

Mehr Geld

Volles Weihnachts- und Urlaubsgeld plus Einmalzahlung

Unter dem Namen Jahressonderzahlung wurden jetzt das frühere Weihnachts- und Urlaubsgeld zusammengefasst. Nach den Kürzungen der vergangenen Jahre wird es 2006 wieder in voller Höhe gezahlt.

Im Monat April und Juli erhalten die Beschäftigten eine Einmalzahlung in Höhe von 150 Euro (Teilzeitkräfte anteilig). Für Lehrkräfte mit A-Besoldung gelten weiterhin die Beamtenregelungen.

Manfred Weidenthaler



Foto: bilderbox.com

Das sind 82,14 % eines Monatsentgelts plus 25,56 Euro pro Kind plus das frühere Urlaubsgeld in Höhe von 332,34 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 und 255,65 Euro ab Entgeltgruppe 9. Das Geld muss dem/der Beschäftigten spätestens Anfang Dezember ausgezahlt werden.

Aufgepasst bei Arbeitgeberwechsel

Wer zu einem anderen kirchlichen Arbeitgeber wechselt, sollte unbedingt klären, wieviel er an der neuen Stelle verdient. Bei Redaktionsschluss war noch nicht entschieden, ob und in welchen Fällen Besitzstandszahlungen, zum Beispiel für Kinder, bei einem Dienstgeberwechsel mitgenommen werden können. Offen ist auch die Einstufung nach einem Arbeitgeberwechsel. Im ungünstigsten Fall können durch den Wechsel mehrere hundert Euro pro Monat verloren gehen. Wer das vermeiden möchte, sollte sich vor Unterzeichnung des neuen Arbeitsvertrages kundig machen und sich gegebenenfalls den zukünftigen Verdienst schriftlich zusichern lassen.

Manfred Weidenthaler

Entgeltfortzahlung bis 26. Woche wieder möglich

Kann-Regelung für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Der TVöD bringt im Bereich der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen kaum Änderungen. Die meisten Regelungen in der Sonderregelung „SR 2 I“ orientieren sich am Beamtenrecht. Ausgerechnet der vorläufige einzige Punkt, in dem der TVöD für die Lehrkräfte eine Änderung brachte, sollte zu einer deutlichen Verschlechterung führen. Vor dem 30. Juni 1994 eingestellte Privatversicherte sollten nur noch bis zu 6 Wochen statt wie bisher für bis zu 26 Wochen Krankenbezüge erhalten.

Aus diesem Grund und um die besonderen Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen im Verhältnis zu Lehrkräften des Freistaates Bayern weiter zu gewährleisten, beschloss die Lehrkommission, dass die Schulträger denjenigen, die vor dem 30. Juni 1994 eingestellt wurden, nicht gesetzlich krankensichert sind und Anspruch auf Beihilfe nach be-

amtenrechtlichen Grundsätzen haben, die Krankenbezüge wieder bis zur 26. Woche bezahlen können. Das gilt allerdings nur für Lehrkräfte mit ABD-Vertrag.

Obgleich es sich nur um eine „Kann“-Regelung handelt, hat inzwischen die überwiegende Mehrheit der Schulträger signalisiert, eine solche Zusage zu geben. Die Dienstnehmervertreter der Lehrkommission hoffen, dass auch die übrigen Schulträger entsprechend handeln.

Bei dieser Gelegenheit sollte jeder seine private Krankentagegeldversicherung überprüfen und gegebenenfalls anpassen.

In diesem Zusammenhang sollten Lehrkräfte, die über eine Zusage im Bereich Versorgung beziehungsweise Beihilfe verfügen, diese aber bislang nicht in Anspruch genommen haben, überlegen, ob sie sich mit ihrem Schulträger in Verbindung setzen.

Dr. Christian Spannagl

Der große Sonderteil ab Seite 4

- Den neuen Lohnzettel verstehen – so geht's
- Das verdienen Sie in 2 Jahren

Arbeitszeitkonto für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Die Lehrerkommission hat beschlossen, den Schulträgern die Möglichkeit zu eröffnen, Arbeitszeitkonten einzurichten. Bisher waren – im Gegensatz zu staatlichen Schulen – Arbeitszeitkonten an kirchlichen Schulen durch die SR 2 1 explizit ausgenommen. Nun kann mittels Arbeitszeitkonten auf den geänderten Personalbedarf nach Auslaufen des G9 reagiert werden.

Analog zum Staat kann der Schulträger an seinen Schulen jetzt ein verpflichtendes Arbeitszeitkonto einrichten. Für die weiteren Modalitäten gelten die Vorschriften für die entsprechenden Lehrkräfte des Freistaates Bayern, allerdings kann der Schulträger

die Zeiträume unter Beachtung der beim Staat geltenden Höchstdauer individuell gestalten.

Parallel dazu wurde die Einrichtung eines freiwilligen Arbeitszeitkontos ermöglicht, das sich nach der allgemeinen Regelung des ABD in der für Religionslehrer i. K. geltenden Form richtet. Hier werden die Stunden gutgeschrieben und dann entsprechend der zwischen Lehrkraft und Schulträger getroffenen Vereinbarung wieder abgebaut. Daneben kann auch vereinbart werden, angesparte Zeiten gemäß der neuen Mehrarbeitsregelung anteilig zur Vergütung auszuzahlen.

Dr. Christian Spannagl



Arbeitszeitkonten. Mehr Flexibilität an kirchlichen Schulen.

Foto: bilderbox.com

DAS STICHWORT

Rationalisierungsschutz

Auch nach Übernahme des TVöD in das ABD besteht weiterhin die Regelung zum Rationalisierungsschutz. Sie dient dem Schutz des/der Beschäftigten bei Rationalisierungsmaßnahmen. Rationalisierungsmaßnahmen sind vom Dienstgeber veranlasste erhebliche Änderungen der Arbeitstechnik oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise. Droht dem/der Beschäftigten bei solchen Maßnahmen eine Beendigungs- oder Änderungskündigung, greift der Rationalisierungsschutz. Dies ist vor allem anzunehmen, wenn Einrichtungen oder Teile von Einrichtungen stillgelegt, aufgelöst, ausgegliedert oder zusammengelegt werden.

Entscheidend ist, ob die Maßnahme einer rationelleren Arbeitsweise dient. Fallen in einer Pfarrei immer weniger Taufen und Hochzeiten an und wird dann die Zahl der Kirchenmusiker-Stunden reduziert, ist das keine Rationalisierungsmaßnahme. Hier handelt es sich um sogenannten Nachfragerückgang, Gleiches gilt, wenn aufgrund fehlender Anmeldungen eine

Kindergartengruppe geschlossen werden muss. Legt dagegen eine Pfarrei ihre 4 Kindergartengruppen zu 3 Gruppen zusammen, um das Defizit zu vermindern, ist gegebenenfalls von einer Rationalisierungsmaßnahme auszugehen.

Handelt es sich um eine Rationalisierungsmaßnahme, hat der Arbeitgeber die Mitarbeitervertretung (MAV) rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Dabei sind die personellen und sozialen Auswirkungen zu beraten. Ebenso soll er vor Durchführung der Maßnahme die



Rationalisierungsschutz. Der Dienstgeber muss alles Zumutbare unternehmen, einen Ersatzarbeitsplatz – gegebenenfalls auch bei einem anderen kirchlichen Arbeitgeber – zu stellen.

Foto: bilderbox.com

betroffenen MitarbeiterInnen rechtzeitig unterrichten. Unterlässt er es, muss er gegebenenfalls vor der Schlichtung oder dem Arbeitsgericht darlegen, warum er dazu nicht in der Lage war.

Entscheidend ist, dass der Arbeitgeber alles (Zumutbare) unternimmt, um den Betroffenen einen mindestens gleich-

wertigen Arbeitsplatz anzubieten. Er hat in einer bestimmten Reihenfolge genau vorgeschriebene Schritte zu beachten. Dabei sind eventuell auch Fortbildungen und Umschulungen auf Kosten des Arbeitgebers enthalten. Falls eine Weiterbeschäftigung nicht möglich ist und der/die MitarbeiterIn schließlich auf Veranlassung des Arbeitgebers ausscheidet, erhält er nach Maßgabe einer nach Betriebszugehörigkeit und Alter gestaffelten Tabelle eine Abfindung.

Im ABD steht, dass in Einrichtungen, die nicht dem Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes, aber der Stiftungsaufsicht der Diözese unterliegen oder die von der Diözese bezuschusst werden, auch die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen zu beachten ist – sogar dann, wenn es sich um keine Rationalisierungsmaßnahme handelt. Weiterhin hat die MAV in der Einrichtung ein Anhörungsrecht.

Besteht in der Einrichtung keine MAV, muss laut ABD die für die Stiftungsaufsicht oder den Zuschussgeber zuständige Mitarbeitervertretung (in der Regel die Ordinariats-MAV) beteiligt werden. Die Nicht-Beachtung dieser Vorschrift könnte zur Unwirksamkeit von (Änderungs-)Kündigungen führen. Dies ist aber rechtlich nicht endgültig geklärt.

Dr. Joachim Eder

Für Azubis gelten andere „Gesetze“

Neue Abschlussprämie honoriert erfolgreiche Ausbildung

„Von der Schule direkt in die Arbeitslosigkeit.“ So oder so ähnlich lauten alljährlich die Nachrichten über die fehlenden Ausbildungsplätze.

Erfreulich, dass sich viele kirchliche Arbeitgeber nicht der allgemeinen Pflicht entziehen, jungen Menschen eine qualifizierte Berufsausbildung zu ermöglichen. So erhalten beispielsweise zukünftige ErzieherInnen, Bürokaufleute, BauzeichnerInnen, FachinformatikerInnen in katholischen Einrichtungen eine solide Basis für ihr späteres Erwerbsleben.

Auch wenn der „Berufsausbildungsvertrag“, der am Anfang jeder Lehre steht, kein Arbeitsvertrag im eigentlichen Sinne ist, findet doch das „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“ (ABD) Anwendung.

In einem eigenen Teil E (bis 30. September 2005 Teil D) sind die Regelungen für Auszubildende und PraktikantInnen zusammengefasst, die über die Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) hinaus für Auszubildende gelten.

Azubis erhalten demnach ein Ausbildungsentgelt, das nach anderen Regelungen als bei „normalen“ Beschäftigten bestimmt wird. Auch viele Besonderheiten der Ausbildung wie Berufsschulbesuch, zusätzliche ärztliche Untersuchungen, Freistellung zur Prüfungsteilnahme, Umgang mit Beurtei-



Ausbildungsplätze. 17 Lehrstellen bietet das Ordinariat Augsburg im kaufmännischen Bereich. Foto: F. Frede

lungen oder die Bezuschussung von Familienheimfahrten sind im Teil E geregelt.

An anderen Stellen wird auf die für alle geltenden Bestimmungen und deren sinnvolle Anwendung verwiesen, so dass beispielsweise mit der Arbeitszeiterhöhung für kirchliche Beschäftigte auto-

matisch auch die Ausbildungszeit auf 39 Stunden pro Woche angehoben wurde.

Für Auszubildende, deren Ausbildungsverhältnisse ab 2006 beginnt, wurde eine Art Leistungskomponente eingeführt: Wer die Abschlussprüfung im ersten Anlauf erfolgreich besteht, erhält eine Abschlussprämie in Höhe von 400 Euro.

Ansonsten hat die Übernahme der Tarifreform des öffentlichen Dienstes in das kirchliche Arbeitsvertragsrecht kaum direkte Veränderungen für bestehende Ausbildungsverhältnisse gebracht. In der Lehrzeit gelten eben andere Regelungen.

Mit der Unterzeichnung des Berufsausbildungsvertrages sollte den Auszubildenden auch ein Abdruck des ABD Teil E ausgehändigt werden, die die Grundlage des Vertrags darstellen.

Markus Schweizer

Kurz erklärt

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen KirchenmitarbeiterInnen, ohne Caritas. Großteils mit dem Tarifrecht des öffentlichen Dienstes, TVöD, übereinstimmend.

Bayer. Regional-KODA: „Bayerische Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“. Je zur Hälfte mit Dienstnehmer- und DienstgebervertreterInnen besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. Die 18 VertreterInnen der MitarbeiterInnen werden von den Beschäftigten für 5 Jahre gewählt.

Lehrerkommission: Mit Dienstgebern und -nehmern besetzte Kommission innerhalb der KODA zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Lehrkräfte an kirchl. Schulen. 4 DienstnehmervertreterInnen werden von den Lehrkräften direkt gewählt, hinzu kommt der Vorsitzende der KODA-Mitarbeiterseite.

KODA Kompass: Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Wird in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite erstellt und erscheint in der Regel 4-mal im Jahr. Für sozialversicherungspflichtige Beschäftigte im ABD-Bereich werden die Kosten von den Diözesen getragen.

Entgeltumwandlung

Steuerfreigrenze prüfen

Wer Entgeltumwandlung nutzt, sollte die neuen Freibeträge beachten. Die allgemeine Grenze für steuer- und sozialversicherungsfreie Umwandlung wurde auf 2.520 Euro für das Jahr 2006 angehoben (im Jahr 2005 waren es 2496 Euro).

Die Betriebsrente der meisten MitarbeiterInnen läuft über die Bayerische Versorgungskammer – „Zusatzversorgungskasse der Bayerischen Gemeinden“. Für bei der Versorgungskammer Versicherte gilt: Die persönliche Freigrenze beträgt 2.520 Euro minus 3,5 % des Zusatzversicherungsfähigen Jahresbruttos von 2006 (bislang war der Satz 3 %).

Grund für die Verminderung der persönlichen Freigrenze sind Sonderbeiträge

des Dienstgebers zur Finanzierung der Zusatzversorgung, die steuerrechtlich wie eine Entgeltumwandlung behandelt werden.

MitarbeiterInnen, die eine Entgeltumwandlungsvereinbarung seit Januar 2005 neu abgeschlossen haben, können zusätzliche weitere 1800 Euro steuerfrei umwandeln. Dieser „Erhöhungsbetrag“ ist allerdings sozialversicherungspflichtig!

Einen einfachen Excel-Rechner, um die persönliche Freigrenze zu bestimmen, finden Sie unter www.kodakompass.de/rente. Wer durch die geänderten Sätze die Freigrenzen überschreitet, kann seine Entgeltumwandlungsvereinbarung auch während des Jahres anpassen.

Franz Aigner, Manfred Weidenthaler

Den neuen Lohnzettel verstehen – so geht's

Die Schritte zum neuen Entgelt und was Sie in zwei Jahren verdienen

Bin ich richtig übergeleitet worden, stimmt mein neues Gehalt und wieviel bekomme ich in Zukunft? Fragen, die wir im ersten Teil unserer Serie zum Tarifrecht beantworten.

Drei Dinge braucht der/die MitarbeiterIn

Um zu prüfen, ob Sie richtig übergeleitet wurden, legen Sie bitte folgende Unterlagen bereit:

1. Eine aktuelle Gehaltsabrechnung (nach der Umstellung auf die neuen Entgeltgruppen).
2. Gegebenenfalls das Ihnen zugesandte Überleitungsprotokoll (Wurde nicht von allen Bezügestellen erstellt!).

3. Eine alte Verdienstabrechnung (wenn vorhanden, die Abrechnungen vom September und Oktober 2005)

Sonderfall Lehrkräfte

Die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes haben noch keine Überleitungsregelungen für Lehrkräfte getroffen. Die bereits erfolgte Überleitung der Religionslehrer i. K., ist daher als vorläufig anzusehen. Die übrigen Lehrkräfte (Lehrkräfte an kircheneigenen Schulen, soweit sie nicht nach der Beamtentabelle bezahlt werden und Religionslehrer gemäß Sonderregelung) sollen erst nach Verabschiedung entsprechender Regelungen in das neue Entgeltsystem überführt werden.



Foto: M. Weidenthaler

A Ihre neue Entgeltgruppe

Um feststellen zu können, ob Sie in die richtige Entgeltgruppe überführt wurden, sollten Sie zwei Dinge wissen:

1. In welcher Lohn-/Vergütungsgruppe waren Sie vor der Gehaltsumstellung? (steht auf den alten Gehaltszetteln, bei Angestellten in römischen Ziffern, bei ArbeiterInnen in arabischen, z. B. „VII“ oder „4“)
2. Hatten Sie in Ihrer alten Eingruppierung bereits einen Bewährungsaufstieg absolviert oder stand noch ein Bewährungsaufstieg aus? (Z. B. war für MesnerInnen nach 2 Jahren ein Aufstieg von VIII nach VII vorgesehen, nach weiteren 6 Jahren ein zweiter Aufstieg nach VIb.) Ob und wann jemand nach altem Recht Bewährungsaufstiege bekam hing davon ab, in welche „Fallgruppe“ des alten ABDs er/sie eingruppiert war. Wenn Sie nicht wissen, ob bei Ihnen noch ein Bewährungsaufstieg aussteht, sehen Sie im ABD nach oder fragen Sie Ihre Mitarbeitervertretung (MAV) oder Ihren Dienstgeber.

Jetzt müssen Sie nur noch auf der linken Seite der Tabelle Ihre jetzige Eingruppierung suchen und können rechts Ihre neue Eingruppierung ablesen.

Zusätzlich erfahren Sie in der Tabelle auch die für Ihre neue Eingruppierung erreichbare höchste Stufe (Die neuen Entgeltgruppen haben mehrere „Stufen“, der Berufsanfänger ist in Stufe 1 und rückt dann mit der Zeit auf, siehe Entgelttabelle auf S. 8). Keine Angaben zur Stufe bedeutet, Sie können bis zur Stufe 6 aufrücken.

Tariffart	Vergr.-Stufen	Stufe	End-Stufe	Höchster Stufe
ABD BUL		VII		
Tage				
1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13		
Bezeichnung		Lohnwert		
Abrechnungsmonat 12.05/01		Grundgehalt/Lohn		

Auf den alten Verdienstabrechnungen finden Sie Ihre alte Lohn- oder Vergütungsgruppe. Die Gestaltung der Abrechnung kann je nach Computer-Software abweichen.

Beispiel Reinigungskraft:

Reinigungskräfte waren nach altem Recht der Lohngruppe 1 mit Aufstieg nach 1 a zugeordnet. Der/die Beschäftigte sucht in der Spalte „Alte Lohngruppe“ seinen/ihren Fall:

- Er/sie ist in Lohngruppe 1a (hat den Bewährungsaufstieg bereits hinter sich)
- Er/sie ist in Lohngruppe 1 mit ausstehendem Aufstieg (hat also keinen Bewährungsaufstieg erhalten).

In beiden Fällen kommt er/sie in die neue Entgeltgruppe 2. Da in

Alte Lohngruppe	Neue Entgeltgruppe
...	...
1a (keine Stufe 6)	2
1 mit ausstehendem Aufstieg nach 1a (keine Stufe 6)	2

beiden Fällen in Klammern „keine Stufe 6“ steht, kann er/sie in der neuen Entgeltgruppe nur bis Stufe 5 aufsteigen.

Hier finden Sie Ihre bisherige Eingruppierung!

Steht oben „Keine Stufe 6“, dann ist für alle in dem Feld genannten Fälle nur ein Aufstieg bis Stufe 5 der neuen Entgelttabelle möglich. Besonderheiten, die nur für bestimmte Fälle gelten, sind in Klammern angegeben. Beachten Sie: Wer mehr verdient, als nach der höchsten Stufe seiner neuen Eingruppierung vorgesehen ist, behält dieses Einkommen als Besitzstand.

Spezifisch kirchliche Berufe (z. B. KirchenmusikerIn) sind nur gesondert aufgeführt, soweit besondere Regelungen bestehen.

Die Tabelle für das pädagogische Personal in Kindertagesstätten finden Sie auf S. 6/7

**Angestellte
suchen hier!**

**ArbeiterInnen
suchen hier!**

Ihre neue Entgeltgruppe

Alte Vergütungsgruppe	Alte Lohngruppe	Neue Entgeltgruppe
I		15 Ü
Keine Stufe 6 Ia Ia nach Aufstieg aus Ib Ib mit ausstehendem Aufstieg nach Ia		15
Keine Stufe 6 Ib ohne Aufstieg nach Ia Ib nach Aufstieg aus IIa IIa mit ausstehendem Aufstieg nach Ib		14
Keine Stufe 6 IIa ohne Aufstieg nach Ib		13
Keine Stufe 6 IIa nach Aufstieg aus III III mit ausstehendem Aufstieg nach IIa Kirchenmusiker A: IIb nach Aufstieg aus III (abweichende Stufe 5: 3.725 Euro) III mit ausstehendem Aufstieg nach IIb (abweichende Stufe 5: 3.725 Euro)		12
Keine Stufe 6 III ohne Aufstieg nach IIa III nach Aufstieg aus IVa IVa mit ausstehendem Aufstieg nach III		11
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)		10
IVb ohne Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6) IVb nach Aufstieg aus Va ohne weiteren Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6) IVb nach Aufstieg aus Vb (keine Stufe 6) Va mit ausstehendem Aufstieg nach IVb ohne weiteren Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6) Va ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) Vb mit ausstehendem Aufstieg nach IVb (keine Stufe 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 Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) GemeindeassistentIn und ReligionslehrerIn im Vorbereitungsdienst: Vb ohne Aufstieg nach IVb (Endstufe 3) SeelsorgehelferIn: Vb nach Aufstieg aus Vc (keine Stufe 6) MitarbeiterIn in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Erwachsene (FH): Vb mit ausstehendem Aufstieg nach IVb	9 (Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)	9
Vc mit ausstehendem Aufstieg nach Vb Vc ohne Aufstieg nach Vb Vc nach Aufstieg aus Vb	8a 8 mit ausstehendem Aufstieg nach 8a	8

Alte Vergütungsgruppe	Alte Lohngruppe	Neue Entgeltgruppe
Keine	7a 7 mit ausstehendem Aufstieg nach 7a 7 nach Aufstieg aus 6 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 7 und 7a	7
Vlb mit ausstehendem Aufstieg nach Vc Vlb ohne Aufstieg nach Vc Vlb nach Aufstieg aus VII	6a 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 6a 6 nach Aufstieg aus 5 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 6 und 6a	6
VII mit ausstehendem Aufstieg nach Vlb VII ohne Aufstieg nach Vlb VII nach Aufstieg aus VIII	5a 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 5a 5 nach Aufstieg aus 4 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 5 und 5a	5
Keine	4a 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 4a 4 nach Aufstieg aus 3 3 mit ausstehendem Aufstieg nach 4 und 4a	4
Keine Stufe 6 VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII VIII nach Aufstieg aus IXb	3a 3 mit ausstehendem Aufstieg nach 3a 3 nach Aufstieg aus 2 und 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3a 3 nach Aufstieg aus 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3a 3 nach Aufstieg aus 2 und 2a (keine Stufe 6) 2a nach Aufstieg aus 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3a 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3a 2a nach Aufstieg aus 2 (keine Stufe 6) 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a, 3 und 3a 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a und 3 (keine Stufe 6)	3
Keine	2a 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a 2 nach Aufstieg aus 1 1 mit ausstehendem Aufstieg nach 2 und 2a	2 Ü
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) Kirchenmusiker E: X (Endstufe 3)	1a (keine Stufe 6) 1 mit ausstehendem Aufstieg nach 1a (keine Stufe 6)	2
Keine	Keine	1

Tabelle für das pädagogische Personal in Kindertagesstätten

Hier finden Sie Ihre bisherige Eingruppierung! (Fg. = Fallgruppe, der Sie nach dem alten ABD zugeordnet wurden)

Hier finden Sie die zur jeweiligen Fallgruppe gehörige Tätigkeit. Weiter ist angegeben, ob und ab wann Anspruch auf Vergütungsgruppenzulage (VG-Zulage) bestand.

Ihre neue Entgeltgruppe

Alte Vergütungsgruppe	Funktion gemäß „altem“ ABD	Neue Entgeltgruppe
KinderpflegerInnen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben		
IX ohne Aufstieg	Angestellte in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen mit staatl. Anerkennung	EG 2
VIII mit Aufstieg nach VII	Kinderpflegerinnen	EG 3
VII, Fg 2, nach Aufstieg aus VIII	Kinderpflegerinnen nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII	EG 5
VII, Fg 1 mit Aufstieg nach Vlb	Kinderpflegerinnen mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten	EG 5
VI b, Fg 1 nach Aufstieg aus VII	Kinderpflegerinnen mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1	EG 6

Alte Vergütungsgruppe	Funktion gemäß „altem“ ABD	Neue Entgeltgruppe
Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.		
VII, Fg 3 ohne Aufstieg	Angestellte in der Tätigkeit von Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung.	EG 5
VI b, Fg 5 mit Aufstieg nach V c V c, Fg 7 nach Aufstieg aus VI b	Erzieherinnen Erzieherinnen nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 5. Vg-Zulage nach weiterer 4-jähriger Bewährung in V c Fg 7	EG 6 EG 8
V c, Fg 5 mit Aufstieg nach V b V b, Fg 5 nach Aufstieg aus V c	Erzieherinnen mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten Erzieherinnen mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 5	EG 8 EG 9 ohne Stufe 6
V c, Fg 6 ohne Aufstieg	Erzieherinnen in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder. Vg-Zulage nach 4-jähriger Bewährung (frühestens nach 7-jähriger Tätigkeit in VI b/V c)	EG 8
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	EG 9 ohne Stufe 6
Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.		
V c, Fg 8 mit Aufstieg nach V b V b, Fg 6 nach Aufstieg aus V c	Heilpädagogen (Hierzu Anmerkung Nr. 8 im alten ABD) Heilpädagogen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 8	EG 8 EG 9 ohne Stufe 6
Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten		
V c, Fg 10 ohne Aufstieg	Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten + sofortige Vg-Zulage	EG 8
V b, Fg 7 mit Aufstieg nach IV b IV b, Fg 7 nach Aufstieg aus V b	Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 7.	EG 9 EG 9
IV b, Fg 3 ohne Aufstieg	Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen. Vg-Zulage nach 4-jähriger Bewährung	EG 9
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 10
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	EG 11
Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten bestellt sind.		
V c, Fg 11 ohne Aufstieg	Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen + sofortiger Vg-Zulage	EG 8
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 9
IV b, Fg 6 mit Aufstieg nach IV a IV a, Fg 5 nach Aufstieg aus IV b	Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 6	EG 10
IV a, Fg 3 ohne Aufstieg	Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen. Vg-Zulage nach 4-jähriger Bewährung	EG 10

Impressum

KODA Kompass
Organ der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite
Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Dienstgeberseite.

Rechtskräftig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenanschrift

Bayerische Regional-KODA
Ottmarsgäßchen 8, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93
Bayerische-Regional-KODA@t-online.de
Redaktionsanschrift
c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/7 08 98 61
redaktion@kodakompass.de

Redaktion

Franz Aigner, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Markus Schweizer, Dr. Christian

Spannagl, Manfred Weidenthaler, Vertreter der Dienstgeberseite; Wolfgang Rückl
Redaktionsleitung und Layout
Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)
KODA Kompass Fotos: Johannes Hoppe
Abo-Verwaltung, Druck und Auflage
Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 39.000
MitarbeiterInnen, die den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zugesandt erhalten, melden Adressänderungen nur ihrem Dienstgeber.

B Ihre neue Entgeltstufe

In welche Stufe der neuen Entgelttabelle Sie überführt wurden, hängt davon ab, wieviel Sie vorher verdient haben.

Maßgeblich ist der Stand September 2005. Der Oktober 2005 war eine Art „Kulanzmonat“ – wer im Oktober einen Bewährungs-, Zeit- oder (Lebensalters-)Stufenaufstieg vollendet hat, wurde so behandelt, als sei er bereits im September angestiegen!

So rechnen Angestellte

1. Zählen Sie folgende Posten auf der (alten) Verdienstabrechnung zusammen:

- Grundgehalt
- Ortszuschlag ggf. mit Verheiratenanteil („OZ Verh.“ oder ähnlich abgekürzt)
- allgemeine Zulage („tarifvertr. Zulage“ oder ähnlich genannt)
- ggf. bestimmte „Funktionszulagen“ (das sind einige spezielle Zulagen, vor allem die „Außendienst-“, „Baustellen-“, „Bildschirm-“ und „Justizvollzugsdienstzulage“)

Die Summe ist Ihr persönliches „Vergleichsentgelt“.

Welche Beträge Ihr Dienstgeber eingerechnet hat, steht gegebenenfalls auf Ihrem Überleitungsprotokoll.

Nicht (!) zum Vergleichsentgelt zählen gegebenenfalls der Kinderanteil zum Ortszuschlag („OZ Kinder“ oder ähnlich abgekürzt) und alle anderen Zulagen

✓	Grundgehalt/Lohn
✓	Ortszuschlag
✓	OZ Ehegattenanteil
✓	OZ Kinderanteil
✓	Tarifvertr. Zulage
✓	Zuwendung

Kinderanteil oder Sozialzuschlag zählen nicht zum Vergleichsentgelt.

(also z. B. eine Vergütungsgruppenzulage, eine Programmiererzulage, eine Förderzulage).

2. Suchen Sie jetzt in der Entgelttabelle Ihre neue Entgeltgruppe und dort die Stufe die Ihrem Vergleichsentgelt entspricht.

In aller Regel liegt Ihr individueller Wert zwischen zwei Stufen! **Liegt Ihr individueller Wert z. B. zwischen Stufe 3 und Stufe 4, dann sind Sie jetzt in der „individuellen Zwischenstufe 3+“ (Zwischenstufe, weil Ihr Vergleichsentgelt zwischen zwei Stufen liegt und 3 + weil es höher als 3 ist).**

Ist Ihr Vergleichsentgelt höher als die höchste für Ihre Eingruppierung vorgesehene Stufe, sind Sie in einer „individuellen Endstufe“ (Endstufe, weil es keine höhere Stufe mehr gibt). **Ist die höchste Stufe in Ihrem Fall die Stufe 6 und liegt Ihr Vergleichsentgelt über der Stufe 6 sind Sie in der individuellen Endstufe 6 +.**

Auf vielen neuen Verdienstabrechnungen ist das Entgelt der individuellen

Teilzeitkräfte

Sind Sie teilzeitbeschäftigt, dann müssen Sie zwei Dinge beachten:

1. Alle Beträge auf Ihrer Gehaltsabrechnung müssen Sie auf Vollzeit umrechnen! Eine Halbtagskraft muss z. B. die für das Vergleichsentgelt relevanten Posten mal 2 nehmen, dann erhält sie das für die neue Einstufung maßgebliche Vergleichsentgelt. Anschließend suchen Sie wie ein Vollbeschäftigter in der Tabelle Ihre zugehörige Stufe.

2. Zeitgleich mit der Tarifumstellung wurde die Wochenarbeitszeit auf 39 Stunden erhöht – außer bei den pädagogischen Kräften der Kindertagesstätten. Wenn Sie einen Vertrag mit fester Stundenzahl haben, war Ihr Einkommen im Oktober 2005 um ca. 1,3 % geringer als im September. Falls auf Ihrer Oktoberabrechnung noch die alten Vergütungs-/Lohngruppen angegeben waren, wird es für die Kontrolle der Überleitung einfacher sein die dort aufgelisteten Beträge zu verwenden, da sie in der Regel bereits auf der neuen Wochenarbeitszeit basieren.

Bei Lehrkräften hatte die Arbeitszeiterhöhung ab Oktober keine Auswirkungen, da ihre Unterrichtsverpflichtungen bereits zu einem früheren Zeitpunkt angehoben wurden.

Entgeltgruppe	Grundstufen		Entwicklungsstufen**			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4**	Stufe 5**	Stufe 6**
15 U***	4275	4750	5200	5500	5570	
15	3384	3760	3900	4400	4780	5.030*
14	3060	3400	3600	3900	4360	4.610*
13	2817	3130	3300	3630	4090	4280*
12	2520	2800	3200	3550	4000	4.200*
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
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 U***	1503	1670	1730	1810	1865	1906
2	1449	1610	1660	1710	1820	1935
1****		1286	1310	1340	1368	1440

1. Suchen Sie Ihre neue Entgeltgruppe.

2. Suchen Sie Ihre (Zwischen)Stufe anhand Ihres Vergleichsentgelts.

Nur bei ArbeiterInnen ist die Beschäftigungszeit von Bedeutung

* Ab Entgeltgruppe 9 gibt es nur im Bereich TVöD-VKA die Stufe 6. Im ABD Bereich wird TVöD-VKA nur für pädagogische MitarbeiterInnen in Kindertagesstätten angewandt.

** Bei einigen Eingruppierungen ist nur ein Aufrücken bis zur Stufe 3, 4 oder 5 möglich (siehe Abschnitt A).

*** Besondere Überleitungsentgeltgruppen (= Ü).

**** EGI: Neue Niedrigentgeltgruppe für neu Eingestellte mit einfachsten Tätigkeiten, Aufstieg in die nächste Stufe nach jeweils 4 Jahren.

Alle Angaben zu Entgelten beziehen sich ausschließlich auf das Bruttoeinkommen.

Ihr individuelles Vergleichsentgelt errechnet sich konkret wie folgt:

Vergütungsgruppe ABD BU/L IVb, Stufe 10	=
Ortszuschlag Stufe 01	=
allgemeine Zulage	=
Funktionszulagen (ggf. inkl. der im 7. Abs. genannten Zulagen)	=
Vergleichsentgelt	=

Die meisten Beschäftigten haben ein Überleitungsprotokoll erhalten. Dort steht wie Ihre Bezügestelle Ihr Vergleichsentgelt berechnet hat.

Zwischen- bzw. Endstufe in 2 Posten getrennt aufgeführt (unter „Entgelt“ und unter „Besitzstand-Individuelle-Zwischenstufe“ – beide Beträge zusammengezählt sollten Ihr persönliches Vergleichsentgelt ergeben). Jede/r bekommt mindestens das Entgelt seiner/ihrer individuellen Zwischen- oder Endstufe. Wer mehr bekommt, lesen Sie im Abschnitt „Manche bekommen mehr“.

So rechnen ArbeiterInnen

Oben in der neuen Entgelttabelle ist angegeben, nach wieviel Jahren der/die Beschäftigte (in der Regel) in die nächsthöhere Stufe aufrückt (Die Unterscheidung zwischen „Grund-“ und „Erfahrungsstufen“ ist hier ohne Belang!).

1. Schauen Sie nach in welcher Stufe Sie wären, wenn für Sie schon immer die neue Entgelttabelle gegolten hätte.

Maßgeblich ist Ihre Beschäftigungszeit, also die Zahl der Jahre, die Sie am 1. Oktober 2005 bei diesem Arbeitgeber tätig waren. (War ein/e Arbeiterin erst 3 Jahre in der Pfarrei A und dann 8 Jahre in der Pfarrei B, dann zählen nur die 8 Jahre, da jede Pfarrei als eigener Arbeitgeber gilt.)

Hat ein/e ArbeiterIn z. B. 7 Beschäftigungsjahre, dann wäre er/sie jetzt in

Stufe 4 (Nach 1 Jahr wäre sie in Stufe 2 gekommen nach weiteren 2 Jahren in Stufe 3 und nach weiteren 3 Jahren in Stufe 4.).

2. Vergleichen Sie den gefundenen Betrag mit Ihrem alten Monatstabellenlohn.

Ist der alte Monatstabellenlohn (siehe alte Gehaltsabrechnung) höher oder niedriger als die ermittelte Stufe?

Ist der alte Monatstabellenlohn niedriger, dann werden Sie in die Stufe eingestuft, die Sie nach Ihrer Beschäftigungszeit erreicht hätten. Sie erhalten rückwirkend ab Oktober das höhere Entgelt dieser Stufe.

War der alte Monatstabellenlohn höher, werden Sie wie ein Angestellter behandelt und erhalten den bisherigen Lohn als individuelle Zwischen- oder Endstufe weitergezahlt (siehe auch Abschnitt Angestellte).

Manche bekommen mehr

Das Vergleichsentgelt von DienstangängerInnen ist manchmal niedriger als die Stufe 2 ihrer neuen Entgeltgruppe. Das Entgelt dieser MitarbeiterInnen wurde rückwirkend zum Oktober 2005 auf die Stufe 2 ihrer Entgeltgruppe aufgerundet.

Die neuen Entgeltgruppen sind immer in arabischen Ziffern angegeben.

Das Wort **Bund** bedeutet, dass für Sie der TVÖD in der Fassung **Bund** übernommen wurde, die Abkürzung **VKA**, dass für Sie die Fassung **Kommunen (Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände)** übernommen wurde – trifft nur für Kindertagesstätten zu.

Meist ist die Stufe ohne das „+“ für Zwischenstufe angegeben.

Das individuelle Zwischenentgelt ist auf manchen Abrechnungen aufgeteilt in die Posten „Entgelt“ und „Besitzstand IndZwSt.“

Ihre KODA-VertreterInnen

Ihre Vertreter geben Ihnen gerne Auskünfte zu tarifrechtlichen Fragen. Für die Überprüfung der Verdienstabrechnungen ist jedoch Ihre Bezügestelle zuständig.

Diözese Augsburg

Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 0 90 75/60 35
Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

Erzdiözese Bamberg

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

Diözese Eichstätt

Markus Schweizer 0 84 21/5 02 87
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Erzdiözese München und Freising

Franz Aigner 0 89/55 25 16 90
Martin Binsack 0 89/1 40 93 51
Erich Sczepanski 0 89/21 37 12 89
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84

Diözese Passau

Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 0 85 1/8 79 79

Diözese Regensburg

Sandra Franke-Sperrer 0 941/5 97 23 05
Birgitta Pompe 0 9 41/5 97 11 40

Diözese Würzburg

Jürgen Herberich 0 9 31/20 15 35 16
Beate Reisert 0 60 21/39 21 05

Vertreter der Lehrerkommission

Reinhard Donhauser-Koci 0 85 45/7 01

www.kodakompass.de/dienstnehmer

Nach dem letzten Tarifabschluss aus dem Jahr 2003 wurden vorübergehend (Lebensalters-)Stufenaufstiege nur zur Hälfte ausbezahlt (auf den Gehaltsabrechnungen stand dann z. B. „Tarifstufenkürzung“). Bei der Errechnung des Vergleichsentgelts wurde die ungekürzte Tarifstufe verwendet. Die Betroffenen erhalten also nach der Umstellung ein etwas höheres Brutto.

Elternzeit und Sonderurlaub

Auch MitarbeiterInnen in Elternzeit oder Sonderurlaub wurden in das neue Entgeltsystem übergeleitet. Viele haben auch ein Überleitungsprotokoll erhalten.

Dabei wird so getan, als ob der/die MitarbeiterIn im September 2005 im Dienst gewesen wäre. Es wird festgestellt wie er/sie eingruppiert ist und was er/sie verdient hätte. Auf dieser Grundlage wird die neue Entgeltgruppe und die neue Einstufung festgestellt. Gleiches gilt für mögliche Besitzstandszulagen.

Tarifart	Verg.-stufe	Stufe	Eed.-stufe	nächste Stufe	Stiegezeit
ABD	Bund	10	04	05	10.07
Tage					
1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12
13					
Bezeichnung	Abrechnungsmonat		Lohnart		
	03.06/01				
Entgelt					
Besitzstand Kind/er					
Ruth	151293		01	01	
Johannes	190396		02	01	
Magda	211298		03	01	
Hauptzuschulzulage			1236	09	
Besitzst. IndZwSt.	5151		10		
Haupttarif					
San.Geld/Zusatzbtr.					
SV-Pfl.Anteil ZVK					
ST/SV fr.Anteil ZVK					
Gesamtbrutto					
Steuerpfl. Brutto					

C Das kommt dazu

Alles, was auf Ihrem alten Gehaltszettel steht und nicht in das Vergleichsentgelt eingerechnet wurde, wird nach der Überleitung weiterbezahlt.

Kinderanteile und Sozialzuschläge für „Altfälle“ gesichert

Grundsätzlich gilt, der Status quo des Monats Septembers 2005 ist entscheidend. Das gilt auch für die Kinderanteile im Ortszuschlag (Angestellte) und die Sozialzuschläge (ArbeiterInnen). Wer im September Anspruch auf Kinderanteil/Sozialzuschlag hatte, erhält ihn als „Besitzstandszulage“ weitergezahlt. Und zwar solange Kindergeldberechtigung besteht und sich die Auszahlung des Kindergeldes nicht ändert.

Auch für Kinder, die bis 31. Dezember 2005 geboren wurden, wird noch Kinderanteil als „Besitzstand“ gewährt.

Darüberhinaus können aber (derzeit) keine neuen Ansprüche auf Kinderanteile mehr erworben werden!

Auch wenn ein/e MitarbeiterIn höhergruppiert wird, bleibt der „Besitzstand Kinder“ erhalten.

Zulagen gehen nicht verloren

Das komplizierte Zulagensystem des öffentlichen Dienstes sollte durch den TVöD „entrümpelt“ werden. Eine Reihe von Zulagen wurden daher abgeschafft (z. B. die Vergütungsgruppenzulage), andere werden nurmehr vorübergehend gewährt (z. B. die Programmierzulage).

Besondere kirchenspezifische Zulagen, die in manchen Bistümern etwa für besondere Belastungen im pastoralen Dienst gewährt werden, sind von den Änderungen nicht betroffen.

Für Ihre konkrete Überleitung spielt es keine Rolle, ob eine Zulage weiterbesteht oder abgeschafft ist.

Durch die Übernahme des TVöD abgeschaffte Zulagen werden bis auf weiteres als Besitzstandszulage weitergezahlt – zumindest für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses und solange Sie die entsprechende Tätigkeit ausüben.

Eine Erzieherin als Gruppenleiterin, die im September 2005 Vergütungsgruppenzulage erhalten hat, bekommt diese jetzt als Besitzstand ausgezahlt. Wird sie Kindergartenleiterin, ändert sich Ihre Tätigkeit und ihre Eingruppierung. Der Anspruch auf ihren „Besitzstand Vergütungsgruppenzulage“ geht verloren.

Einige „Funktionszulagen“ wurden bereits in das Vergleichsentgelt eingerechnet und tauchen daher in den neuen Gehaltsabrechnungen nicht mehr als eigener Posten auf (siehe Abschnitt B).



Vorerst sind nur die Besitzstände gesichert. Ob es auch für nach dem 31.12.2005 geborene Kinder noch Geld geben wird, ist offen.

Foto: bilderbox.com

Das kann doch nicht stimmen?

Wo Menschen (und Computer) arbeiten passieren Fehler. Wer Zweifel hat, ob die Abrechnung stimmt, wendet sich zunächst an seine Bezügestelle (am einfachsten telefonisch). Die Telefonnummer des/der Zuständigen ist in der Regel auf der Entgeltabrechnung angegeben. Ein Tipp: Bezügestellenarbeit ist „Saisonarbeit“. Außerhalb der „Gehaltsläufe“ (Diese sind in der Regel zum Monatswechsel oder zur Monatsmitte.) haben die KollegInnen in den Bezügestellen mehr Zeit und Ruhe für Mitarbeiteranfragen.

Lässt sich das Problem telefonisch nicht klären, muss schriftlich Einspruch eingelegt werden. Je genauer in dem Einspruch geschildert wird, was warum nicht stimmt oder zweifelhaft ist, desto einfacher und schneller kann der Einspruch bearbeitet werden. Die Mitarbeitervertretung (MAV) in der jeweiligen Einrichtung gibt Auskünfte und berät dabei.

Auf diese Weise dürften sich (fast) alle Fälle klären lassen. Wenn nicht, dann bleibt dem/der Beschäftigten der Weg zur jeweiligen diözesanen Schlichtungsstelle (KODA Kompass Nr. 22) und als letzte Möglichkeit zum Arbeitsgericht.

Fristen beachten!

Auch nach dem neuen ABD können Ansprüche nur 6 Monate rückwirkend geltend gemacht werden. In Bezug auf die Überleitung beginnen die Fristen erst mit der Veröffentlichung der neuen Regelungen im Amtsblatt! Diese war bei Redaktionsschluss noch nicht erfolgt.

Als „Besitzstand Kinder“ (auch „BesitzKind“ abgekürzt) werden die ehemaligen Kinderanteile und Sozialzuschläge weiterbezahlt.

Weitergezahlt werden auch Zulagen, soweit sie nicht schon in das Vergleichsentgelt eingerechnet wurden.

Bezeichnung	Subart	001
Abrechnungsmonat	03.06/01	
Entgelt		
Besitzstand Kind/er		
Rum	151293	01 01
Johannes	190396	02 01
Madda	211298	03 01
Hauptschulzulage	1236	05
Besitzst. Inzest.	5151	10
Haupttarif		
San.Geld/Zusatzbtr.		
SV-Pfl.Anteil ZVK		
ST/SV fr.Anteil ZVK		
Gesamtbrutto		
Steuerpfl. Brutto		
KV Pfl.Brutto		
RV Pfl.Brutto		

D So geht es weiter

Für die meisten MitarbeiterInnen ändert sich zumindest bis Oktober 2007 nichts am monatlichen Entgelt.

Das große Aufrunden bei den Angestellten

Wenn Sie Angestellte/r und in einer individuellen Zwischenstufe sind, dann wird Ihre individuelle Zwischenstufe im Oktober 2007 zur nächsthöheren Stufe aufgerundet (Sind Sie z. B. zwischen Stufe 3 und 4 in Ihrer Entgeltgruppe, erhalten Sie ab Oktober 2007 das reguläre Entgelt der Stufe 4). Alle weiteren Aufstiege (z. B. von der Stufe 4 in die Stufe 5) richten sich nach den allgemeinen Regelungen des TVöD bzw. des neuen ABD (wer z. B. im Oktober 2007 in die Stufe 4 aufgerundet wird, muss also in der Regel 4 Jahre warten und kommt dann im Oktober 2011 in die Stufe 5).

Allgemein gilt, sobald man in einer regulären Stufe ist, richten sich alle weiteren Stufenaufstiege nach der neuen Entgelttabelle (Für jemand der z. B. im Oktober 2005 gleich in die reguläre Stufe 2 überführt wurde, läuft seit Oktober 2005 die reguläre Aufstiegszeit nach der neuen Tabelle. Das heißt er steigt nach 2 Jahren – also im Oktober 2007 – in die Stufe 3 auf.).

Bei ArbeiterInnen entscheidet die Beschäftigungszeit

Viele ArbeiterInnen wurden bereits bei der Umstellung aufgrund ihrer Beschäftigungszeit einer regulären Stufe der neuen Entgelttabelle zugeordnet (siehe Abschnitt B). Ihr weiterer Aufstieg richtet sich nach der neuen Tabelle (Wurde er/sie zum 1. Oktober 2005 der Stufe 3 zugeordnet, erfolgt in der Regel nach 3 Jahren, also zum 1. Oktober 2008 der Aufstieg in die Stufe 4).

ArbeiterInnen, die in einer individuellen Zwischenstufe sind, werden in die nächsthöhere Stufe aufgerundet, sobald sie die entsprechende Beschäftigungszeit erreicht haben. (Beispiel: Eine Reinigungskraft war am 1. Oktober 2005 seit 5 Jahren im Dienst und wird in die Stufe 3+ eingeordnet. Laut neuer Tabelle rückt man nach 6 Jahren in die Stufe 4 auf. Die Reinigungskraft erhält daher ab 1. Oktober 2006 die Stufe 4.)

Die individuelle Endstufe – mehr geht nicht

Wer in eine individuelle Endstufe überführt worden ist – also bereits mehr verdient

als in der neuen Tabelle für seine Eingruppierung vorgesehen ist, der bleibt dauerhaft in dieser individuellen Endstufe. Wenn es prozentuale Entgelterhöhungen gibt, dann wird auch seine/ihre Endstufe entsprechend angehoben.

Strukturausgleich – ein Trostpflaster für Angestellte

Die Umstellung auf die neue Entgelttabelle ist für viele Angestellte mittleren Alters von Nachteil. Die Endgehälter sind in den neuen Entgeltgruppen oft niedriger. Von den jetzt höheren Einkommen in den ersten Berufsjahren haben diese MitarbeiterInnen in der Regel nichts mehr und die höheren Endgehälter des alten Systems können Sie nicht mehr erreichen.

Dieser Nachteil ist durch die veränderte Struktur der Tabellen bedingt. „Strukturausgleichszahlungen“ sollen die Nachteile mildern (Dies gilt nur für Angestellte, nicht für ArbeiterInnen.).

Tarifart	Verg.-gruppe	Stufe	Ind.-stufe	nächste Stufe
ABD Bund	10	04	05	10.07
T a g e				
1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13		
Bezeichnung		Lohnart		Stk
Abrechnungsmonat 03.06/01				

Manche Bezügestellen geben den Aufrundungs- bzw. Aufstiegsstermin zur nächsten Stufe an.

Ab Oktober 2007 erhalten daher viele Angestellte monatlich zwischen 20 und 110 Euro Strukturausgleich. Ob jemand diese Zahlungen erhält und wie hoch sie sein werden, hängt davon ab, wieviel er verloren hat. Generell kann gesagt werden, dass die Zahlungen Nachteile zwar deutlich mildern aber nicht ausgleichen.

Wer höhergruppiert wird (also z. B. von Entgeltgruppe 8 nach Entgeltgruppe 9), der verliert ab dem Zeitpunkt der Höhergruppierung den Anspruch auf Strukturausgleich. Gleiches gilt für Angestellte deren Vergleichsentgelt aufgrund eines noch gewährten Aufstiegs neu berechnet wird (siehe Abschnitt E).

E Vertrauensschutz

Man war sich im öffentlichen Dienst einig, dass ausstehende Bewährungs- und Zeitaufstiege in bestimmten Fällen noch gewährt werden sollen. So sollten unangemessene Härten vermieden werden.

Dies gilt allerdings nur im Bereich der Angestellten. ArbeiterInnen können keine ausstehenden Aufstiege mehr erhalten, dafür sie die Überleitung an anderen Stellen günstiger ist.

Alle Bewährungs- und Zeitaufstiege, die nach altem Recht vor dem Oktober 2007 erreicht worden wären, werden noch gewährt.

Bei Angestellten der neuen Entgeltgruppen 3, 5, 6 und 8 gilt zusätzlich eine 50 %-Regelung. Wer am 1. Oktober 2005 bereits die Hälfte seiner Wartezeit absolviert hat, der bekommt seinen Aufstieg noch. Auch dann, wenn die Zeit erst nach dem September 2007 abläuft.

Der „echte“ Aufstieg

In den Entgeltgruppen 3, 5, 6 und 8 erfolgt der Aufstieg dadurch, dass der/die Beschäftigte in eine höhere Entgeltgruppe kommt (Wer in 3 war kommt in 5, wer in

5 war in 6, wer in 6 war in 8 und wer in 8 war in 9). Der/die Höhergruppierte kommt dabei in die Stufe, in der er/sie mindestens soviel verdient wie bisher. Es kann also durchaus vorkommen, dass er/sie eine Stufe tiefer rutscht (siehe Beispiel S. 12).

Ist das Entgelt in der neuen Einstufung nicht mindestens 25 Euro höher als zuvor, wird ein entsprechender Garantobetrag gezahlt.

Das beschriebene Verfahren gilt für alle Höhergruppierungen nach dem neuen Recht (also auch bei „Beförderungen“). In den ersten Jahren bringt eine Höhergruppierung oft nur wenig an zusätzlichem Einkommen. Die Höhergruppierung ist vor allem langfristig von Vorteil, weil die Endgehälter wesentlich höher sind.

Neuberechnung des Vergleichsentgelts

In den Vergütungsgruppen 2 sowie 9 bis 15 erfolgt kein Wechsel der Entgeltgruppe. Wer hier bis September 2007 noch einen Aufstieg ausstehen hat, rückt „lediglich“ in seiner jetzigen Entgeltgruppe weiter nach rechts.

Konkret wird das Vergleichsentgelt neu berechnet. Es wird ausgerechnet, welches Vergleichsentgelt Sie bekommen hätten, wenn Sie im September 2005 schon Ihren Bewährungs- oder Zeitaufstieg absolviert hätten. Dieses höhere Vergleichsentgelt wird sobald die Wartezeit abgelaufen ist gezahlt (Wer jetzt z. B. in der Entgeltgruppe 10 / individuelle Zwischenstufe 3 + ist, bleibt weiterhin in der Entgeltgruppe 10 bekommt aber ein höheres Zwischenentgelt und ist jetzt evtl. in der individuellen Zwischenstufe 4 +).

Problem Doppelaufstieg

In manchen Berufen gab es nach altem Recht mehrere Zeit- und Bewährungsaufstiege (ein Mesner stieg z. B. nach 2 Jahren von der Vergütungsgruppe VIII in die Vergütungsgruppe VII auf, nach weiteren 6 Jahren in die Vergütungsgruppe VIb). Generell gilt: Man kann einen ausstehenden Aufstieg in jedem Fall noch bekommen (d. h. ein Mesner, der im September 2005 in Vergütungsgruppe VIII war, jetzt also in Entgeltgruppe 3 ist, wird nach Ablauf seiner Bewährungszeit in die Entgeltgruppe 5 höhergruppiert. Ein Mesner der in VII war und in EG 5 überführt wurde, kann wenn er die Voraussetzungen erfüllt noch nach EG 6 kommen.). Die genauen Regelungen für „Doppelaufstiege“ sind noch zu treffen.

Vergütungsgruppenzulagen

Auch ausstehende Vergütungsgruppenzulagen werden in bestimmten Fällen

noch gewährt. Unter welchen Voraussetzungen Sie eine ausstehende Vergütungsgruppenzulage noch bekommen, ist im KODA Kompass Nr. 24, S. 5 beschrieben (auch unter www.kodakompass.de).

Entgeltgruppe	Grundstufen		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
5	1688	1875	1970	2065	2135	2185
3	1575	1750	1800	1880	1940	1995

Beispiel zur „echten Höhergruppierung“: Eine Sekretärin in Entgeltgruppe 3, Stufe 4+ (Individuelles Zwischenentgelt 1900 Euro) wird in die Entgeltgruppe 5 höhergruppiert. Sie wird dort der Stufe mit mindestens dem gleichen Entgelt zugeordnet. Das ist die Stufe 3. Besitzstandszulagen werden unabhängig vom Tabellenentgelt weitergezahlt.

Entgeltgruppe	Grundstufen		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*
10	2340	2600	2800	3000	3380	3470

Beispiel zur Neuberechnung des Vergleichsentgelts: Ein Gemeindefreferent in Entgeltgruppe 10, Stufe 3 + (sein Zwischenentgelt liegt also zwischen 2800 und 3000 Euro) erhält nach einen ausstehenden Bewährungsaufstieg. Sein Vergleichsentgelt wird neu berechnet und er erhält ein höheres individuelles Zwischenentgelt. Die Entgeltgruppe ändert sich aber nicht.

F Blick in die Zukunft

Bislang hat der öffentliche Dienst nur festgelegt, wie man von einer alten Lohn- oder Gehaltsgruppe in eine neue Entgeltgruppe kommt (also z. B. dass wer bislang in der Vergütungsgruppe VII war, jetzt in der Entgeltgruppe 5 ist).



Verfasst von Manfred Weidenthaler, Dienstnehmervertreter (links) unter Mitarbeit von Franz Aigner, Dienstnehmervertreter und Rechtsberater (rechts).

Das vorgesehene neue Eingruppierungssystem fehlt noch völlig. In diesem werden die verschiedenen Berufe, Tätigkeiten, Schwierigkeitsgrade ... neu aufgelistet und den Entgeltgruppen zugeordnet. Dort könnte dann z. B. stehen, dass eine Erzieherin mit „normaler“ Tätigkeit in Entgeltgruppe soundso kommt, und eine mit besonders schwieriger Tätigkeit eine Entgeltgruppe höher.

Für die jetzt übergeleiteten MitarbeiterInnen heißt das konkret, dass einige oder auch viele nochmals in andere Entgeltgruppen überführt werden. Die Verhandlungen über das neue Entgeltsystem stehen noch



Foto: KODA Kompass

am Anfang, Ergebnisse lassen sich nicht absehen.

Fest steht allerdings jetzt schon: Wessen Tätigkeit künftig niedriger bewertet wird, wird trotzdem mindestens sein bisheriges Entgelt behalten. Und wessen Tätigkeit künftig höher bewertet wird, der oder die bekommt dann eben mehr Geld als jetzt.

Alle Angaben ohne Gewähr. Rechtsverbindlich sind ausschließlich amtliche Veröffentlichungen (Amtsblätter). Ausführliche Infos im Handbuch „Überleitung kompakt“ von Franz Aigner, kostenfrei unter www.kodakompass.de.