen des § 71 ABD Teil A, 1. bemisst sich nach der **Differenz zwischen dem von der Krankenkasse festgesetzten Nettokrankengeld und dem Nettoentgelt**.

Nettokrankengeld ist die Leistung der Krankenkasse, die dem Mitarbeiter nach Abzug der Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung unmittelbar zufließt.

Der Anspruch auf den höheren Krankengeldzuschuss setzt voraus:

Der Mitarbeiter muß zum 30. September 2005 unter den Anwendungsbereich des § 71 ABD Teil A, 1. gefallen sein. Mitarbeiter, die gemäß § 71 Abs. 6 ABD Teil A, 1. die Anwendung des § 37 ABD Teil A, 1. beantragt haben, erfüllen diese Voraussetzung nicht.

Das Arbeitsverhältnis muss außerdem über den 30. September 2005 hinaus ununterbrochen fortbestehen.

Endet das Arbeitsverhältnis nach dem 30. September 2005, findet die Regelung über den erhöhten Krankengeldzuschuss nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses selbst dann keine Anwendung mehr, wenn ein zuvor von dieser Vorschrift erfasster Beschäftigter später wieder in ein Arbeitsverhältnis eintritt, das dem Geltungsbereich des ABD unterliegt.

5.2.2.3. Privatkrankenversicherte Mitarbeiter

Bei **Mitarbeitern**, die **nicht der gesetzlichen Krankenversicherungspflicht** unterliegen und demzufolge keinen Anspruch auf Krankengeld nach §§ 44 ff. SGB V haben wird für die

Berechnung des Krankengeldzuschusses als fiktiver Betrag insoweit der für Pflichtversicherte geltende Höchstsatz des Nettokrangeldes angesetzt.

(2005: höchstes Bruttokrangeld 82,25 EUR - Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung)

(Rechtsquelle: § 13 TVÜ-Bund und TVÜ-VKA)

5.3 Urlaub 2005

5.3.1 Übersicht

Die Regelungen des TVöD zum Urlaub werden nur noch Aussagen über den Umfang des Urlaubs sowie seiner Übertragung in das nächste Kalenderjahr und einer etwaigen Zwölfteilung des Urlaubsanspruchs machen. Im Übrigen ist auf das Bundesurlaubsgesetz zurückzugreifen.

Der Dauer des Erholungsurlaubs beträgt in Zukunft einheitlich für alle Entgeltgruppen:

Bis zum 30. Lebensjahr	26 Arbeitstage
Bis zum 40. Lebensjahr	29 Arbeitstage
Nach vollendetem 40. Lebensjahr	30 Arbeitstage

Da die neuen Regelungen mitten im Urlaubsjahr in Kraft treten, sind Besitzstands- und Übergangsregelungen zu beachten.

5.3.2. Einzelheiten:

5.3.2.1. Weitergelten bisheriger Urlaubsregelungen bis zum 31.12.2005

Bis zum 31.12.2005 gelten für die Mitarbeiter **weiter die Regelungen über**

- die Dauer des Erholungsurlaubs (§§ 47 Abs. 5, 48 ABD Teil A, 1.) und des Zusatzurlaubs (§§ 48a, 49 ABD Teil A, 1.),
- die Bewilligung des Erholungsurlaubs (§ 47 Abs. 6 ABD Teil A, 1.) sowie die Bewilligung des Zusatzurlaubs.

5.3.2.2. Neuregelungen ab 1.10.2005 bei Bemessung des Urlaubsentgeltes und bei der Urlaubsübertragung

5.3.2.2.1. Bemessung Urlaubsentgelt

Die Bemessung des Urlaubsentgelts (§ 47 Abs. 2 ABD Teil A, 1.) wird ab 01.10.2005 neu geregelt.

Das Urlaubsentgelt ist sowohl für übergeleitete als auch für die nach dem 30.09.2005 neu eingestellten Mitarbeiter nach der allgemeinen Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung des § 21 TVöD zu berechnen. Dies gilt auch für einen laufenden Urlaub.

Beispiel:

Ein Angestellter befindet sich vom 26. September bis einschließlich 14. Oktober 2005 in Erholungsurlaub. Er erhält bis zum 30. September 2005 die Urlaubsvergütung nach § 47 Abs. 2 ABD Teil A, 1. sowie ab 1. Oktober 2005 Entgelt nach der Vorschrift über die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung in § 21 TVöD.

5.3.2.2. Urlaubsübertragung

Auch die Urlaubsübertragung (§ 47 Abs. 7 ABD Teil A, 1.) wird ab 01.10.2005 neu geregelt. Diese Neuregelung gilt sowohl für übergeleitete als auch nach dem 30.09.2005 neu eingestellte Mitarbeiter.

Beispiel

Ein Angestellter hat für das Urlaubsjahr 2005 einen Anspruch auf 30 Arbeitstage Erholungsurlaub. Bis zum 31. Dezember 2005 hat er lediglich 25 Arbeitstage Urlaub genommen. Die Gewährung der restlichen fünf Arbeitstage im Jahr 2006 richtet sich nicht nach 47 Abs. 7 ABD Teil A, 1.), sondern nach der Urlaubsübertragungsvorschrift des § 26 TVöD.

(Rechtsquelle: § 15 Abs. 1 TVÜ-Bund und TVÜ-VKA)

5.3.2.3. Dauer des Erholungsurlaubs bei bisherigen Vergütungsgruppen I, Ia

Nach dem bisherigen Recht haben übergeleitete Mitarbeiter der Vergütungsgruppen I und Ia nach dem vollendeten 30. Lebensjahr bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 30 Arbeitstage Erholungsurlaub. Nach dem neuen Recht stünden ihnen nur noch 29 Arbeitstage Erholungsurlaub zu.

Für diese Mitarbeiter besteht der Anspruch auf 30 Arbeitstage Erholungsurlaub als Besitzstandsregelung über den 31.12.2005 hinaus fort.

(Rechtsquelle: § 15 Abs. 2 TVÜ-Bund und TVÜ-VKA)

5.3.2.4. Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

Der Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. Der Anspruch auf diesen Zusatzurlaub entsteht erst mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

Für den Zusatzurlaub bis zum Jahresende 2005 gilt das bisherige Recht weiter.

Der auf den Arbeitsleistungen des Jahres 2005 beruhende Zusatzurlaub, der bei Fortgeltung des bisherigen Rechts erst im Jahr 2006 in Anspruch genommen werden könnte, wird im Jahr 2006 im bisherigen Umfang gewährt.

Auch für den Zusatzurlaub gilt, dass die "Verlagerung" des Anspruchs auf Zusatzurlaub in das Jahr 2006 nur dessen Umfang und Bewilligung betrifft, nicht aber die Bemessung des während des Zusatzurlaubs fortzuzahlenden Entgelts und die Übertragung des Zusatzurlaubs.

(Rechtsquelle: § 15 Abs. 3 TVÜ-Bund und TVÜ-VKA)

III. Eingruppierung und Zuordnung zu den Entgeltgruppen ab dem 01.10.2005 bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung

1. Übersicht

Zum 01.10.2005 gibt es grundsätzlich noch keine neuen Eingruppierungsregelungen - Tätigkeitsmerkmale etc. Diese sollen bis zum 31.12.2006 geschaffen werden und am 01.01.2007 in Kraft treten.

Für die Übergangszeit ab dem 01.10. 2005 bis zum Inkrafttreten neuer Eingruppierungsregelungen hat die Eingruppierung nach den bisherigen Eingruppierungsmerkmalen des ABD (Angestellte/Arbeiter) mit Ausnahme der Aufstiege – zu erfolgen und anhand einer Zuordnungstabelle ist die Entgeltgruppe nach dem neuen Entgeltrecht zu bestimmen.

Für Eingruppierungen in diesem Zeitraum gibt es eigene Zuordnungstabellen für die Angestellten, für die Arbeiter und für das pädagogische Personal in den Kindertagesstätten.

Die Zuordnung einer Entgeltgruppe und Stufe anhand der jeweiligen Zuordnungstabelle ist für Mitarbeiter in diesem Zeitraum nur vorläufig und begründet keinen Besitzstand oder Rechtsanspruch des Mitarbeiters.

Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege finden für Neueingestellte bzw. Neueingruppierungen nicht mehr statt.

Die neue Entgeltgruppe 1

Die EG 1 gilt ab 1.10.2005 vollumfänglich und ausschließlich für Neueinstellungen.

Sie hat keine Stufe 1, der Einstieg erfolgt gleich in Stufe 2.

Die EG 1 ist für Mitarbeiter mit einfachsten Tätigkeiten vorgesehen.

2. Einzelheiten

2.1 Fortgelten bisherigen Rechts

Bis zum In-Kraft-Treten von neuen Eingruppierungsvorschriften (mit Entgeltordnung) – voraussichtlich zum 01.01.07 - gelten über den 30.09.05 hinaus fort:

für die Angestellten

- die Eingruppierungsregeln des § 22 ABD Teil A, 1. einschließlich der Allgemeinen Vergütungsordnung ABD Teil A, 3. und der Vergütungsordnungen in ABD Teil A, 4. (Grundsatz der Eingruppierungsautomatik; Begriff des Arbeitsvorgangs; grundsätzliche Anknüpfung

an die überwiegend auszuübende Tätigkeit

- die Eingruppierungsregel des § 23 ABD Teil A, 1. (Eingruppierung in besonderen Fällen („Hineinwachsen in Tätigkeiten einer höheren Vergütungsgruppe“))
- § 25 ABD Teil A, 1. (Eingruppierungsausnahmen für kirchliche Berufsgruppen);

für die Arbeiter

- §§ 1, 2 Absätze 1 und 2 der Regelungen über das Lohngruppenverzeichnis einschließlich des Lohngruppenverzeichnisses (ABD Teil B, 3.)

Diese Regelungen gelten für übergeleitete und ab dem 01.10.2005 neu eingestellte Mitarbeiter.

(Rechtsquelle: § 17 Abs. 1 TVÜ-Bund und TVÜ-VKA)

Ausnahmen:

- Vergütungsordnung (ABD Teil A, 3.) und Lohngruppenverzeichnis (ABD Teil B, 3) gelten nicht für ab dem 01.10. 2005 in **Entgeltgruppe 1** neu eingestellte Mitarbeiter,
- **die Vergütungsgruppe I der Vergütungsordnung (ABD Teil A, 3.)** gilt ab dem 01. 10 2005 nicht mehr fort; das heißt, für Neueingestellte und umgruppierte Mitarbeiter, die nach altem Recht in die Vergütungsgruppe I eingruppiert wären, können die Arbeitsbedingungen frei vereinbart werden.

(Rechtsquelle: § 17 Abs. 2 TVÜ-Bund und TVÜ-VKA)

2.2. Eingruppierung und Zuordnung zu den Entgeltgruppen

Die Eingruppierung der Neueingestellten hat nach dem alten Recht zu erfolgen; dies gilt auch bei Übertragung von höherwertigeren oder niederwertigeren Tätigkeiten (auch bei übergeleiteten Mitarbeitern) in diesem Zeitraum. Die Mitarbeiter werden in eine der bisherigen Vergütungs- oder Lohngruppen eingruppiert und dann den neuen Entgeltgruppen zugeordnet.

Für Eingruppierungen bzw. Einreihungen zwischen dem 01. 10. 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung werden

- die Vergütungsgruppen der Allgemeinen Vergütungsordnung (ABD Teil A,1.), und
- die Lohngruppen des Lohngruppenverzeichnisses (ABD Teil B)
- gemäß **Anlage 4 TVÜ-Bund** den Entgeltgruppen zugeordnet.

Ausnahme:

Für die **Zuordnung des pädagogischen Personals** in den Kindertageseinrichtungen zu den Entgeltgruppen ist **Anlage 3 TVÜ-VKA** anzuwenden.

Ein Vergleichsentgelt ist in diesem Falle nicht zu bilden. Es gibt keine individuellen Zwischen-

stufen oder Endstufen. Die Zuordnung erfolgt zu einer regulären Stufe der jeweilig zutreffenden Entgeltgruppe.

Beispiel.

Ein lediger 29-jähriger Absolvent einer Fachhochschule wird am 01.02.2006 in einer Tätigkeit nach Vergütungsgruppe V b FGr. 1 (mit Bewährungsaufstieg nach IV b FGr. 2) eingestellt.

Seine Vergütung nach ABD würde sich wie folgt errechnen:

(Tabelle Bund)

Grundvergütung	1.654,90 EUR
Ortszuschlag	502,36 EUR
Allgemeine Zulage	<u>114,60 EUR</u>
	2.278,51 EUR

Diese Vergütung ist für die Zuordnung ohne Bedeutung. Der Mitarbeiter wird vielmehr nach § 22 ABD Teil A, 1. in Vg V b eingruppiert und sofort nach der Anlage 4 des TVÜ-Bund (V b mit Aufstieg nach IV b) Entgeltgruppe 9 Stufe 1 (2.061,00 EUR) zugeordnet. Der weitere Stufenaufstieg erfolgt nach den allgemeinen Regelungen.

(Rechtsquelle: § 17 Abs. 7 TVÜ-Bund und TVÜ-VKA)

2.3. Besonderheiten

2.3.1 Fallgruppenaufstiege, etc. und Vergütungsgruppenzulagen

➤ Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege gibt es ab dem 01.10.2005 nicht mehr.

Ausnahme:

Besitzstandsregelungen für am 30.09./01.10.2005 vorhandene Mitarbeiter aufgrund ausstehender Bewährungs-, Fallgruppenaufstiege und Vergütungsgruppenzulagen.

➤ Dies gilt auch für **Vergütungsgruppenzulagen, es sei denn,**

- dem **Tätigkeitsmerkmal** einer Vergütungsgruppe der Allgemeinen Vergütungsordnung (ABD Teil A, 3.) ist eine **Vergütungsgruppenzulage zugeordnet**, die unmittelbar mit Übertragung der Tätigkeit zusteht;
- bei Übertragung einer entsprechenden Tätigkeit wird diese bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung, unter den Voraussetzungen des bisherigen Rechts als **Besitzstandszulage** in der bisherigen Höhe gezahlt;
- Die Besitzstandszulage wird so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird und die sonstigen Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht weiterhin bestehen.
- Sie verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

(Rechtsquelle: § 17 Abs. 5 TVÜ-Bund und TVÜ-VKA)

2.3.2 Mitarbeiter in Entgeltgruppe 13

Mitarbeiter, die zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung

- in Entgeltgruppe 13 eingruppiert werden und
- **die nach der Allgemeinen Vergütungsordnung (ABD Teil A, 3.) in Vergütungsgruppe IIa ABD mit fünf- bzw. sechsjährigem Aufstieg nach Vergütungsgruppe Ib ABD eingruppiert wären,**
 - erhalten bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung,
 - **eine persönliche Zulage**
 - in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Entgelt ihrer Stufe nach Entgeltgruppe 13 und der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe 14 .

Diese Regelungen gelten sowohl für die ab 01.10.2005 in Entgeltgruppe 13 eingruppierten bereits vorhandenen Beschäftigten als auch nach dem 30.09.2005 neu eingestellte Beschäftigte.

(Rechtsquelle: § 17 Abs. 8 TVÜ-Bund TVÜ-VKA)

2.3.3 Techniker-, Meister- und Programmierierzulage

In der Zeit zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung erhalten Mitarbeiter,

- denen ab dem 1. Oktober 2005 eine anspruchsbegründende Tätigkeit übertragen wird,
- eine persönliche Zulage,
- die sich betragsmäßig nach der entfallenen Techniker-, Meister- und Programmierierzulage bemisst,
- soweit die Anspruchsvoraussetzungen nach bisherigem Recht erfüllt sind.

(Rechtsquelle: § 17 Abs. 6 TVÜ-Bund und TVÜ-VKA)

2.3.4. Vertrauens- und Besitzstandsschutzregeln

2.3.4.1. Kein Vertrauensschutz und keine Besitzstandswahrung

Alle zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindenden **Eingruppierungs- bzw. Einreihungsvorgänge** (Neueinstellungen und Umgruppierungen) sind **vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand.**

Ausnahme: Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1

Höhergruppierungen im Wege des Bewährungs-, Tätigkeitsaufstiegs nach § 8 Abs. 1 Satz 1 und 2 und Abs. 3 TVÜ-Bund und TVÜ-VKA

Sollte sich also aus einer neuen Entgeltordnung samt Tätigkeitsmerkmalen ergeben, dass ein Mitarbeiter aufgrund seiner ausgeübten Tätigkeit und seiner Qualifikation in einer anderen Entgeltgruppe und/oder Stufe einzugruppiert ist, kann und muss der Arbeitgeber dies im Nachhinein korrigieren.

(Rechtsquelle: § 17 Abs. 3 TVÜ-Bund und TVÜ-VKA)

2.3.4.2 Anpassungen mit Wirkung für die Zukunft

Anpassungen der Eingruppierung aufgrund des In-Kraft-Tretens der neuen Entgeltordnung erfolgen mit Wirkung **für die Zukunft**.

Bei **Rückgruppierungen**, die in diesem Zusammenhang erfolgen,

- sind finanzielle Nachteile im Wege
- einer **nicht dynamischen Besitzstandszulage** auszugleichen,
- solange die Tätigkeit ausgeübt wird.

Diese Besitzstandszulage **vermindert** sich

- nach dem 30. September 2008
- bei jedem Stufenaufstieg
- jeweils um den vollen Unterschiedsbetrag zwischen der bisherigen und der neuen Stufe bei **neueingestellten Mitarbeitern**
- jeweils um die Hälfte des Unterschiedsbetrages bei den **übergeleiteten Mitarbeitern**

Die **Grundsätze korrigierender Rückgruppierung** bleiben unberührt.

(Rechtsquelle: § 17 Abs. 4 TVÜ-Bund und TVÜ-VKA)

2.3.5. Vorübergehende Übertragung einer höherwertigeren Tätigkeit nach dem 30.09.2005

2.3.5.1. Angestellte

Wird angestellten übergeleiteten Mitarbeitern

- in der Zeit zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem 30. September 2007
- erstmalig eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen,
- findet der TVöD Anwendung.

Ist die/der Mitarbeiter/in

- in eine individuelle Zwischenstufe übergeleitet worden,
- bemisst sich die persönliche Zulage aus der Differenz zwischen dem Entgelt der regulären Stufe in der höheren Entgeltgruppe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischen-

stufe entspricht, und dem Entgelt in der individuellen Zwischenstufe. Sie ist jedoch nicht geringer als die Differenz zwischen der bisherigen individuellen Zwischenstufe und dem Entgelt der Stufe 2.

- Bei Überleitung in eine individuelle Endstufe bemisst sich die persönliche Zulage nach der Differenz der regulären Stufe in der höheren Entgeltgruppe, deren Betrag mindestens der individuellen Endstufe entspricht, und dem Entgelt der individuellen Stufe, mindestens jedoch nach der Differenz der Stufe 2 zu der bisherigen individuellen Endstufe,
- Ist der Mitarbeiter in die reguläre Stufe 2 übergeleitet worden, richtet sich die Höhe der Zulage nach den Vorschriften des TVöD über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigeren Tätigkeit.
Sie bemisst sich daher aus dem Unterschiedsbetrag zwischen der bisherigen Entgeltgruppe und Stufe und mindestens der Stufe 2 der Entgeltgruppe, die dem Beschäftigten zustehen würde, wenn er in die Entgeltgruppe des Vertretenen höhergruppiert worden wäre.
- Eine vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten nach dem 30.09.2007 folgt nur noch den Regeln des TVöD.

Beispiel: (Bund)

Angestellter Verg.Gr. IV a, Lebensalterstufe 43	
Grundvergütung	EUR 2.723,68
Ortszuschlag Stufe 2	EUR 609,26
Allgemeine Zulage	<u>EUR 114,60</u>
Vergleichsentgelt	EUR 3.447,54

Überleitung in EG 10

Im Januar 2006 werden vorübergehend höherwertigere Tätigkeiten der EG 11 übertragen. Reguläre Stufe der EG 11, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht Stufe 5 mit einem Entgelt von EUR 3.635,00. Die persönliche Zulage beträgt (3.635,00 EUR – 3.447,54 EUR=) 187,46 EUR

Beispiel: (Bund)

Angestellte Verg.Gr. VII, Lebensalterstufe 43	
Grundvergütung	EUR 1.518,20
Ortszuschlag Stufe 2	EUR 609,26
Allgemeine Zulage	<u>EUR 114,60</u>
Vergleichsentgelt	EUR 2.200,67

Überleitung in EG 5, individuelle Endstufe

Im Januar 2006 werden vorübergehend höherwertigere Tätigkeiten der EG 6 übertragen. Reguläre Stufe der EG 6, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht Stufe 5 mit einem Entgelt von EUR 2.220,00 EUR. Die persönliche Zulage beträgt (2.220,00 EUR – 2.200,67 EUR=) 19,33 EUR

(Rechtsquelle: § 18 Abs. 1 TVÜ-Bund und TVÜ-VKA)

2.3.5.2. ArbeiterInnen

Wird übergeleiteten Arbeiter(n)/innen

- nach dem 30. September 2005
- erstmalig außerhalb von § 10 eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen, gelten bis zum In-Kraft-Treten einer Regelung über eine persönliche Zulage
- die bisherigen Regelungen des ABD Teil B, 1. mit der Maßgabe entsprechend, dass sich die Höhe der Zulage nach dem TVöD richtet.

(Rechtsquelle: § 18 Abs. 2 TVÜ-Bund und TVÜ-VKA)

2.3.5.3. Neueingestellte

Bis zum In-Kraft-Treten der Eingruppierungsvorschriften des TVöD gilt

- auch für nach dem 30.09.2005 neueingestellte Mitarbeiter
- die Regelung des TVöD zur vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit
- mit der Maßgabe, dass sich die Voraussetzungen für die übertragene höherwertige Tätigkeit
- nach § 22 Abs. 2 ABD Teil A, 1. bzw.
- den entsprechenden Regelungen für Arbeiter
- bestimmen.

Nach der Regelung des TVöD bemisst sich die persönliche Zulage aus dem Unterschiedsbetrag zwischen der bisherigen Entgeltgruppe und Stufe und mindestens der Stufe 2 der Entgeltgruppe, die dem Beschäftigten zustehen würde, wenn er der Tätigkeit entsprechend auf Dauer höhergruppiert worden wäre. Liegt das Entgelt des Mitarbeiters über der Stufe 2 der Entgeltgruppe, in die er bei entsprechender Tätigkeit auf Dauer höhergruppiert worden wäre, so ist die Stufe maßgeblich, die mindestens dem bisherigen Entgelt entspricht.

Steht die Zulage nicht für einen vollen Kalendermonat zu, erhält er für jeden Kalendertag der Übertragung 1/30 der Zulage.

(Rechtsquelle: § 18 Abs. 3 TVÜ-Bund und TVÜ-VKA)

2.3.6. Entgeltgruppe 2 Ü

Ab dem 01.10.2005 bis zum In-Kraft-Treten der neuen Eingruppierungsregelungen neu eingestellte Arbeiter/innen in den bisherigen Lohngruppen 1 mit Aufstieg nach 2 und 2 a oder in der Lohngruppe 2 mit Aufstieg nach 2 a sind der Entgeltgruppe 2 Ü zuzuordnen.