

## Tarifreform endlich abgeschlossen

### Neues Eingruppierungs-System für Arbeiter-Tätigkeiten

Vor 15 Jahren startete die Tarifreform des öffentlichen und kirchlichen Dienstes. Ein großer Schritt auf diesem Weg war 2017 die neue Entgeltordnung für „Angestellten-Tätigkeiten“. Jetzt sind auch die „Arbeiter-Tätigkeiten“ dran. Hausmeister/innen, Handwerker/innen, Pförtner/innen, Museumsaufseher/innen, hauswirtschaftlich Beschäftigte, Reinigungskräfte und viele mehr werden in ein neues Entgeltsystem für handwerkliche Tätigkeiten übergeleitet.

Die Bayerische Regional-KODA übernimmt die neue Entgeltordnung für „handwerkliche Tätigkeiten“ vom kommunalen öffentlichen Dienst in Bayern ins kirchliche Tarifrecht ABD.

Alle betroffenen Beschäftigten müssen in die neue Ordnung übergeleitet werden.

Die Überleitung erfolgt in drei Schritten:

- Der Dienstgeber prüft, welcher Entgeltgruppe die Beschäftigten künftig zugeordnet sind.
- Die Mitarbeitervertretung prüft, ob die Zuordnung richtig ist. Haben die Beschäftigten keine Mitarbeitervertretung gewählt, entfällt dieser Schritt.
- Die Beschäftigten werden über das Ergebnis informiert. Falls sie annehmen, dass sie der falschen Entgeltgruppe zugeordnet wurden, können sie reklamieren.

Die Entgeltgruppe bleibt meist

Die Eingruppierung ändert sich allerdings in den weitaus meisten Fällen durch die neue Entgeltordnung nicht. Einzelne Beschäftigte werden höher eingruppiert. Es

kann auch durchaus sein, dass Fehler aus der Vergangenheit entdeckt und behoben werden.

Ausführliche Informationen zu den neuen Eingruppierungen und dem Verfahren der Überleitung sind in diesem Heft ab Seite 13 zu finden.

*Manfred Weidenthaler*

## Themen

- 3 **Aufruf zu den MAV-Wahlen**  
*Jetzt Mitarbeitervertretung gründen*
- 8 **Freiwillige Altersvorsorge**  
*Entgeltumwandlung interessanter*
- 4 **Corona-bedingte Kurzarbeit**  
*Bis Ende 2021 möglich*
- 6 **Corona-Quarantäne**  
*Lohnersatz durch den Staat*
- 5 **Grenzöffnung für Lehrkräfte**  
*Übernahme der Rentenbeiträge für manche über 45-Jährige*
- 12 **Unendliche Geschichte**  
*Einschränkung von Befristungen*
- 13 **Großer Sonderteil  
Neue Entgeltordnung  
„handwerkliche Tätigkeiten“**  
*Wer warum wie eingruppiert ist und wie die Überleitung abläuft*
- 36 **Auf den Punkt gebracht**
  - Ist man an einer inklusiven Tagesstätte höher eingruppiert?
  - Muss ich es melden, wenn ich wegen Unfalls arbeitsunfähig bin?
  - OptiPrax-Absolventen starten in Stufe 1. Ist das nicht ungerecht?
  - Wird MAV-Arbeit bei der Eingruppierung berücksichtigt?
  - Wie wird Urlaub gerundet?



## Wichtige Begriffe

**ABD:** „Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen Kirchenbeschäftigten, ohne Caritas. Für die meisten Beschäftigten weitgehend mit dem Tarifvertrag des kommunalen öffentlichen Dienstes, TVöD-VKA, übereinstimmend.

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



**Bayerische Regional-KODA:** Kurzbezeichnung der „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreterinnen und -vertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. 19 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt. Hinzu kommen zwei von Gewerkschaften entsandte Vertreterinnen beziehungsweise Vertreter.

**Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte (StAGL):** Arbeitsgruppe innerhalb der KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht, insbesondere das Entgelt, orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

**KODA Kompass:** Tarifinformationen der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Er wird in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite erstellt und erscheint in der Regel viermal im Jahr. Für die Beschäftigten ist der Bezug kostenfrei – mit finanzieller Unterstützung durch die Bayerische Beamtenkrankenkasse/Beihilfe.

**Mitarbeitervertretung (MAV):** Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene, vergleichbar einem Betriebsrat.

## Der Tarif ist nur die halbe Miete



Manfred Weidenthaler,  
Chefredakteur  
dieser Ausgabe

*Liebe Kollegin,  
lieber Kollege,*

*stolze 861 Seiten hat im Augenblick das Tarifrecht der bayerischen Diözesen. Vom öffentlichen Dienst abgesehen hat keine andere Branche so umfassende Tarifregelungen. Tarifregelungen sollen gerechte Lohn- und Arbeitsbedingungen sicherstellen.*

*Der Tarif ist allerdings nur die halbe Miete. Die andere Hälfte ist die Umsetzung in der Einrichtung.*

*Auch da sind wir im kirchlichen Dienst hervorragend aufgestellt. In jeder kirchlichen Einrichtung mit fünf oder mehr Beschäftigten ist eine Mitarbeitervertretung zu bilden. So haben es die Bischöfe entschieden und festgelegt.*

*Bei jeder Eingruppierung, bei Änderungen der Arbeitszeiten, beim Gesundheitsschutz, bei Urlaubsregelungen und vielen anderen Fragen haben die Mitarbeitervertreterinnen und -vertreter mitzureden und mitzuwirken.*

*Allerdings setzt das voraus, dass Sie auch eine Mitarbeitervertretung wählen. Das können die Bischöfe nicht für Sie*

*erledigen. Auch Ihr Dienstgeber kann das nicht für Sie tun. Er ist verpflichtet, Sie bei der MAV-Gründung zu unterstützen, aber gründen müssen Sie selbst.*

*Ich selbst arbeite seit fast 20 Jahren in der Mitarbeitervertretung meiner Einrichtung mit. Es ist nicht immer einfach, macht auch nicht jeden Tag Spaß, aber es lohnt sich, für die Kolleginnen und Kollegen und – davon bin ich überzeugt – auch für die Einrichtung.*

*2021 ist MAV-Wahljahr. Bitte überlegen Sie, ob Sie sich für eine Kandidatur zur Verfügung stellen.*

*Und wenn Sie in Ihrer Einrichtung noch keine Mitarbeitervertretung haben? Dann packen Sie es an. In jeder Diözese gibt es Leute, die Ihnen bei der Gründung helfen. Näheres auf der rechten Seite.*

*Es grüßt Sie freundlich*

*Manfred Weidenthaler*  
Manfred Weidenthaler

# Aufruf zu den MAV-Wahlen 2021

In der Zeit von März bis Juni 2021 finden in allen Einrichtungen in den bayerischen (Erz-)Diözesen und der Caritas sowie ihrer angeschlossenen Mitglieder die Wahlen zu den Mitarbeitervertretungen statt.

Die christliche Sozialethik bekennt sich zur betrieblichen Mitbestimmung als einem bewährten Gut der sozialen Marktwirtschaft. Sie betont, dass der Mensch Maßstab unternehmerischen Handelns ist.

Mitarbeitervertretungen setzen sich für die Belange ihrer Kolleginnen und Kollegen ein und übernehmen hohe Verantwortung für die erfolgreiche Zukunft der Einrichtung.

Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitervertretungen und Dienstgebern gewährleistet, schon im Vorfeld mögliche Schwierigkeiten und Spannungen zu klären, Konflikte zu lösen, sozialverträgliche Auswege aus Krisen zu finden und gemeinsam am nachhaltigen Einrichtungserfolg zu arbeiten. Dies ist in vielen Einrichtungen in der Zeit der Coronapandemie unter Beweis gestellt worden.

Diese Aufgabe erfordert neben fachlichen Kompetenzen viel Geschick, Ausdauer und Mut. Sie ist gelebte Solidarität. Deshalb danken wir allen, die diese Aufgabe bisher wahrgenommen haben und zollen ihnen dafür Anerkennung und Respekt.

Wir bitten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in den Einrichtungen nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zu suchen und sich auch selbst für dieses Amt zur Verfügung zu stellen.

Machen Sie von Ihrem Wahlrecht Gebrauch und stärken Sie Ihrer gewählten Mitarbeitervertretung den Rücken!

In Einrichtungen, in denen noch keine Mitarbeitervertretung gewählt ist, fordern wir die verantwortlichen Dienstgeber nachdrücklich dazu auf, aktiv alles in ihrer Macht Stehende zu tun, damit die Wahl der Mitarbeitervertretung ordnungsgemäß durchgeführt werden kann.

Das durch das Grundgesetz zugestandene Selbstbestimmungsrecht der Kirchen trägt nur dann dauerhaft, wenn die kirchlichen Einrichtungen selbst zur Glaubwürdigkeit der Kirchen beitragen.

Wir danken allen, die sich für diese Aufgabe engagieren, und wünschen ihnen Gottes Segen und Erfüllung bei ihrem Wirken für das Wohl der Beschäftigten und für die Zukunft ihrer Einrichtung.

Wir als DiAGen in Bayern unterstützen Sie gerne bei der Durchführung der Wahlen

und bei Ihrer Tätigkeit als Mitarbeitervertretung.

Für die bayerischen Diözesanen Arbeitsgemeinschaften

Martin Lieble, DiAG A Augsburg  
 Wilfried Olesch, DiAG B Augsburg  
 Gottfried Zeltner, DiAG C Augsburg  
 Thomas Müller, DiAG Bamberg  
 Richard Ulrich, DiAG A Eichstätt  
 Gisela Hirsch, DiAG B Eichstätt  
 Charlotte Hermann, DiAG A München  
 Werner Kotter, DiAG A München  
 Andreas Nock, DiAG A Passau  
 Werner Haider, DiAG B Passau  
 Bernhard Hommes, DiAG A Regensburg  
 Mario Stark, DiAG B Regensburg  
 Dorothea Weitz, DiAG A Würzburg  
 Sebastian Zgraja, DiAG B Würzburg  
 Georg Seifert, DiAG C Würzburg



## Hilfestellung bei der Gründung einer Mitarbeitervertretung geben die „Diözesanen Arbeitsgemeinschaften“.

Dort erhalten Sie auch kostenfrei eine Wahlmappe mit Infos und Formularen.

**DiAG A Augsburg**  
 Martin Lieble  
 0821 / 31 66-85 32 oder -85 33  
[diag-mav-a@bistum-augsburg.de](mailto:diag-mav-a@bistum-augsburg.de)

**DiAG C Augsburg** (für die MAVen des Schulwerks der Diözese Augsburg)  
 Gottfried Zeltner  
 0821 / 22 81 343 (privat)  
[diag-mav-c-augsburg@posteo.de](mailto:diag-mav-c-augsburg@posteo.de)  
[www.diag-mav-c-augsburg.de](http://www.diag-mav-c-augsburg.de)

**DiAG Bamberg**  
 Thomas Müller  
 0951 / 502 20 20  
[diag-mav@erzbistum-bamberg.de](mailto:diag-mav@erzbistum-bamberg.de)  
[www.diag-mav-bamberg.de](http://www.diag-mav-bamberg.de)

**DiAG A Eichstätt**  
 Richard Ulrich  
 08421 / 506 14  
[diag-mav-a@bistum-eichstaett.de](mailto:diag-mav-a@bistum-eichstaett.de)  
<https://diag-mav-a.bistum-eichstaett.de>

**DiAG A München**  
 Charlotte Hermann  
 089 / 21 37-17 46  
[diag-mav-a@eomuc.de](mailto:diag-mav-a@eomuc.de)  
[www.diag-mav-a-muenchen.de](http://www.diag-mav-a-muenchen.de)

**DiAG A Passau**  
 Andreas Nock  
 08561/ 91 81 23  
[andreas.nock@bistum-passau.de](mailto:andreas.nock@bistum-passau.de)

**DiAG A Regensburg**  
 Bernhard Hommes  
 0941 / 597 -10 51 oder -14 53  
[bhommes.reg@bistum-regensburg.de](mailto:bhommes.reg@bistum-regensburg.de)

**DiAG A Würzburg**  
 Dorothea Weitz  
 0931 / 38 66 57 10  
[mav@bistum-wuerzburg.de](mailto:mav@bistum-wuerzburg.de)  
[www.mav.bistum-wuerzburg.de](http://www.mav.bistum-wuerzburg.de)

**DiAG C Würzburg** (für die anderen MAVen im ABD-Bereich)  
 Georg Seifert  
 0931 / 304 72 39  
[diag-mav-c@bistum-wuerzburg.de](mailto:diag-mav-c@bistum-wuerzburg.de)  
[www.diag-mavc.bistum-wuerzburg.de](http://www.diag-mavc.bistum-wuerzburg.de)

# Verlängerung für die Kurzarbeit

## Regelung gilt aufgrund der Corona-Pandemie bis Ende 2021

Im April 2020 hatte die Bayerische Regional-KODA erstmalig einen Rahmen gesetzt, um das Instrument der Kurzarbeit in kirchlichen Einrichtungen nutzen zu können. Nachdem die Regelung auf das Kalenderjahr 2020 befristet war, mussten die Mitglieder der Kommission im vergangenen Herbst darüber beraten, ob die Kurzarbeiter-Regelung in die Verlängerung gehen müsste. Muss sie – war die einhellige Meinung und deshalb wurden Ende November die Beratungen dazu abgeschlossen und der notwendige Beschluss gefasst.

### Kurzarbeit auch 2021

Der erste wesentlichen Bestandteil des Beschlusses war es, die Regelung um zwölf Monate zu verlängern und die Geltungsdauer auf den 31. Dezember 2021 festzulegen. Diese neue Frist entspricht auch jenen Vorgaben, die die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes der Kommunen im einschlägigen Tarifvertrag „Covid“ geregelt haben.

### Hinweise zum Anwendungsbereich

Der Tarifvertrag „Covid“ kennt in entsprechenden Niederschriftserklärungen erläuternde Hinweise, für welche Bereiche

der Verwaltung diese Regelungen zur Kurzarbeit Anwendung finden sollen. War man im April innerhalb der Bayerischen Regional-KODA davon ausgegangen, dass das Instrument der Kurzarbeit in erster Linie für den Bereich der kirchlichen Tagungs- und Bildungshäuser notwendig sei, gab es in der Folgezeit gleichwohl Diskussionen, ob nicht auch in anderen Bereichen die Kurzarbeit genutzt werden könnte. Der Eilbedürftigkeit im April 2020 war es geschuldet, dass man den Geltungsbereich nicht, wie von den bayerischen Generalvikaren vorgeschlagen, auf die Tagungs- und Bildungshäuser beschränkt hat. Dies geschah vor allem auch deshalb, da zumindest aus einer Diözese heraus damals bereits Überlegungen geäußert wurden, Kurzarbeit grundsätzlich auch in weiteren Einrichtungen beziehungsweise Bereichen anwenden zu wollen.

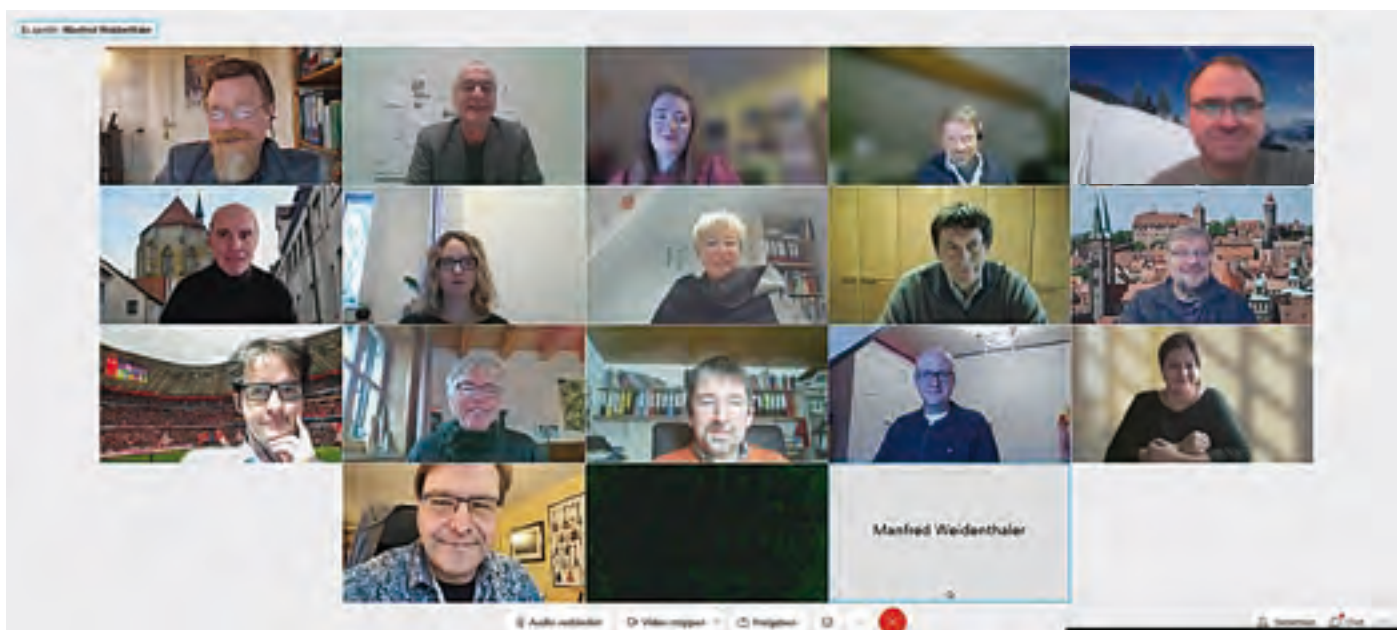
### Pandemie als klares Kriterium

Die nun verlängerte Regelung sieht folgende Protokollnotiz vor: „Zielrichtung dieser Regelung sind Einrichtungen oder Einrichtungsteile, in denen pandemiebedingt erhebliche Einnahmeeinbußen entstehen, die anders nicht ausgeglichen werden können, wie z. B. Bildungs- und Tagungshäuser.“

Damit wurde nochmals betont und auch in die Regelung aufgenommen, dass Kurzarbeit im ABD-Bereich nur in bestimmten Bereichen möglich sein sollte. Das gilt zum Beispiel dort, wo in der Tat die unmittelbaren Auswirkungen der Corona-Pandemie, unter anderem durch die vorübergehende Schließung von Tagungshäusern aufgrund länderspezifischer Vorgaben in den Infektionsschutzmaßnahmenverordnung, für massive Einnahmeeinbußen sorgen.

Mit diesem Beschluss bleibt die Orientierung am Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes auch im Bereich Kurzarbeit gewahrt. Ein noch offener Diskussionspunkt ist die Frage, ob in Sachen betrieblicher Altersversorgung nachgelegt werden sollte. Hintergrund ist die Tatsache, dass das eigentliche Kurzarbeitergeld kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt darstellt, lediglich die von Dienstgebern zu leistenden Aufstockungszahlungen. Je länger daher Beschäftigte in Kurzarbeit sind, desto deutlicher kann es sich auf die in einem Kalenderjahr erworbenen Versorgungspunkte auswirken, deren Summe am Ende die Höhe der betrieblichen Altersversorgung im Rentenfall bestimmt. Dazu bedarf es aber noch weiterer und umfassender Beratungen innerhalb der Bayerischen Regional-KODA.

*Ludwig Utschneider*



**Unter Corona-Bedingungen.** Die KODA-Arbeit geht weiter. Die Sitzungen finden jetzt als Videokonferenz statt. Im Bild: Sitzung der Mitarbeiterseite im Dezember 2020.

# Grenzöffnung für Lehrkräfte

Aus familiären Gründen Übernahme der Rentenbeiträge auch für über 45-Jährige möglich

Die Bayerische Regional-KODA hat im Sommer 2020 einen Beschluss gefasst, der für ältere Lehrkräfte an Gymnasien und Realschulen unter bestimmten Voraussetzungen Verbesserungen nach sich ziehen kann. Die Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge zur Rentenversicherung durch den Dienstgeber ist bislang an Voraussetzungen gekoppelt, die ursprünglich mit staatlichen Vorgaben aus dem Bayerischen Schulfinanzierungsgesetz zusammenhängen. Im Bereich der Realschulen und Gymnasien mussten Lehrkräfte bislang vier Voraussetzungen erfüllen: ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, die Hauptberuflichkeit, eine uneingeschränkte Unterrichtsgenehmigung und die Tätigkeitsaufnahme musste vor Vollendung des 45. Lebensjahrs erfolgen. Nicht zuletzt aufgrund von Veränderungen des Schulfinanzierungsgesetzes durch den Bayerischen Landtag wurde gerade die Altersgrenze zunehmend in Frage gestellt.

## Wunsch nach Wegfall der Altersgrenze

Die Mitarbeiterseite hatte deshalb einen Antrag in die Kommission eingebracht, um diese Altersgrenze zu Fall zu bringen. Nach längeren Beratungen innerhalb der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte wurde ein Kompromiss in der Sache erreicht, nachdem die Dienstgeberseite erklärte, eine vollständige Abkehr von der Altersgrenze nicht mittragen zu können.

## Kompromiss ausgehandelt

Aus diesem Grund verständigte sich die Kommission auf eine Ergänzung von ABD Teil B, 4.1.1. Nr. 6 in Form einer Protokollnotiz zu den einschlägigen Absätzen 6 und 7:

„Ab dem 01.01.2021 erhöht sich das Höchstalter (vollendetes 45. Lebensjahr) um die Zeiten der tatsächlichen Betreuung oder Pflege von mindestens einem Kind unter 18 Jahren sowie der tatsächlichen Betreuung oder Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen im Umfang von bis zu 36 Mo-



**Familienarbeit anerkennen.** Wer Angehörige pflegt oder Kinder betreut, soll im kirchlichen Dienst möglichst keine beruflichen Nachteile haben.

Foto: pikselstock/stock.adobe.com

*naten pro Kind/Angehörigen, soweit wegen der Betreuung oder Pflege in dieser Zeit keine hauptberufliche Tätigkeit ausgeübt wurde. Dies gilt auch für Lehrkräfte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01.01.2021 begonnen hat; für sie erfolgt die Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge nur auf Antrag und nur mit Wirkung für die Zukunft, frühestens jedoch ab dem 01.01.2021. Absatz 7a findet keine Anwendung.“*

Anhand eines Beispiels wird deutlich, inwiefern diese Bestimmung eine Verbesserung bedeuten kann.

Eine 2009 angestellte Lehrkraft an einem kirchlichen Gymnasium, die ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis erhielt und hauptberuflich an dieser Schule tätig wurde, wies eine uneingeschränkte Unterrichtsgenehmigung vor. Zum Zeitpunkt der Einstellung war sie bereits 49 Jahre alt. Demnach hatte sie keinen Anspruch auf Übernahme der Rentenversicherungsbeiträge durch den Dienstgeber und damit auch keinen Anspruch auf eine Beihilfe im Ruhestand auf Kosten des Dienstgebers. Diese Lehrkraft ging vor Einstellung in den kirchlichen Dienst keiner hauptberuflichen Tätigkeit nach, da sie aufgrund der Erziehung ihrer drei Kinder zuhause blieb.

Mit der Neuregelung verschiebt sich bei diesem Beispiel die Altersgrenze um

insgesamt 108 Monate beziehungsweise neun Jahre nach hinten. Damit kann diese Lehrkraft ab 1. Januar 2021 (dem Datum des Inkrafttretens dieser Regelung) gegenüber dem Dienstgeber beantragen, dass die Rentenversicherungsbeiträge übernommen werden und damit auch eine weitergehende Zusage auf Beihilfe im Ruhestand erfolgt.

Hauptberuflichkeit ist dann gegeben, wenn die betroffenen Beschäftigten in der entsprechenden Zeit eine Teilzeittätigkeit ausgeübt haben, die mindestens 50 Prozent des jeweiligen Vollzeitmaßes entsprochen hätte.

## Antragstellung erforderlich

Zwingend erforderlich ist bei Lehrkräften, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2021 begonnen hat und die unter diese Neuregelung fallen, dass sie einen entsprechenden Antrag stellen. Zudem ist gegenüber dem Arbeitgeber ein Nachweis zu liefern, dass Zeiten der Kindererziehung oder der Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen Grund für den späteren Berufseinstieg waren. Einzelne Schulträger prüfen eine Anspruchsberechtigung von sich aus. Hier sollte aber eine entsprechende Information an die Beschäftigten erfolgen, dass keine eigene Antragstellung angezeigt ist.

## Bei Rentenbeginn 2020 ersatzweise Beihilfe im Ruhestand

Ursprünglich war geplant, die Regelung bereits zum 1. Januar 2020 in Kraft treten zu lassen. Diesem Wunsch konnte sich die Dienstgeberseite nicht anschließen und hat im Gegenzug ein Inkrafttreten zum 1. Januar 2021 angeboten. Gleichzeitig soll allen Lehrkräften, die im Laufe des Jahres 2020 in Ruhestand gingen und die unter die Neuregelung fallen würden, der Anspruch auf die Beihilfe im Ruhestand gewährt werden. Hier werden die Schulträger entsprechend prüfen und die Zusagen für die Beihilfe im Ruhestand entsprechend anpassen.

Die entsprechende Rechtsgrundlage findet sich in ABD Teil B, 4.1.1., Nr. 14: „3. Lehrkräfte, deren Arbeitsverhältnis im Jahr 2020 wegen Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters endet und bei denen bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung aufgrund der Protokollnotiz zu Absatz 6 und 7 ab dem 01.01.2021 übernommen worden wären, erhalten ab dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters Beihilfe



## Lohnersatz in Corona-Quarantäne

Wer *unverschuldet* vom Gesundheitsamt in Quarantäne geschickt wird und deshalb nicht arbeiten kann, hat gesetzlichen Anspruch auf Entschädigung. Diese Beschäftigte müssen für die Quarantänezeit weder Urlaub nehmen noch nacharbeiten.

Sie erhalten für die Zeit *unverschuldeter* „Absonderung“ ihr Entgelt voll weitergezahlt. Der Arbeitgeber muss bei der zuständigen Bezirksregierung einen Entschädigungsantrag stellen. Er erhält dann das Entgelt erstattet. Der Antrag ist vom Arbeitgeber innerhalb von zwölf Monaten zu stellen. Beschäftigte haben ihrerseits dem Arbeitgeber die Bescheinigung des Gesundheitsamts über die Quarantäne vorzulegen.

Manfred Weidenthaler

Details und Rechtsgrundlage: § 56 Infektionsschutzgesetz

wie Lehrkräfte, für die der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung übernommen hat.“

Hier wird es eine spannende, aber noch nicht geklärte Frage sein, wie mit denkbaren Beihilfeansprüchen aus dem Jahr 2020 umzugehen ist, wenn vom Dienstgeber nachträglich ein entsprechender Anspruch gewährt wird.

## An anderen Schularten keine Möglichkeit für diese Regelung

Anfänglich wurde auch überlegt, diese Regelung zusätzlich auf Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen sowie berufliche Schulen auszudehnen. Allerdings ist hier eine Regelung nicht umsetzbar, da die Voraussetzungen für die Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung andere sind. Hier wird aufgrund der Vorgaben durch

das Bayerische Schulfinanzierungsgesetz ein strengerer Maßstab angesetzt und es erfolgt nur dann eine Übernahme, wenn die Lehrkräfte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen und die Befähigung für eine beamtenrechtliche Laufbahn besitzen (siehe ABD Teil B, 4.1.2. und 4.1.3, Nr. 6 Absatz 6). Die Befähigung ist dann gegeben, wenn die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis erfüllt sind.

Mit dieser Neuregelung ist ein kleiner Baustein gesetzt worden, um mögliche Nachteile für jene Lehrkräfte auszugleichen, die aufgrund von Erziehung oder Pflege erst später in das Berufsleben einsteigen konnten. Es werden vor allem weibliche Lehrkräfte sein, die im Einzelfall mit diesem Beschluss eine Verbesserung erreichen können.

Ludwig Utschneider

Bei Fragen rund um das Tarifrecht – die Ansprechpartner für Ihre Diözese auf KODA-Mitarbeiterseite

Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN, zuständig für ganz Bayern  
Arthur Langlois 0175/2 95 23 87  
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

**Diözese Würzburg**  
Ralph Stapp 06021/392140  
Dorothea Weitz 0931/38665710

**Erzdiözese Bamberg**  
Johannes Hoppe 0911/4010262  
Susanne Steiner-Püschel 0911/9378374

**Diözese Regensburg**  
Reinhard Böhm 0941/5971617  
Regina Huber 0941/76541

**Diözese Eichstätt**  
Josef Glatt-Eipert 0841/93151818  
Renate Ziller 08421/50248

**Diözese Passau**  
Andreas Nock 08561/918123  
Ramona Würdinger 0851/3937101

**Diözese Augsburg**  
Anna-Maria Dallinger 0821/31669136  
Christian Dorn 08331/92671174  
Klaus Probst 0160/92827852

**Erzdiözese München und Freising**  
Johanna Bechteler 08095/871022  
Franz Dirnberger 08662/665505  
Manfred Weidenthaler 08034/4084  
Robert Winter 089/21371485

**Entsandte GEWERKSCHAFTSVERTRETER**  
Walburga Krefting (KEG) 089/236857700  
Martin Laußer (IG BAU) 08158/9076088

Die Dienstnehmervertreterinnen und -vertreter erreichen Sie per Email unter: [Nachname@kodakompass.de](mailto:Nachname@kodakompass.de)

Die KODA-Dienstgebervertreterinnen und -vertreter finden Sie unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de)

# Die Geschichte des Impfens.

Tagtäglich kommen wir mit einer Vielzahl von Bakterien und Viren in Berührung. Die meisten beeinträchtigen uns nur wenig oder gar nicht. Daneben gibt es aber auch Erreger, die schwere, sogar lebensbedrohliche Erkrankungen hervorrufen können. In vielen Fällen können uns Schutzimpfungen allerdings davor bewahren.

In der aktuellen Corona-Pandemie wird mit Hochdruck an Impfstoffen geforscht, um diese Viruserkrankung beherrschbar zu machen. Noch nie wurde in so kurzer Zeit ein Wirkstoff von der Entwicklung bis zur Impfung gebracht. Die derzeit laufenden Impfmaßnahmen werden hoffentlich entscheidend dazu beitragen, dass wir langfristig wieder zu unserem gewohnten Leben zurückkehren können.

## **DOCH SEIT WANN BESTEHT EIGENTLICH DIE MÖGLICHKEIT, SICH AUF DIESE WEISE ZU SCHÜTZEN?**

Schon im Altertum verursachten die Pocken (auch Blattern genannt), eine lebensbedrohliche Infektionskrankheit, immer wieder große Verluste unter der Bevölkerung. Aufgrund der hohen Infektiosität und Tödlichkeit (15–25 Prozent der Erkrankten verstarben) war die Furcht vor dieser Krankheit groß.

Das Fachwort „Vakzine“ für Impfstoff erinnert noch heute an die Ursprünge des Impfens. Der Begriff leitet sich vom lateinischen Wort „vaccina“ ab, das übersetzt „von Kühen stammend“ bedeutet.

Die Menschen erkannten aber bereits damals, dass Menschen, die die Pocken überlebten, bei späteren Epidemien geschützt waren. Erste Versuche, Personen durch eine absichtliche Ansteckung immun zu machen, reichen bereits bis in frühe asiatische Kulturen zurück. Dabei wurde der Bläscheninhalt der Pocken von leicht Erkrankten auf gesunde Menschen übertragen, diesen Vorgang nannte man „Inokulation“. Problematisch dabei war allerdings die Tatsache, dass die behandelte Person zwar nur leicht erkrankte, aber dennoch hochgradig ansteckend war und daher isoliert werden musste.

Lady Montagu, die Ehefrau des britischen Botschafters in Istanbul, leistete Anfang des 18. Jahrhunderts einen wichtigen Beitrag zur Verbreitung der Inokulation. Sie berichtete nach ihrer Rückkehr nach England dortigen Ärzten davon und ließ auch ihre eigenen Kinder entsprechend behandeln.

Der englische Landarzt Edward Jenner aber gilt als der eigentliche Erfinder des Impfens. Er beobachtete, dass Melkerinnen, die sich mit den relativ harmlosen Kuhpocken infiziert hatten, anscheinend immun gegen das Pockenvirus waren. Es folgte im Jahr 1796 ein, für heutige Verhältnisse, gewagtes Experiment.

Jenner infizierte den 8-jährigen James Phibbs mit dem Sekret der Pusteln einer Magd, die an Kuhpocken erkrankt war. Der Junge erkrankte ebenfalls leicht, erholte sich aber schnell wieder. Sechs Wochen darauf infizierte Jenner ihn mit den echten Pockenviren – sein Plan geht auf, der Junge bleibt gesund!

Diese erste moderne Art der Impfung gegen die Menschenpocken wurde rasch in Europa aufgegriffen. Das Königreich Bayern führte bereits 1807 die Impfpflicht ein!

Jenners Vorgehen lieferte somit einen wichtigen Baustein für die flächendeckende Bekämpfung der Pocken. Diese sind heute dank der Impfung weltweit ausgerottet.

Die Erfahrungen mit der Pockenimpfung und die Entdeckung von Viren und Bakterien als Krankheitserreger ermöglichten die Entwicklung weiterer Impfstoffe. Der französische Chemiker Louis Pasteur fand 1881 einen Impfstoff gegen Milzbrand. Es folgten Impfstoffe gegen Diphtherie, Tetanus und Keuchhusten.

In den 1960er Jahren waren in Deutschland dann Impfstoffe u. a. gegen Kinderlähmung, Masern und Mumps verfügbar. So erkrankten 1961 in der Bundesrepublik noch fast 4700 Kinder an Kinderlähmung, 1965 waren es weniger als 50 und seit 1990 sind in Deutschland keine Erkrankungen durch Polioviren mehr aufgetreten (Quelle: RKI).

## **UND HEUTE?**

Mehr als 20 zum Teil lebensgefährliche Erkrankungen lassen sich heute durch Impfungen vermeiden. Gegen manche Infektionskrankheiten gibt es aber immer noch keinen Schutz. Dazu zählen Malaria, Borreliose oder HIV. Es gibt für Forscher also auch in Zukunft viel zu tun!

### **Gut zu wissen!**

Aus unserem Tarif VorsorgePro S werden für Schutzimpfungen (inkl. Reiseschutzimpfungen) und Malariaprophylaxe bis zu 300 Euro in zwei Kalenderjahren erstattet.

**Wenn Sie Interesse an dem Tarif haben oder andere Fragen zur Beihilfe rufen Sie uns bitte unter der Telefonnummer +49 89 2160-8505 an! Unsere Spezialisten helfen Ihnen gerne!**

# Veränderungen bei der Altersvorsorge

## Zusätzliche Vorsorge durch Entgeltumwandlung attraktiver

In den letzten Jahren gab es Veränderungen bei der betrieblichen Altersvorsorge. Sie betreffen bei der Entgeltumwandlung die Höhe der Steuerfreiheit und des Arbeitgeberzuschusses. Und seit Anfang des Jahres 2020 bleibt im Rentenfall netto mehr von der Betriebsrente, weil ein Sockelbetrag krankenversicherungsfrei ist.

**Beispiel: Hannah und Simon arbeiten beide im kirchlichen Dienst. Hannah ist in Teilzeit als Pfarrsekretärin, ihr Mann Simon in Vollzeit als Pastoralreferent beschäftigt. Für ihre Altersvorsorge planen sie mit drei Säulen: Die erste Säule ist die gesetzliche Rente. Die zweite Säule ist die Betriebsrente des Dienstgebers. Die beiden sind automatisch, wie nahezu alle kirchlichen**

**Beschäftigten, bei der „BVK (Bayerische Versorgungskammer) Zusatzversicherung“ auf Kosten des Arbeitgebers versichert.**

**Die beiden Säulen ergänzen sie mit einer privaten Altersvorsorge als dritter Säule, in ihrem Fall einer Entgeltumwandlung über die PlusPunktRente, ebenfalls über die BVK Zusatzversicherung. Was bedeuten nun die Änderungen für die beiden?**

2018: Steuerfreiheit für umgewandeltes Entgelt auf 8 Prozent erhöht

Schon seit 1. Januar 2018 gilt für Beiträge zur privaten Altersvorsorge im Rahmen der Entgeltumwandlung ein

höherer Steuerfreibetrag. Waren es bis dahin nur 4 Prozent, so können seit 2018 Beträge bis zur Höhe von 8 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung steuerfrei umgewandelt werden. Im Jahr 2021 entspricht dies einer Freigrenze von 6 816 Euro. Von den Sozialabgaben sind allerdings nur 4 Prozent befreit, also 3 408 Euro. Doch diese Freibeträge kommen zuerst den Arbeitgebern für ihre Pflichtbeiträge in die Zusatzversorgung der Beschäftigten im Rahmen der Betriebsrente zugute. Deshalb bleibt für die freiwilligen Einzahlungen im Rahmen der Entgeltumwandlung immer nur ein Teil übrig. Je höher das Jahresbruttoeinkommen ist, desto kleiner sind die Restbeträge, die noch steuer-

### Wichtige Begriffe

**Zusatzversorgung** – ist die Betriebsrente für kirchliche Beschäftigte. In den meisten Fällen erfüllt der Arbeitgeber seine Versicherungspflicht über die „BVK Zusatzversorgung“, von der auch die spätere Zusatzrente ausbezahlt wird.

**Entgeltumwandlung** – ist der Aufbau einer privaten Altersvorsorge mit Beiträgen aus dem Bruttogehalt. Damit verringern sich Steuerlast und in der Regel Sozialversicherungsbeiträge während der Erwerbsphase. Für die späteren Rentenzahlungen daraus fallen aber höhere Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge und auch Steuern an. Entgeltumwandlung kann in aller Regel nur bei der Betriebsrentenkasse durchgeführt werden, bei der die oder der Beschäftigte pflichtversichert ist. Im kirchlichen Dienst in Bayern ist das fast immer die „BVK Zusatzversorgung“.

**Riester-Vertrag** – heißt die Form der privaten Altersvorsorge, die vom Staat durch eine Grundzulage, Zulagen für eigene Kinder oder, wenn dies günstiger ist, einen Abzug bei der Einkommensteuer gefördert wird. Da die Beiträge aus dem Nettoeinkommen bezahlt werden, unterliegt die spätere Rente in der Regel nicht der Sozialversicherungspflicht. Riester-Verträge werden von Versicherungsunternehmen,

Sparkassen oder Banken angeboten und auch von der „BVK Zusatzversorgung“.

**PlusPunktRente** – ist der Name der privaten Altersvorsorge bei der „BVK Zusatzversorgung“. In die PlusPunktRente kann Geld im Modell der Entgeltumwandlung oder eines Riester-Vertrages eingezahlt werden.

**Beitragsbemessungsgrenze** – ist ein Grenzwert in den Sozialversicherungen. Er gibt an, bis zu welcher Höhe das Bruttoeinkommen von Beschäftigten beitragspflichtig ist. Der Einkommensteil, der über die Beitragsbemessungsgrenze hinausgeht, ist beitragsfrei. Es gibt eine Bemessungsgrenze für den Beitrag zur Krankenversicherung und eine Bemessungsgrenze für die Beiträge zur Rentenversicherung. Diese Grenzen werden jährlich neu festgelegt.

**Versicherungspflichtgrenze** – heißt die Einkommensgrenze, bis zu der Beschäftigte in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert sind. Sie wird jährlich neu festgelegt und ist etwas höher als die Beitragsbemessungsgrenze zur Krankenversicherung.

**Freiwillig Versicherte** – bei der gesetzlichen Krankenversicherung sind diejenigen, deren Bruttoeinkommen über der Versicherungspflichtgrenze liegt, die aber trotzdem nicht in eine private Versicherung wechseln, sondern bei der gesetzlichen

Krankenversicherung bleiben. Auch beim Bezug einer Rente gibt es in der Krankenversicherung der Rentner Pflicht- und freiwillig Versicherte. Die Voraussetzungen und die Höhe der Beitragszahlungen hängen dann nicht mehr vom Einkommen, sondern von anderen Faktoren ab, zum Beispiel von der Vorversicherungszeit während des Erwerbslebens, oder von anderen Einkünften.

**Arbeitgeberzuschuss** – wird der Teil des Beitrags zur Entgeltumwandlung genannt, den der Arbeitgeber zahlt, weil er sich durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart.

**Arbeitgeberbeiträge zur Zusatzversorgung** – können unterschiedlich sein. Die Arbeitgeber im Bereich des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen (ABD) gehören größtenteils dem Abrechnungsverband I der BVK Zusatzversorgung an. Hier sind die Rentenzahlungen teilweise umlagefinanziert, weshalb die Arbeitgeber neben dem Zusatzbeitrag von 4 % auch eine Umlage von 3,75% jeweils des zusatzversorgungspflichtigen Bruttoeinkommens zu zahlen haben. Dagegen gehören nur wenige kleine Arbeitgeber dem Abrechnungsverband II an, der vom Arbeitgeber nur einen Pflichtbeitrag in Höhe von 4,8 Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Bruttoeinkommens verlangt.



beziehungsweise sozialversicherungsfrei vom Beschäftigten umgewandelt werden können.

**Beispiel:** Hannah hat ein Zusatzversorgungspflichtiges Einkommen von 12 000 Euro im Jahr, ihr Mann Simon von 72 000 Euro. Der kirchliche Arbeitgeber zahlt für beide jeweils 4 Prozent des Zusatzversorgungspflichtigen Einkommens in die Betriebsrente ein (auf der Entgeltabrechnung meist als „Zusatzbeitrag“ bezeichnet). Für Hannah sind das 480 Euro. Bis zur Grenze der Freibeträge könnte sie also noch 2 928 Euro steuer- und sozialabgabenfrei in die PlusPunktRente einzahlen, und dann nochmal weitere 3 408 Euro nur steuerfrei, nicht aber sozialabgabenfrei. Bei Simon schöpft der Arbeitgeber 2 880 Euro des Freibetrags aus. Deshalb kann Simon 528 Euro steuer- und sozialabgabenfrei umwandeln. Natürlich hat auch er die Möglichkeit, weitere 3 408 Euro steuerfrei aber sozialversicherungspflichtig umzuwandeln. Für ihre Beiträge sparen die beiden während der Einzahlungsphase Steuern und je nach Einzahlungshöhe auch Sozialversicherungsbeiträge. Dafür fallen in der Rentenphase dann voraussichtlich Steuern und erhöhte Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge auf die Auszahlungen an.

2019; Arbeitgeberzuschuss auf bis zu 15 Prozent erhöht

Nutzen Beschäftigte die Entgeltumwandlung für die zusätzliche freiwillige Altersvorsorge, spart sich auch der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge. Deshalb zahlt der Arbeitgeber aus dieser Ersparnis einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung der Beschäftigten.

Zum 1. Januar 2019 wurde bei der Entgeltumwandlung die Höhe des Arbeitgeberzuschusses auf bis zu 15 Prozent (davor 13 Prozent) erhöht. Bei niedrigerem Bruttoeinkommen erreicht der Zuschuss meist die Grenze von 15 Prozent des >>>



**Früh anfangen.** Durch die Zusatzversorgung sind kirchliche Beschäftigte deutlich besser gestellt als die meisten in der Privatwirtschaft Tätigen. Wer noch mehr tun möchte, sollte früh anfangen. Dann hat das Geld Zeit Zinsen zu tragen. Foto: Hugo Félix/stock.adobe.com

## Entgeltumwandlung am konkreten Beispiel

Das Beispiel veranschaulicht lediglich das Prinzip der Entgeltumwandlung. Alle Werte hängen vom individuellen Einzelfall ab.



Foto: Jonas Glaubitz/stock.adobe.com

**F**rau Beispiel will 100 Euro im Monat per Entgeltumwandlung einzahlen. Von den 100 Euro werden ihr allerdings nur circa 87 Euro von ihrem Bruttoentgelt abgezogen. Die restlichen 13 Euro zahlt der Dienstgeber (= 15 Prozent Arbeitgeberzuschuss).

<b>Angenommenes Entgelt 2 500 Euro</b>		
So wirkt sich die Entgeltumwandlung auf Abzüge und Netto aus.		
	<b>ohne Entgeltumwandlung</b>	<b>mit Entgeltumwandlung</b>
<b>2 500</b>	<b>steuerpflichtiges Brutto</b>	<b>2 413</b>
<b>- 290</b>	<b>Steuern</b>	<b>- 269</b>
<b>- 232</b>	<b>gesetzliche Rentenversicherung</b>	<b>- 224</b>
<b>- 267</b>	<b>sonstige Sozialversicherung</b>	<b>- 258</b>
<b>1 711</b>	<b>Netto Netto-Einkommen Differenz = 43 Euro</b>	<b>1 662</b>

Ergebnis: Aus diesen Quellen kommen die 100 Euro Einzahlung:



**Hinweis:** Eine Rente aus Entgeltumwandlung ist später steuerpflichtig und unterliegt einem erhöhten Krankenversicherungsbeitrag.

umgewandelten Entgelts. Je höher das Einkommen wird, desto mehr reduziert sich der Zuschuss schrittweise. Einen ersten Einschnitt bildet die Beitragsbemessungsgrenze der Kranken- und Pflegeversicherung (64 350 Euro im Jahr 2021). Liegen Bruttoverdienst und Beitrag zur Entgeltumwandlung zusammen darüber, wird der Arbeitgeberzuschuss kleiner. Liegen sie auch noch über der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (85 200 Euro im Jahr 2021), fällt der Zuschuss komplett weg. Wie schon bisher gilt, dass der mit der BVK Zusatzversorgung vereinbarte Umwandlungsbetrag den eventuellen Arbeitgeberzuschuss schon enthält, also nicht zusätzlich einbezahlt wird.

### Übergangsvorschrift bis 2022 für Altverträge von freiwillig Krankenversicherten

Wer monatlich mehr als 5 362,50 Euro (Grenzwert für das Jahr 2021) verdient, ist



**Staat und Dienstgeber legen drauf.** Attraktiv ist Entgeltumwandlung durch den Arbeitgeberzuschuss und die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge. Bei Riesterverträgen legt nur der Staat drauf, durch direkte Zuschüsse.

Foto: ronstik/stock.adobe.com

nicht mehr in der gesetzlichen Krankenkasse pflichtversichert, sondern freiwillig gesetzlich oder privat versichert. Für diese Personengruppe ist es entscheidend, ob der Entgeltumwandlungsvertrag vor dem 31. Dezember 2018 (Altverträge) geschlossen wurde. Nicht gesetzlich Krankenversicherte mit einem solchen Altvertrag erhalten erst ab dem 1. Januar 2022 den Arbeitgeberzuschuss, vorausgesetzt es besteht für den Arbeitgeber überhaupt noch Ersparnis bei den Sozialversicherungsbeiträgen.

**Beispiel:** Hannah zahlt im Rahmen der Entgeltumwandlung seit Juli 2018 monatlich 50 Euro in die PlusPunktRente ein. Seit 1. Januar 2019 übernimmt ihr Arbeitgeber von diesen 50 Euro einen Anteil von bis zu 15 Prozent (bis dahin nur 13 Prozent), also dann 7,50 Euro. So werden bei Hannah nur 42,50 Euro von ihrem Bruttoentgelt einbehalten und an die PlusPunktRente abgeführt.

Ihr Mann Simon hat ebenfalls 2018 einen Vertrag zur Entgeltumwandlung abgeschlossen (Altvertrag). Er will monatlich 100 Euro für die PlusPunktRente einzahlen. Da er aber über der Grenze zur Pflichtversicherung für die Krankenversicherung liegt, zahlt der Arbeitgeber für ihn bis Ende 2021 keinen Arbeitgeberzuschuss. Bei ihm werden die kompletten 100 Euro vom Bruttogehalt einbehalten und abgeführt.

Im Februar 2021 wechselt Simon auf eine Führungsposition, wodurch er auf ein Jahresbruttoeinkommen von 87 000 kommt. Weil er damit auch nach Abzug seiner Beiträge (1 200 Euro im Jahr) über der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung liegt, bekommt er nun im Jahr 2022 doch keinen Arbeitgeberzuschuss.

### Für Familien ist Riester manchmal attraktiver

Neben der Entgeltumwandlung gibt es ein zweites Modell der zusätzlichen Altersvorsorge, die Riester-Verträge. Der Staat fördert Riester-Verträge insbesondere durch direkte Zuschüsse. Die Höhe der Zuschüsse hängt maßgeblich von der Zahl der kindergeldberechtigten Kinder ab. Daher ist der Abschluss eines Riester-Vertrages vor allem für Familien eine überlegenswerte Alternative zur Entgeltumwandlung. Es gibt sie in vielen Formen und von vielen Anbietern, insbesondere bei Banken und Versicherungen. Eine Besonderheit gilt für die freiwillige Altersvorsorge bei der Bayerischen Versorgungskammer. Im



**Nur Mut.** Kündig machen, zum Beispiel im Internet, beraten lassen und dann entscheiden. Niemand kennt die Zukunft. Es gibt daher keine absolute Gewissheit darüber, wieviel Vorsorge notwendig ist und was die rentabelste Art der Vorsorge ist.

Foto: VRG/stock.adobe.com

Rahmen der „PlusPunktRente“ kann man kostenfrei und unkompliziert zwischen einem Riestervertrag und einem Entgeltumwandlungsvertrag wechseln, je nach finanzieller Situation und Lebensphase. Das kann zum Beispiel interessant sein, wenn das Einkommen steigt oder die Kinder aus der Kindergeldberechtigung herausfallen.

### 2020: Sockelbetrag bei Rentenbezug krankenversicherungsfrei

Und schließlich gilt seit 1. Januar 2020 für alle Betriebs- und Zusatzrenten ein krankenversicherungsfreier Sockelbetrag von 159,25 Euro. Dieser steigt jährlich an, 2021 auf 164,50 Euro. Wer also mit dem Renteneintritt zum Beispiel eine Betriebsrente und eine Rente aus einer Entgeltumwandlung erhält, muss für diesen Sockelbetrag keine Krankenversicherungsbeiträge bezahlen. Nur der Teil, der über die 164,50 Euro hinausgeht, ist krankenversicherungspflichtig. Wenn also im Ruhestand die Betriebsrente oder die Summe aus Betriebsrente und Rente aus Entgeltumwandlung über

diesem Betrag liegt, spart sie oder er je nach persönlichem Beitragssatz im Vergleich zu 2019 derzeit circa 24 - 26 Euro pro Monat in der gesetzlichen Krankenversicherung. Ohne Bedeutung ist die Neuregelung für Beschäftigte, die während der Rente gar nicht der Versicherungspflicht in der „Krankenversicherung der Rentner“ unterliegen. Das sind aber wohl wenige Ausnahmefälle.

**Beispiel:** Wenn Hannah und Simon einmal in Rente sind, bekommen sie aus ihrer Zeit beim kirchlichen Arbeitgeber auch eine Betriebsrente. Die könnte bei Hannah zum Beispiel 450 Euro betragen, bei Simon vielleicht 900 Euro. Beide müssen für diese Rente neben der Einkommenssteuer auch noch Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge bezahlen.

Der Vater von Hannah ist bereits im Ruhestand und bekommt eine Betriebsrente von 450 Euro. Weil der Sockelbetrag von 164,50 Euro von der Beitragspflicht

in der Krankenversicherung befreit ist, werden seine Beiträge im Jahr 2021 von 285,50 Euro berechnet. Hätte er also zum Beispiel bei seiner Krankenversicherung einen Beitragssatz von 15,5 Prozent, so ergäbe sich im Dezember 2019 ein Beitrag von 69,75 Euro, während im Januar 2021 nur noch 43,11 Euro anfallen.

Dieser Sockelbetrag kann auch bei mehreren Renten nur einmal geltend gemacht werden. Der Freibetrag ist also bei Hannahs Vater schon durch die Betriebsrente ausgeschöpft und kann im Rahmen der Entgeltumwandlung nicht mehr genutzt werden.

### Sehr komplizierte Materie

Der ganze Bereich der betrieblichen und privaten Altersvorsorge ist umfangreich und sehr kompliziert. Im KODA Kompass kann an dieser Stelle nur ein

kleiner Ausschnitt und ein erster Überblick geliefert werden. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr. Die Möglichkeiten und die Summen in den Beispielen sind willkürlich erfunden und dürfen keinesfalls als eine Empfehlung verstanden werden. Es ist empfehlenswert, sich auch anderweitig beraten zu lassen. Hilfreich ist dabei sicher eine Berechnung, was in der Rente einmal wirklich bleibt.

Andreas Nock

Rechtsgrundlage: ABD, Teil D, 10c.

Genauere Informationen zur Altersvorsorge im Rahmen der PlusPunktRente erhalten sie bei der Bayerischen Versorgungskammer – Zusatzversorgung unter [www.bvk-zusatzversorgung.de/Produkte/Freiwillige-Versicherung-PlusPunktRente](http://www.bvk-zusatzversorgung.de/Produkte/Freiwillige-Versicherung-PlusPunktRente)

Mail: [info@bvk-zusatzversorgung.de](mailto:info@bvk-zusatzversorgung.de)  
Telefon: (089) 9235-7400

## Nicht verwirren lassen – die Zusatzversorgung auf der Entgeltabrechnung

Für bei der Bayerischen Versorgungskammer (BVK Zusatzversorgung) Versicherte gilt: Der Dienstgeber muss einen Beitrag in Höhe von 4 Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Bruttos an die Zusatzversorgung abführen. Dieser Beitrag heißt „Zusatzbeitrag“. >>>

**Beispiel:**

Das zusatzversorgungspflichtige Brutto-Entgelt beträgt 3849,64 Euro (grüner Rahmen unten). 4 Prozent davon sind 153,99 Euro (grüner Rahmen oben). Diese 153,99 Euro sind vom Steuerfreibetrag für die Entgeltumwandlung abzuziehen. Um zu wissen, wieviel man in einem Kalenderjahr steuerfrei umwandeln kann, muss man auf das ganze Jahr hochrechnen, also den Zusatzbeitrag mal 12 nehmen. Hinzu kommen 4 Prozent von der Jahressonderzahlung und der Besonderen Einmalzahlung, die im November beziehungsweise Dezember ausgezahlt werden, da diese auch zusatzversorgungspflichtig sind.

Die Darstellung auf der konkreten Entgeltabrechnung hängt vom Computerprogramm ab. Im Zweifel gibt die Personalabrechnung Auskunft. Die Telefonnummer der Sachbearbeiterin oder des Sachbearbeiters ist auf der Abrechnung abgedruckt.

M.W.

Der *Zusatzbeitrag* mindert den Steuerfreibetrag für die Entgeltumwandlung.

Für die meisten bei der Versorgungskammer Versicherten muss der Dienstgeber zusätzlich eine „Umlage“ abführen. Sie beträgt derzeit 3,75 Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Bruttos. Diese mindert

nicht den für die steuerfreie Umwandlung zur Verfügung stehenden Betrag.

Einzelne kleine Arbeitgeber müssen keine „Umlage“ zahlen. Dann sind allerdings 4,8 Prozent Pflichtbeitrag abzuführen. Dieser höhere Betriebsrentenbeitrag mindert den Steuerfreibetrag.

Zusatzbeitrag		153,99
SV-Pfl. Ant. ZVK*		53,37
ST/SV fr. Anteil ZVK*		153,99
Zuk. Sich. AN §3/63		50,00
StFreiAnt. §3 Nr. 56*		3,01
Gesamtbrutto		
Steuerpfl. Brutto	30,00	4108,18
KV Pfl. Brutto	30,00	4161,55
RV Pfl. Brutto	30,00	4161,55
ZV Pfl. Brutto	30,00	3849,64
Nettoverdienst		
Freiw. Vers. 02	12,18-99,99 1044736-V4-BS-016001	
	Bayerische Versorgungskammer	0E757005000E

Wer bereits umwandelt, findet hier den Umwandlungsbetrag. Weiter oben nochmals ausgewiesen als „Zuk.Sich.AN§3 Nr. 65“ = Zukunftssicherung Arbeitnehmer steuerfrei nach § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz.

\* Diese Positionen haben mit der komplizierten steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung von Beiträgen zur Zusatzversorgung zu tun. Für die Feststellung der Freigrenze sind sie nicht von Bedeutung.

# Die unendliche Geschichte geht weiter ...

## Regelung zur Einschränkung sachgrundloser Befristungen rückt näher

Neben der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA), die unmittelbare Regelungsbefugnis für das Arbeitsvertragsrecht ABD hat, besteht auf Bundesebene die Zentrale Kommission. Sie kann in bestimmten Bereichen arbeitsvertragsrechtliche Regelungen treffen, die für alle Beschäftigten der katholischen Kirche in Deutschland Geltung erlangen.

Im Rahmen dieser Beschlusskompetenz hatte die Mitarbeiterseite in der Zentralen Kommission bereits 2018 einen Beschlussantrag eingebracht, der das Ziel verfolgte, sachgrundlose Befristungen im kirchlichen Bereich auszuschließen. Diese Initiative wurde von Dienstgeberseite nicht unterstützt, weshalb von der Mitarbeiterseite der Vermittlungsausschuss der Zentral-KODA angerufen wurde. Im Oktober 2019 endete das Vermittlungsverfahren mit einer „ersetzenden Entscheidung“.

Diese für die Zentrale Kommission und damit für alle arbeitsrechtlichen Kommissionen der katholischen Kirche in Deutschland verbindliche ersetzende Entscheidung sähe Folgendes vor:

Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen ohne Sachgrund für die Dauer von bis zu 14 Monaten abgeschlossen werden. Bis zu dieser Gesamtdauer von 14 Monaten ist eine einmalige Fristverlängerung statthaft.

Während der Dauer eines derart befristeten Arbeitsverhältnisses sind ordentliche Kündigungen möglich. Hierfür sind die allgemeinen arbeitsrechtlichen und die jeweiligen kirchenarbeitsrechtlichen Bestimmungen maßgebend.

Die vorstehenden Bestimmungen zur sachgrundlosen Befristung treten spätestens zwölf Monate nach dem Inkrafttreten des Gesetzes außer Kraft, wenn der Gesetzgebereine Neuregelung zur sachgrundlosen Befristung trifft.

Zugleich hat der Vermittlungsausschuss den Vorbehalt formuliert, dass die ersetzende Entscheidung erst dann den Bischöfen zur Inkraftsetzung vorgelegt wird, wenn eine von der Dienstgeberseite der Zentral-KODA angestrebte Klage in dieser Sache abschließend behandelt und abgewiesen wurde.

### Klage gegen Zentral-KODA

Die Dienstgeberseite hatte von Anfang grundlegende Bedenken – sowohl in der Sachfrage als auch in der Frage nach der Zuständigkeit für dieses Thema. In der Zentral-KODA-Ordnung (§ 3) ist Folgendes geregelt: „Aufgabe der Zentralen Kommission ist die Beschlussfassung von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit

kirchlichen Rechtsträgern im Geltungsbereich der Grundordnung in folgenden Angelegenheiten: 1. Ausfüllung von Öffnungsklauseln in staatlichen Gesetzen, ..., 3. kirchenspezifische Regelungen, ... für die Befristung von Arbeitsverhältnissen, soweit nicht bereits von Nr. 1 erfasst ...“

Im Zusammenhang mit der Abschaffung sachgrundloser Befristungen verneinte die Dienstgeberseite aber die Zuständigkeit der Zentralen Kommission und hat daher das zuständige Kirchliche Arbeitsgericht in Köln angerufen, um gerichtlich feststellen zu lassen, dass die Zentrale Kommission hier keine Beschlusskompetenz habe.

Mitte November 2020 verhandelte das Kirchliche Arbeitsgericht in Köln in dieser Sache und kam zu einem eindeutigen Urteil: die Klage wurde abgewiesen und das Gericht hat festgestellt, dass die Zentrale Kommission hier sehr wohl eine Zuständigkeit besitze.

### Baldiges Inkrafttreten?

Wie nach Gerichtsverfahren üblich, wird eine abschließende Bewertung durch die beteiligten Parteien erst nach Vorliegen der schriftlichen Urteilsbegründung erfolgen. Nachdem das Kirchliche Arbeitsgericht die Revision zugelassen hat, wird noch abzuwarten sein, ob die Dienstgeberseite, die hier in erster Instanz verloren hat, die Gelegenheit zur Revision nutzt. Wenn sie das macht, tritt die ersetzende Entscheidung vom Oktober 2019 (noch) nicht in Kraft. Wenn die Dienstgeberseite auf die Revision verzichtet, dann wird es künftig für sachgrundlose Befristungen eine entscheidende Neuerung geben – sie dürfen nur noch einmal verlängert werden und den Zeitraum von 14 Monaten nicht überschreiten. Befristungen mit einem Sachgrund, zum Beispiel als Elternzeitvertretung, werden aber auch weiterhin möglich sein.

Sollte sich das gerichtliche Verfahren auf Bundesebene weiter in die Länge ziehen, wird das Thema „Abschaffung sachgrundloser Befristungen“ auf Ebene der Bayerischen Regional-KODA möglicherweise wieder unmittelbar zum Verhandlungsgegenstand werden.

Ludwig Utschneider



**Unsicherheit inklusive.** Die Mitarbeiterseite der Zentral-KODA will die Zahl befristeter Arbeitsverhältnisse auf das zwingend notwendige Maß reduzieren.

Foto: Jeannette Dietl/stock.adobe.com

# Die neue Entgeltordnung für „handwerkliche Tätigkeiten“

Wir helfen  
Ihnen auf  
dem Weg  
durch den  
Dschungel,



Foto: michael lueckert - fotolia

damit Eingruppierung nachvollziehbar wird.  
Erfahren Sie, warum Sie wie eingruppiert sind.

*Manfred Weidenthaler unter Mitarbeit von Robert Winter*

Nicht alles ist für jede und jeden von Bedeutung.  
Wir empfehlen Schritt für Schritt den Verweisen zu folgen.

Bitte umblättern ➤ ➤ ➤

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

# Wer von der neuen handwerklichen Entg

Nur Arbeiter-Tätigkeiten, die bislang nach dem Lohngruppenverzeichnis eingruppiert w

## Nicht betroffene Tätigkeiten

### Nicht-handwerkliche Tätigkeiten

Nicht betroffen sind alle Beschäftigten, die nicht-handwerkliche Tätigkeiten ausüben. Früher wurden diese als Angestellte bezeichnet. Das sind insbesondere Beschäftigte ...

- im **Sozial- und Erziehungsdienst**. Hierunter fallen alle Beschäftigten, die nach der S-Entgelttabelle vergütet werden. (Auf der Entgeltabrechnung steht ein „S“ vor der Entgeltgruppe.)
- in den besonderen **kirchenspezifischen Berufen**. Für diese Beschäftigten gibt es eigene Entgeltordnungen. Daher sind folgende Berufe nicht betroffen:
  - Mesner/innen
  - pastorale Beschäftigte
  - Religionslehrkräfte i. K.
  - Kirchenmusiker/innen
  - Beschäftigte in der Verbands- und Bildungsarbeit
  - Beschäftigte im Pfarrbüro
 Die Entgeltordnungen dieser Berufe sind im ABD Teil A, 2. zu finden. Sie sind unverändert.
- im **Verwaltungsdienst**. Alle Beschäftigten in Sekretariaten, in der Sachbearbeitung, Personalabteilung, IT ... wurden bereits 2017 in eine neue Entgeltordnung übergeleitet. Sie sind nicht betroffen.
- in **Entgeltgruppe 9b oder höher**. Die Eingruppierung von Arbeiter-Tätigkeiten endet bei Entgeltgruppe 9a. Wer höher eingruppiert ist, kann nicht unter die Entgeltordnung für „handwerkliche Tätigkeiten“ fallen.
- in einer **Lehrtätigkeit**, zum Beispiel an kirchlichen Schulen.



### Schulhausmeister

Für Schulhausmeisterinnen und -hausmeister wurden bereits 2017 neue Eingruppierungsmerkmale geschaffen. Sie fallen nicht unter die Arbeiter-Regelungen. >>> Informationen zur Eingruppierung des Hausmeisterdienstes an Schulen im KODA Kompass Nr. 65, März 2017, Seiten 25 bis 27.



### Meister und Techniker

Für Meister- und Technikertätigkeiten wurden bereits 2017 neue Eingruppierungsmerkmale geschaffen. Sie sind daher von der jetzt neuen Entgeltordnung nicht betroffen. >>> Informationen zur Eingruppierung von Meister- und Technikertätigkeiten im KODA Kompass Nr. 65, März 2017, insbesondere Seite 28.



### Entgeltgruppe 1

Für Tätigkeiten der Entgeltgruppe 1 gibt es eine eigene Eingruppierungsvorschrift. Diese Beschäftigten sind von der neuen Entgeltordnung nicht betroffen.

Ausnahme: Die Tätigkeit Portionieren und Servieren von Speisen ist jetzt in der Regel der Entgeltgruppe 2 zugeordnet. >>> Betroffene lesen rechts im grünen Kasten „Betroffene Tätigkeiten“ weiter.

Sonderfall: Sind Beschäftigte irrtümlich der Entgeltgruppe 1 zugeordnet, haben sie selbstverständlich Anspruch auf Korrektur dieses Fehlers.

>>> Allgemeine Informationen zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 KODA Kompass Nr. 73, Oktober 2019, Seite 3.



## Nicht betroffen Beschäftigte besondere Tarif

Für einige Beschäftigte gelten nicht die allgemeinen Regelungen des kirchlichen Tarifrechts ABD.

Für ihre Arbeitsverhältnisse finden besondere Branchen-Tarifverträge Anwendung.

### Immer ausgenommen

Für diese Tätigkeiten finden besondere Branchen-Tarifverträge Anwendung:

- Waldarbeiter/innen
- Beschäftigte in Brauereien
- Beschäftigte im Buchhandel, soweit diese überwiegend in einem Ladengeschäft tätig sind
- Beschäftigte in Hotels und Gaststätten

Kirchliche Bildungs-, Exerzitien- sowie Tagungs- und Jugendhäuser sind keine Hotels in diesem Sinne. Für die Beschäftigten an diesen Häusern gelten immer die allgemeinen Regelungen des ABD. >>> In solchen Häusern Tätige lesen rechts im grünen Kasten „Betroffene Tätigkeiten“ weiter.

Die übrigen Beschäftigten sind nicht von der neuen Entgeltordnung betroffen.

Rechtsgrundlage: § 1 ABD



Alle Ausgaben des KODA Kompass unter  
[www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de)

# Entgeltordnung (nicht ) betroffen ist

Personen werden übergeleitet

## Die handwerklichen Tätigkeiten, für die die alten Tarifverträge gelten

Personen sind nach diesen Tarifverträgen in die dort vorgesehenen Lohngruppen eingruppiert. Die neue Entgeltordnung betrifft diese Beschäftigten nicht.

### Bei Orden können zusätzliche Bereiche ausgenommen sein

Nur im Bereich der Orden ist es zulässig, weitere Branchen-Tarifverträge anzuwenden. Die Anwendung von Branchen-Tarifverträgen ist erlaubt bei Tätigkeiten in folgenden Bereichen:

- Bäckerhandwerk
- Fleischerhandwerk
- Schreinerhandwerk
- Elektrohandwerk
- Maler- und Lackiererhandwerk
- Druckindustrie
- Gartenbau
- Land- und Forstwirtschaft
- Galvaniseure, Graveure und Metallbildner
- metallverarbeitendes Handwerk
- Installation, Heizungsbau, Spenglerei, Apparatebau
- Verlagswesen

Findet der jeweils im ABD genannte Branchen-Tarifvertrag Anwendung, sind die Beschäftigten nicht von der neuen Entgeltordnung betroffen.

Rechtsgrundlage: § 1 ABD Abs. 8



## Von der neuen Entgeltordnung erfasste Tätigkeiten ✓

Betroffen sind Beschäftigte, die handwerkliche Tätigkeiten im Sinne der neuen Entgeltordnung ausüben. Sie sind gemäß dem bisherigen Teil A, 2.14. des kirchlichen Tarifrechts ABDEingruppiert. Dort sind hunderte Tätigkeiten aufgeführt, von Rebarbeitern über geprüfte Lichtpauser bis hin zu Baumwarten mit Abschlussprüfung. Alle Beschäftigten mit solchen Tätigkeiten sind zwingend in die neue Entgeltordnung überzuleiten.

Im kirchlichen Dienst betroffene Tätigkeiten sind insbesondere:

- ✓ Reinigungskräfte der Entgeltgruppe 2
- ✓ Hausmeister/innen (ohne Schulhausmeister)
- ✓ hauswirtschaftlich Beschäftigte
- ✓ Pförtner/innen
- ✓ Museumswärter/innen
- ✓ Garderobenpersonal
- ✓ Ungelernte und Angelernte im handwerklichen Bereich ab Entgeltgruppe 2
- ✓ Handwerker/innen

### Mischtätigkeiten

Manchmal üben Beschäftigte gleichzeitig verschiedene Berufe oder Tätigkeiten aus. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn ein Lagermitarbeiter noch als Hausmeister eingesetzt ist. Für die Eingruppierung ist dann vom Grundsatz her entscheidend, welche Tätigkeit mindestens zur Hälfte ausgeübt wird.

➤➤➤ Beschäftigte mit Mischstätigkeiten lesen bitte zunächst auf Seite 31 weiter.



Foto: günther gomhold - pixello.de

### Nehmen Sie sich Zeit.

Alle Betroffenen werden übergeleitet.

Lesen Sie die Sie betreffenden Abschnitte Schritt für Schritt in Ruhe durch. Folgen Sie bitte den Verweisen.

Bitte umblättern ➤➤➤



Überleitungen sind zustimmungspflichtig durch die Mitarbeitervertretung. Beachten Sie bitte die Seiten 26 und 28.

# So funktioniert das Eingruppieren

Das kirchliche Tarifrecht ABD enthält hunderte Beschreibungen von Tätigkeiten. Die Beschreibungen heißen „Tätigkeitsmerkmale“. Jedes Tätigkeitsmerkmal ist einer Entgeltgruppe zugeordnet. Beispiel:

„Entgeltgruppe 4

Pförtnerinnen und Pförtner in Dienstgebäuden mit Publikumsverkehr, die Zutrittsberechtigungen ausstellen oder die eine Telefonvermittlung bedienen.“

Die Entgeltgruppen sind die Zeilen in der Entgelttabelle.

Bei manchen Tätigkeitsmerkmalen wird zusätzlich eine bestimmte Berufsausbildung oder Qualifikation gefordert. Diese zusätzlichen Anforderungen heißen „Anforderungen in der Person“. Beispiel:

„Entgeltgruppe 5

1. Gärtnerinnen und Gärtner mit einer mindestens dreijährigen Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit.“

Üben Beschäftigte eine Tätigkeit aus, ohne die geforderte Ausbildung zu haben, dann sind sie in der Regel eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert.

Die Entgeltgruppen sind die Wertebenen. Die Zuordnung hängt von der Tätigkeit ab.

Bei der Überleitung wird geprüft, welcher Entgeltgruppe die Tätigkeit jetzt zugeordnet ist.

Die Spalten sind Erfahrungs-Stufen. Mit zunehmender Erfahrung rückt man automatisch auf.

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe ...	Stufe 6
...	...	...	...	...
<b>EG 9a</b>	2964,89	3163,55	...	4125,00
<b>EG 8</b>	2808,91	2999,92	...	3474,11
<b>EG 7</b>	2635,53	2855,60	...	3310,79
<b>EG 6</b>	2586,00	2767,11	...	3206,10
<b>EG 5</b>	2480,74	2656,42	...	3077,85
<b>EG 4</b>	2363,07	2540,85	...	2930,10
<b>EG 3</b>	2325,89	2517,08	...	2822,87
<b>EG 2 Ü</b>	2171,61	2393,99	...	2760,98
<b>EG 2</b>	2152,51	2346,00	...	2760,98
<b>EG 1</b>		1929,88		2140,05

Auf der Entgeltabrechnung ist die Entgeltgruppe angegeben

Tarifart	Vorg.-Gruppe	Stufe	Stufe	Monate	Stufe	Steigerung	Fälligkeit	01/22	31/22	1 + 1 P M L	8a
ABD	VKA	5	03	06	09.21			1	20,00	3'	

## Lesen Sie jetzt bitte weiter ...

Museumswärter/innen	➤➤➤ Seite 17
Garderobepersonal	➤➤➤ Seite 17
Hausmeister/innen	➤➤➤ Seite 17
Beschäftigte in Hauswirtschaft und Küche	➤➤➤ Seite 20
Reinigungskräfte	➤➤➤ Seite 25
Pförtner/innen	➤➤➤ Seite 25
Alle übrigen: Handwerkliche Tätigkeiten allgemein	➤➤➤ Seite 22
Zusatzinformation: Die wichtigsten Rechtsgrundlagen	➤➤➤ Seite 34

## Weitere Neuerungen für handwerklich Beschäftigte

Vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeit, Vorarbeiter- und Lehrgesellenzulage	➤➤➤ Seite 35
--	--------------



## Garderobenpersonal

Eine Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen für Garderobenpersonal kommt in Frage, wenn diese Tätigkeit tatsächlich die Haupttätigkeit ist. >>> Zu Misch-tätigkeiten siehe Seite 31.

Im Regelfall ist Garderobenpersonal der Entgeltgruppe 2 zugeordnet. Sind Gebühren zu kassieren, ist die Zuordnung zur Entgeltgruppe 2 zwingend.

Bei „einfachsten“ Aufgaben können sie der Entgeltgruppe 1 zugeordnet sein.

>>> Falls Sie wissen möchten, wie die Überleitung konkret abläuft, weiter auf Seite 26.

Im kirchlichen Dienst ist die Zuordnung zur Niedrig-Entgeltgruppe 1 nur in sehr engen Grenzen möglich. Hier gelten für die Beschäftigten günstigere Vorschriften als im öffentlichen Dienst.

>>> Näheres zur Abgrenzung der Entgeltgruppen 1 und 2 siehe KODA Kompass Nr. 73, Oktober 2019, Seite 3.

Unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) zum Download.

## Museumswärter

Museumswärterinnen und -wärter sind der Entgeltgruppe 4 zugeordnet. Eine andere Eingruppierung ist nicht mehr vorgesehen.



*Erste Ansprechpartnerinnen und -partner im Museum.*

*Foto: Seventyfour/stock.adobe.com*

## Hausmeisterdienst

### Manche Beschäftigte sind jetzt höher eingruppiert

Der Begriff Hausmeisterin beziehungsweise Hausmeister ist in Deutschland nicht geschützt. Nach üblichem Verständnis sind Hausmeisterinnen und Hausmeister für eine Vielzahl von Aufgaben verantwortlich:

- Kontrolle, Wartung, Instandhaltung technischer Anlagen,
- Schließdienste und Kontrollgänge,
- kehr- und Winterdienst,
- Pflege zugehöriger Grünanlagen,
- Beaufsichtigung von Reinigungs- und Hilfspersonal,
- Überwachen der Tätigkeit von Fremdfirmen

und noch vieles mehr, was mit dem Unterhalt von Gebäuden zu tun hat.

Beschäftigte müssen nicht *alle* diese Tätigkeiten ausüben, um unter die Regelungen fallen. Die Tätigkeit einer Hausmeisterin oder eines Hausmeisters zeichnet sich aber immer durch eine gewisse Breite und Vielfalt aus.

### Wer kein Hausmeister ist

Gelegentlich kommt es vor, dass Beschäftigte nur für ganz bestimmte Einzelaufgaben aus dem Hausmeister-Bereich angestellt werden. In diesem Fall fallen sie nicht unter die Hausmeister-Regelungen.

**Beispiel: Ein Beschäftigter ist mit einigen Stunden pro Woche ausschließlich für Rasenmähen, Pflege der Grünanlagen**

**und den Winterdienst angestellt. In diesem Fall dürften die Tätigkeitsmerkmale im Abschnitt „Gartenbau und Grünanlagen“ im Teil A, 2.13. des ABD zutreffend sein.**

Lässt sich für solche Beschäftigten kein zutreffendes spezielles Tätigkeitsmerkmal finden, sind die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für handwerklich Beschäftigte anzuwenden. >>> Näheres hierzu siehe Seite 22.

### Kriterium „einschlägige Ausbildung“ weiter gefasst

Grundeingruppierung von Hausmeisterinnen und -meistern mit „einschlägiger“ Ausbildung ist die Entgeltgruppe 5. >>>



**Allrounder.** Vom Gärtner bis zum Verwalter. Hausmeisterinnen und Hausmeister sind oft alles in einem. Dem wurde Rechnung getragen. Jetzt sind mehr Ausbildungen als „einschlägig“ anerkannt. *Foto: Robert Kneschke/stock.adobe.com*

Die meisten in Frage kommenden „einschlägigen“ Ausbildungen sind beim entsprechenden Tätigkeitsmerkmal aufgelistet (siehe rechts unter „Entgeltgruppe 5“). Verfügen Hausmeisterinnen und Hausmeister über eine mindestens dreijährige Ausbildung in den genannten Bereichen, sind sie immer der Entgeltgruppe 5 zugeordnet. Neu ist insbesondere, dass auch Berufe des Gartenbaus sowie der Land- und Forstwirtschaft jetzt als einschlägig gelten.

Die Auflistung von Berufen ist eine Beispielliste. Es kann also sein, dass auch ein dort nicht aufgeführter Beruf „einschlägig“ für die Hausmeisterstätigkeit ist.

Im Abschnitt Hausmeisterdienst der Entgeltordnung ist der Begriff „einschlägig“ nicht erläutert. Begriffe werden jedoch im Allgemeinen innerhalb eines Tarifwerkes einheitlich benutzt. Daher kann auf die Vorbemerkung in der Regelung für Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister zurückgegriffen werden: „Eine einschlägige Berufsausbildung liegt dann vor, wenn die in der Berufsausbildung vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten einen unmittelbaren sachlichen Zusammenhang mit den wesentlichen Tätigkeitsschwerpunkten ... aufweisen“.

Ob das der Fall ist, muss im Einzelfall geprüft und entschieden werden. Das Bundesarbeitsgericht hatte früher im Falle eines KFZ-Mechanikers entschieden, dass diese Ausbildung nicht einschlägig für die Hausmeister-Tätigkeit sei. Anders wäre das dann, wenn ausnahmsweise die Betreuung eines Fuhrparks zu den Aufgaben des Hausmeisters gehören würde. (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20.02.2002 - 4 AZR 37/01)

### Hausmeister für mehrere Gebäude mit unterschiedlicher Technik

Neu ist, dass Hausmeisterinnen und Hausmeister, die mehrere Gebäudekomplexe oder Gebäude mit unterschiedlicher Haustechnik betreuen, der Entgeltgruppe 6 zugeordnet sind.

Hierfür müssen zwei Voraussetzungen erfüllt sein.

Zunächst muss die oder der Beschäftigte für mehrere getrennte Gebäude oder Gebäudekomplexe zuständig sein. Der Begriff „mehrere“ wird üblicherweise im Sinne von „mindestens drei“ verstanden. Nebengebäude wie Garagen, Schuppen oder Lager zählen nicht als eigene Gebäude.



**Mindestens drei Gebäude.** Wer mindestens drei Gebäude mit unterschiedlicher Haustechnik zu betreuen hat, kann der Entgeltgruppe 6 zugeordnet sein. Die Höhe der Gebäude spielt selbstverständlich keine Rolle.

Foto: metamorworks/stock.adobe.com

Zusätzlich müssen sich die Gebäude in der Haustechnik unterscheiden. Aus der unterschiedlichen Haustechnik ergeben sich die *höheren fachlichen Anforderungen*. Diese werden durch die höhere Eingruppierung honoriert. Daraus folgt aber auch, dass sich die Haustechnik *erheblich* unterscheiden muss. Es genügt wohl nicht, wenn Brandmeldeanlage und Heizung lediglich von verschiedenen Herstellern sind, sie sich aber in ihrer Funktionsweise und Bedienung nicht grundlegend unterscheiden.

Von unterschiedlicher Haustechnik ist jedoch auszugehen, wenn zum Beispiel ein Gebäude eine Solaranlage hat und ein weiteres eine Hackschnitzelanlage.

Da die Regelung neu ist, gibt es noch keine Gerichtsurteile zur Frage, wie der Begriff „unterschiedliche Haustechnik“ auszulegen ist. In der Praxis wird der Vergleich mit den Anforderungen an einer „gewöhnlichen“ Hausmeisterstelle zielführend sein. Sind die Anforderungen deutlich höher, ist die Zuordnung zur Entgeltgruppe 6 gerechtfertigt.

### Aufstiegsmöglichkeit für Hausmeister in die Entgeltgruppe 5

Hausmeisterinnen und Hausmeister ohne einschlägige Berufsausbildung sind eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert. Sie sind der Entgeltgruppe 4 zugeordnet. Für „Quereinsteiger“ in handwerkliche

Berufe gibt es jetzt neu die Möglichkeit, eine „betriebseigene Prüfung“ abzulegen. Geprüft werden die Kenntnisse und Fertigkeiten in einem konkreten handwerklichen Ausbildungsberuf. Wer eine „betriebseigene Prüfung“ besteht, wird behandelt, als ob sie oder er eine „einschlägige“ handwerkliche Ausbildung absolviert hätte.



**„Chef-Hausmeisterin“.** Wenn eine weitere Vollzeit-Hausmeisterin oder ein -Hausmeister unterstellt wird, ist der Entgeltgruppe 6 zugeordnet.

Foto: goodluz/stock.adobe.com

Im Grundsatz haben auch Hausmeisterinnen und Hausmeister ohne einschlägige Berufsausbildung die Möglichkeit, eine solche Prüfung abzulegen.

Voraussetzung für die Zulassung zur Prüfung ist jedoch, dass man zuvor drei Jahre lang zu einem Viertel Tätigkeiten eines konkreten handwerklichen Ausbildungsberufs ausgeübt hat. Die meisten Hausmeisterinnen und Hausmeister sind jedoch „Allround-Handwerker“. Das heißt, sie üben Tätigkeiten aus vielen Handwerksbereichen aus, vom Gartenbau bis hin zum

Malerhandwerk. Meist wird in keinem einzelnen Handwerksbereich ein Viertel der Arbeitszeit erreicht. Hausmeisterinnen und Hausmeister haben daher wohl eher selten einen Anspruch auf das Ablegen einer „betriebseigenen Prüfung“. >>> Näheres zur „betriebseigenen Prüfung“ auf Seite 32.

### Nach 20 Jahren automatisch Aufstieg in Entgeltgruppe 5?

Wer 20 Jahre handwerkliche Tätigkeiten von einschlägig Ausgebildeten

ausgeübt hat, wird so behandelt, als hätte sie oder er die betriebseigene Prüfung abgelegt. Konkret heißt das, sie oder er ist nach 20 Jahren von der Entgeltgruppe 4 in die Entgeltgruppe 5 höhergruppiert. Die 20 Jahre müssen beim gleichen Arbeitgeber zurückgelegt worden sein.

Leider ist die vom öffentlichen Dienst übernommene Vorschrift nicht eindeutig formuliert. Hausmeisterinnen und Hausmeister der Entgeltgruppe 4, die möglicherweise betroffen sind, finden >>> weitere Informationen auf Seite 33.

## Die Tätigkeitsmerkmale im Hausmeisterdienst

### Entgeltgruppe 3

Hilfskräfte im Hausmeisterdienst mit Tätigkeiten, die eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordern.

### Entgeltgruppe 4

Hausmeisterinnen/Hausmeister ohne einschlägige Berufsausbildung.

### Entgeltgruppe 5

Hausmeisterinnen/Hausmeister mit einschlägiger mindestens dreijähriger Berufsausbildung, z. B. im Berufsfeld des Baugewerbes, der Metallberufe, Anlagenbau, Montierinnen und Montierer, Elektroberufe, Holzverarbeitende Berufe, Gebäudereinigung, Installation, Gartenbau-, Agrar- und Forstberufe, Malerinnen und Lackiererinnen/Maler und Lackierer.

### Entgeltgruppe 6

1. Hausmeisterinnen/Hausmeister der Entgeltgruppe 5, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens eine Hausmeisterin/ein Hausmeister oder drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 3 ständig unterstellt sind.
2. Hausmeisterinnen/Hausmeister der Entgeltgruppe 5, die mehrere Gebäudekomplexe oder voneinander getrennte Gebäude mit unterschiedlicher Haustechnik betreuen.

### Entgeltgruppe 7

Hausmeisterinnen/Hausmeister der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeit sich aufgrund erhöhter technischer Anforderungen erheblich aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt (eine erhebliche Heraushebung aufgrund erhöhter technischer Anforderungen liegt vor, wenn die Hausmeisterinnen/Hausmeister elektronische Schließ-, Alarm-, Brandmeldeanlagen oder Anlagen der Gebäudeleittechnik mit erheblich erweiterten Möglichkeiten zur Steuerung eigenverantwortlich zu bedienen und zu überwachen und zu konfigurieren haben).

### Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 7 heraushebt, dass ihnen die eigenverantwortliche Entscheidung über die Verwendung der Mittel eines Bau- und Bewirtschaftungsbudgets in einer Größenordnung von mindestens 30.000 Euro je Haushaltsjahr übertragen ist.

➔ „Eingehende fachliche Einarbeitung“ bedeutet, dass Ungelernte in der Regel etwa sechs Wochen Einarbeitung brauchen, um die Tätigkeit ausüben zu können. Die Beschäftigten arbeiten als Hilfskräfte. Das heißt, sie arbeiten in der Regel unter Anleitung der Hausmeisterin oder des Hausmeisters. Sie erledigen typischerweise nicht die zum Beruf des Hausmeisters gehörenden handwerklichen Tätigkeiten.

➔ Der Entgeltgruppe 5 sind Hausmeisterinnen und Hausmeister zugeordnet, die eine dreijährige Berufsausbildung in einem einschlägigen Beruf haben. Zum Begriff „einschlägig“ siehe die Erläuterungen im Artikel links.

➔ Die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe 6 sind neu. Bei der Berechnung der Zahl der unterstellten Mitarbeitenden zählen Teilzeitkräfte nur anteilig. **Beispiel:** Einer Hausmeisterin sind zwei jeweils halbtags mit 19,5 Stunden beschäftigte Hausmeister unterstellt. Die beiden Halbtagskräfte zählen zusammen als ein unterstellter Hausmeister. (Vorbemerkung Nr. 9 ABD Teil A, 2.1.) Zum Tätigkeitsmerkmal „mehrere Gebäude“ siehe die Erläuterungen im Artikel links.

➔ Die Entgeltgruppe 7 ist nur zutreffend, wenn die Betreuung der technischen Anlage deutlich anspruchsvoller ist als üblich. Zudem muss die oder der Beschäftigte die Anlagen auch eigenverantwortlich konfigurieren. Wird dies von einer Fremdfirma erledigt, ist eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7 nicht möglich. Die Konfiguration der Heizanlage genügt nicht für die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7, da Heizungsanlagen nicht in der Klammer aufgeführt sind. Erfüllt sein wird das Kriterium hingegen bei komplexen DDC-GA-Anlagen (Direct-Digital-Control-Gebäudeautomations-Anlagen), die Belüftung, Beschattung und Heizung miteinander computergesteuert vernetzen.

>>> Falls Sie wissen möchten, wie die Überleitung konkret abläuft, weiter auf Seite 26.

# Hauswirtschaft und Küche

## Eingruppierung hängt von der genauen Tätigkeit ab

Für viele Beschäftigte in der Hauswirtschaft steht jetzt die zweite Überleitung in ein neues Entgeltssystem bevor. 2017 wurden die zuvor für Tagungshäuser, Internate und Heime angewandten Regelungen abgeschafft. Die Beschäftigten wurden damals in die Arbeiter-Regelungen übergeleitet.

Durch die neue Entgeltordnung „handwerkliche Tätigkeiten“ wurden auch die bisherigen Arbeiter-Regelungen aufgehoben. Daher muss jetzt eine weitere Überleitung in die Entgeltordnung für handwerkliche Tätigkeiten erfolgen.

### Leitungen nicht betroffen

Hauswirtschafts- und Küchenleitungen wurden 2017 in die damals neuen Regelungen für Meisterinnen und Meister sowie Technikerinnen und Techniker übergeleitet. Sie sind von der neuen Entgeltordnung für handwerkliche Tätigkeiten nicht betroffen. >>> Informationen zur Eingruppierung von Leitungen sind im KODA Kompass Nr. 67 vom November 2017 auf Seite 6 zu finden. Zum Download unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de)

### Kriterien fast unverändert

Auch für die übrigen Beschäftigten in Küche und Hauswirtschaft ändert sich im Ergebnis meist wenig. Entscheidend ist weiterhin, wieviel Einarbeitung oder



**Gleichgestellt.** Wer die Tätigkeit eines einschlägig Ausgebildeten 20 Jahre ausgeübt hat oder eine betriebseigene Prüfung besteht, steigt von Entgeltgruppe 4 nach Entgeltgruppe 5 auf. Foto: Minerva Studio/stock.adobe.com

Qualifikation für die jeweilige Tätigkeit erforderlich ist.

Trotzdem muss jeder Fall geprüft werden, da sich Spezialregelungen für verschiedene Tätigkeitsfelder geändert haben.

So waren bislang Beschäftigte in der Tätigkeit von Beiköchen in die Entgeltgruppe 3 eingruppiert. In der Entgeltgruppe 4 konnten sie nur sein, wenn sie tatsächlich gelernte Beiköche waren. Diese Regelung ist weggefallen. Wer die Tätigkeit eines gelernten Beikochs ausübt, ist jetzt der

Entgeltgruppe 4 zugeordnet, auch wenn er die Ausbildung nicht vorweisen kann.

### EG 1-Beschäftigte im Service jetzt meist höher eingruppiert

Im Tarifrecht gilt: Gibt es eine spezielle Regelung, hat diese Vorrang vor der allgemeinen Regelung. Manchmal kommt eine Tätigkeit in zwei Entgeltgruppen vor.

**Beispiel:** Die neue Entgeltordnung führt „Verpflegung portionieren oder ausgeben und servieren“ als eigenes Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 2 auf. Eine Zuordnung dieser Beschäftigten zur Entgeltgruppe 1 ist jetzt allenfalls noch möglich, wenn es sich um eine besondere „einfachste“ Art des Servierens handelt

Dies liegt daran, dass die Entgeltgruppe 1 das spezielle Kriterium „einfachste“ verlangt. Die konkrete Tätigkeit muss sich also von der normalen Tätigkeit des Servierens unterscheiden. Die normale Tätigkeit des Servierens ist der Entgeltgruppe 2 zugeordnet.

Neben dem Vorrang der Spezialregelungen gilt der Grundsatz: Sind die Voraussetzungen für die höhere Entgeltgruppe erfüllt, ist diese auch zutreffend.

>>> Üben die Beschäftigten „Misch-tätigkeiten“ aus, siehe auch Seite 31.

### Neu: Höhergruppierung nach EG 5 für Quereinsteiger

Für die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5 ist in der Regel eine einschlägige dreijährige Ausbildung erforderlich. Wer die Ausbildung nicht hat, ist der Entgeltgruppe 4 zugeordnet.

Für diese Quereinsteiger gibt es jetzt neu zwei Möglichkeiten, trotzdem in die Entgeltgruppe 5 zu kommen:

- Sie können nach mindestens drei Jahren Tätigkeit eine „betriebseigene Prüfung“ ablegen.
- Wenn sie schon seit 20 Jahren die entsprechende Tätigkeit ausüben, werden Beschäftigte auch ohne Prüfung in die Entgeltgruppe 5 höhergruppiert.

**Beispiel:** Eine Mitarbeiterin arbeitet seit Januar 2001 beim gleichen Arbeitgeber als Köchin. Sie ist aber keine gelernte Köchin. Sie ist rückwirkend zum Januar 2021 der Entgeltgruppe 5 zuzuordnen.

Voraussetzung für diese Höhergruppierungen sind, dass

- die oder der Beschäftigte tatsächlich die Tätigkeit einer beziehungsweise eines Gelernten auszuüben hat und
- sie oder er nur wegen der fehlenden Ausbildung der Entgeltgruppe 4 zugeordnet ist.

>>> Nähere Information auf den Seiten 32 und 33.

## Die Tätigkeitsmerkmale in Hauswirtschaft und Küche

### Entgeltgruppe 2

1. Beschäftigte mit einfachen hauswirtschaftlichen Arbeiten.
2. Beschäftigte mit einfachen Hilfsarbeiten in Wäschereien und Büglereien, wie Zusammenlegen oder Sortieren von Wäsche.
3. Beschäftigte mit einfachen Hilfsarbeiten in Nähereien, wie Flickarbeiten.
4. Beschäftigte, die Verpflegung portionieren oder ausgeben und servieren.

### Entgeltgruppe 3

#### Spezielle Tätigkeitsmerkmale:

1. Beschäftigte, die Hilfsarbeiten in Küchen verrichten, für die eine eingehende fachliche Einarbeitung notwendig ist.
2. Beschäftigte, die hauswirtschaftliche Arbeiten an komplizierten Küchenmaschinen verrichten.
3. Handbüglerin/Handbügler und Maschinenbüglerin/Maschinenbügler (Maschinenplätter) ohne Prüfung.
4. Manglerin/Mangler
5. Handwäscherin/Handwäscher und Maschinenwäscherin/Maschinenwäscher ohne Prüfung.
6. Stationshilfen, die Reinigungsarbeiten in Krankenzimmern von Krankenanstalten oder in Pflegeabteilungen von Altenheimen verrichten und Speisen und Getränke zutragen.
7. Wäscheabgeberinnen/Wäscheabgeber in Badeanstalten

#### Allgemeines Tätigkeitsmerkmal:

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.

### Entgeltgruppe 4

#### Spezielle Tätigkeitsmerkmale:

1. Köchinnen/Köche ohne dreijährige Berufsausbildung als Köchin/Koch
2. Näherinnen/Näher
3. Beschäftigte in der Hauswirtschaft ohne Ausbildung, die in Speiseräumen oder Kantinen auch am Einkauf beteiligt sind, Preiskalkulationen durchführen und verantwortlich Kassengeschäfte abwickeln.

#### Allgemeine Tätigkeitsmerkmale:

1. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.
2. Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten.  
(Schwierige Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die mehr als eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 3 erfordern. Danach müssen Tätigkeiten anfallen, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 3 verlangt werden kann.)

### Entgeltgruppe 5

Ab Entgeltgruppe 5 finden hier immer die allgemeinen Merkmale Anwendung: Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.

Für viele Tätigkeiten gibt es spezielle Tätigkeitsmerkmale in der neuen Entgeltordnung für handwerkliche Tätigkeiten (Teil A, 2.13. des ABD). Ist die Tätigkeit dort nicht zu finden, sind die allgemeinen handwerklichen Tätigkeitsmerkmale anzuwenden (Nr. 2 im ABD Teil, A, 2.2.1.). Oben sind alle speziellen und die wichtigsten allgemeinen Merkmale für den Bereich Hauswirtschaft und Küche wiedergegeben.

➔ In die Entgeltgruppe 2 fallen Tätigkeiten, die in weniger als sechs Wochen erlernt werden können. Die Beschäftigten arbeiten als Hilfskräfte. Das heißt, sie arbeiten unter Anleitung zum Beispiel eines Hauswirtschafter oder einer Köchin. Zur eigenständigen Erledigung sind ihnen nur einfache, nach immer gleichem Schema zu erledigende Aufgaben übertragen.

➔ Der Begriff „eingehende fachliche Einarbeitung“ beschreibt das Niveau der Entgeltgruppe 3-Tätigkeiten. Um derartige Tätigkeiten ausüben zu können, bedarf es in der Regel etwa sechs Wochen Einarbeitung. Die Dauer sechs Wochen bezieht sich auf Ungelernte, die erstmals in dem Bereich eingesetzt werden.

Beschäftigte mit einer einschlägigen Ausbildung und einer ihrer Ausbildung entsprechender Tätigkeit sind mindestens der Entgeltgruppe 4 zugeordnet.

➔ Der Entgeltgruppe 4 sind Beschäftigte zugeordnet, die die Tätigkeit von gelernten Hauswirtschafterinnen und Hauswirtschaftern beziehungsweise Köchinnen und Köchen ausüben, ohne die entsprechende Ausbildung zu haben.

Neben den dreijährigen Ausbildungen gemäß Berufsbildungsgesetz gibt es auch kurze Ausbildungen. Beschäftigte mit solchen kürzeren Ausbildungen sind ebenfalls der Entgeltgruppe 4 zugeordnet. Beiköche/Beiköchinnen, Hauswirtschaftsassistenten/innen und Fachpraktiker/innen mit entsprechender Tätigkeit fallen in die Entgeltgruppe 4.

Der Entgeltgruppe 5 sind zum Beispiel ausgebildete Hauswirtschafterinnen und Hauswirtschafter und Köchinnen und Köche zugeordnet.

Die Beschäftigten müssen im erlernten Beruf „oder einem verwandten Beruf“ beschäftigt sein. Dadurch ist zum Beispiel ein „Restaurantfachmann“ auf der Stelle eines „Hotelfachmanns“ ebenfalls der Entgeltgruppe 5 zugeordnet. (Vergleiche Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24.1.2007 - 4 AZR 28/06.)

Im Einzelfall kann es sein, dass Beschäftigten mit dreijähriger Ausbildung „hochwertige Arbeiten“ übertragen sind. Gehen dabei die Anforderungen deutlich über das hinaus, was man üblicherweise von „Gelernten“ erwarten kann, dann kommt eine höhere Eingruppierung in Frage. ➤➤➤ Siehe hierzu die Abschnitte Entgeltgruppe 6 und 7 auf Seite 24.

➤➤➤ Falls Sie wissen möchten, wie die Überleitung konkret abläuft, weiter auf Seite 26.

# Handwerkliche Tätigkeiten allgemein

Für jede Arbeiter-Tätigkeit gibt es eine passende Regelung

**F**ür fast jede denkbare Tätigkeit gibt es im kirchlichen Tarifrecht ABD eine Eingruppierung. Der kirchliche Dienst ist sehr vielfältig und bunt. Immer wenn im ABD keine Spezialregelung für eine Tätigkeit zu finden ist, sind die jeweiligen allgemeinen Regelungen anzuwenden.

Dabei gilt: Spezialregelungen haben immer Vorrang vor allgemeinen Regelungen. Bei einer Arbeiter-Tätigkeit ist daher zunächst zu prüfen, ob diese Tätigkeit im Katalog der Spezialregelungen vorkommt. Dieser Katalog ist im Teil A, 2.13. des ABD enthalten. Die Spezialregelungen sind in manchen Fällen für die Beschäftigten günstiger als die allgemeinen Regelungen.

Auf den vorhergehenden und den nachfolgenden Seiten in diesem Heft sind einige Tätigkeiten aus dem Bereich der Spezialregelungen behandelt. Daneben fällt noch eine Vielzahl weiterer Tätigkeiten unter die Spezialregelungen. Zum Beispiel finden sich dort Regelungen für Friedhofs- und Lagerbeschäftigte, Spielplatzwarte, Buchpfleger/-innen und Fachkräfte für Veranstaltungstechnik.

Wird man in den Spezialregelungen nicht fündig, ist im nächsten Schritt zu prüfen, ob es für diese Tätigkeit in einem anderen Abschnitt des ABD, Teil 2. eine besondere Regelung gibt. So gibt es in diesen anderen Abschnitten zum Beispiel

## Speziell vor Allgemein am Beispiel

Ein großer Kita-Verbund beschäftigt einen Mitarbeiter für die Grünanlagen und Spielbereiche. Die von ihm ausübenden Tätigkeiten sind die eines Gärtners oder Landschaftsgärtners. Der Mitarbeiter ist gelernter Forstwirt. Nach den allgemeinen Regelungen wäre er wohl der Entgeltgruppe 4 zugeordnet, da er nicht die seiner Tätigkeit entsprechende Ausbildung hat. In der Spezialregelung „Gartenbau/Grünanlagen“ ist aber festgelegt, dass auch Forstwirt als „einschlägige Ausbildung“ für die Gärtnertätigkeit gilt. Er ist daher gemäß der Spezialregelung der Entgeltgruppe 5 zugeordnet.

Nehmen wir an, der Mitarbeiter hat noch einen Helfer für einfache Tätigkeiten. Dieser übernimmt nach Anleitung und Anweisung sogenannte „Handlanger“-Tätigkeiten. Er gießt, recht zusammen, pflanzt ein, hilft beim Grünguttransport et cetera. Die einfachen Tätigkeiten sind normalerweise in weniger als sechs Wochen zu erlernen. Solche einfache Tätigkeiten kommen im Abschnitt „Gartenbau/Grünanlagen“ gar nicht vor. Die Zuordnung muss daher nach den allgemeinen Regelungen für handwerkliche Tätigkeiten erfolgen (siehe übernächste Seite). Dort ist die Tätigkeit der Entgeltgruppe 2 zugeordnet.

Regelungen für Schulhausmeister/innen sowie für Meister/innen und Techniker/innen.

Lässt sich auch dort nichts finden, dann sind die allgemeinen Regelungen für handwerkliche Tätigkeiten anzuwenden. Diese sind auf der übernächsten Seite abgedruckt.

Überschriften in den Spezialregelung nicht entscheidend

Die Tätigkeitsmerkmale in den Spezialregelungen für „handwerkliche Tä-

tigkeiten“ haben immer Überschriften. Die Überschriften im ABD Teil A, 2.13. dienen nur der Übersichtlichkeit. So gibt es zum Beispiel einen Abschnitt „Bauhof“. Wahrscheinlich gibt es keinen einzigen kirchlichen Arbeitgeber, der einen „Bauhof“ im Wortsinn hat.

Es ist aber durchaus möglich, dass ein großer kirchlicher Arbeitgeber eine handwerkliche Abteilung hat, welche die typischen Bauhofaufgaben wahrnimmt. Dann sind die Beschäftigten nach den unter

Prüfungsschritte: So wird jede handwerkliche Tätigkeit richtig zugeordnet



Kommt die Tätigkeit in der neuen Entgeltordnung für handwerkliche Tätigkeiten vor? (Teil A, 2.13.)

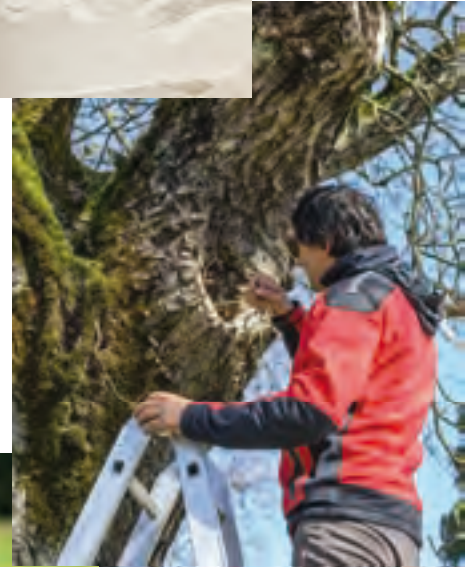
Falls ja:  
Fall geklärt

Falls nein:  
Kommt die Tätigkeit im Teil A, 2.2.2. oder im Teil A, 2.3. vor?

Falls ja:  
Fall geklärt

Falls nein:  
Die Tätigkeit ist nach den „allgemeinen“ Merkmalen für handwerkliche Tätigkeiten zuzuordnen (Teil A, 2.2. Nr. 2). Siehe übernächste Seite.

Fall geklärt



**Vielfältig.** Das ABD enthält auch spezielle Eingruppierungsregelungen für Steinmetze/innen, Fachkräfte für Veranstaltungstechnik, Baumkontrolleure/innen und Grabmacher/innen.

Fotos v. l.: auremar; JMP de Nieuwburgh; andreaobzerova; ARochau/stock.adobe.com

dem Begriff „Bauhof“ im ABD Teil A, 2.13. aufgelisteten Merkmalen eingruppiert. Die Bezeichnung selbst ist nicht entscheidend (Vorbemerkung Nr. 3 zum ABD Teil A, 2.13.).

In diesem Fall sind also nicht die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für handwerkliche Tätigkeiten anzuwenden, sondern die passende Spezialregelung.

### Aufstiegsmöglichkeiten für „Quereinsteiger“

Wer die Tätigkeit gelernter Handwerkerinnen und Handwerker ausübt, aber die einschlägige dreijährige Ausbildung nicht hat, ist eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert. Er ist der Entgeltgruppe 4 statt 5 zugeordnet.

Diese Quereinsteigenden haben jetzt neu die Möglichkeit, nach drei Jahren eine betriebseigene Prüfung abzulegen. Bestehen sie diese Prüfung, sind sie wie einschlägig Ausgebildete eingruppiert. Sie steigen also in die Entgeltgruppe 5 auf. >>> Näheres hierzu siehe Seite 32.

Nach 20 Jahren einschlägiger Tätigkeit ohne Prüfung in die Entgeltgruppe 5

Auch wer keine Prüfung ablegt, steigt nach 20 Jahren in die Entgeltgruppe 5 auf. Voraussetzung ist aber, dass man die 20 Jahre handwerkliche Tätigkeiten beim gleichen Arbeitgeber ausgeübt hat.

**Beispiel: Eine gelernte Raumausstattlerin ist seit dem Jahr 2002 als Kirchenmale-**

**rin tätig. Die Stelle ist mit der Entgeltgruppe 5 bewertet. Da sie aber keine Ausbildung zur Kirchenmalerin hat, ist sie der Entgeltgruppe 4 zugeordnet. Im Jahr 2022 ist sie ohne Prüfung in die Entgeltgruppe 5 höher zu gruppieren.**

>>> Näheres hierzu siehe Seite 33.

Zu den einzelnen Tätigkeitsmerkmalen: bitte umblättern.



## Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für handwerkliche Tätigkeiten (Nr. 2 im ABD Teil A, 2.2.1.)

### Ungelernte/ Angelernte

#### Entgeltgruppe 2

Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten.  
(Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.)

➔ Die Tätigkeiten erfordern nur eine kurze Anlernphase. Diese Einweisung dauert in der Regel einige Tage bis maximal 6 Wochen. Die Beschäftigten arbeiten zumeist unter unmittelbarer Anleitung und Aufsicht. Zur eigenständigen Erledigung sind ihnen nur einfache nach immer gleichen Schema zu erledigende Aufgaben übertragen.

#### Entgeltgruppe 3

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.

➔ „Eingehende fachliche Einarbeitung“ bedeutet, dass Ungelernte eine in der Regel circa sechswöchige Einarbeitung brauchen, um die Tätigkeit ausüben zu können. Die Beschäftigten arbeiten meist als Hilfskräfte. Das heißt, sie arbeiten im Allgemeinen unter Anleitung einer Handwerkerin oder eines Handwerkers.

### 2-jährige Ausbildung/ Angelernte

#### Entgeltgruppe 4

1. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.  
2. Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten.  
(Schwierige Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die mehr als eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 3 erfordern. Danach müssen Tätigkeiten anfallen, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 3 verlangt werden kann.)

➔ Der Entgeltgruppe 4 sind zugeordnet:

- Beschäftigte mit kurzen Ausbildungen (zum Beispiel Fachpraktikerinnen und Fachpraktiker, Werkerberufe).
- Angelernte Beschäftigte, für deren Tätigkeit eine in der Regel mehr als sechswöchige Anlernphase erforderlich ist.
- Beschäftigte, denen die Tätigkeit von Beschäftigten der Entgeltgruppe 5 übertragen ist, die aber nicht die entsprechende dreijährige Ausbildung haben. (Vorbemerkung Nr. 2, ABD Teil A, 2.1.)

### 3-jährige Berufsausbildung und entsprechende Tätigkeit

#### Entgeltgruppe 5

Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.

➔ Viele Ausbildungsberufe sind in immer mehr Zweige aufgespalten. Die Formulierung „verwandten Beruf“ ermöglicht es zum Beispiel, einen Holzmechaniker der Entgeltgruppe 5 zuzuordnen, wenn ihm die Tätigkeit eines Schreiners übertragen ist. (Vergleiche Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24.1.2007 - 4 AZR 28/06)

#### Entgeltgruppe 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die hochwertige Arbeiten verrichten.  
(Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick der/des Beschäftigten Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 5 verlangt werden kann.)

➔ Die Begriffe „hochwertig“ und „besonders hochwertig“ müssen immer im Vergleich gesehen werden. Bereits in Entgeltgruppe 5 Eingruppierte müssen die üblichen Tätigkeiten ihres Berufs eigenständig und fachgerecht erledigen können. Im tariflichen Sinn „hochwertig“ kann eine Tätigkeit erst sein, wenn die Anforderungen deutlich über das „Berufsübliche“ hinausgehen. Das könnte zum Beispiel der Fall sein, wenn eine Handwerkerin in der Reparatur oder Restaurierung historischer Gegenstände oder Gebäude eingesetzt ist.

#### Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten.  
(Besonders hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die neben vielseitigem, hochwertigem fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern.)

Falls Sie wissen möchten, wie die Überleitung konkret abläuft, weiter auf Seite 26 >>>



## Reinigungskräfte

### In der Regel keine Veränderung

Für Reinigungskräfte, die nach dem alten Tarifrecht richtig eingruppiert waren, ändert sich meist nichts. Im Regelfall sind sie der Entgeltgruppe 2 zugeordnet.

Bei „einfachsten“ Aufgaben können sie in Entgeltgruppe 1 eingruppiert sein. Im kirchlichen Dienst ist die Zuordnung zur Niedrig-Entgeltgruppe 1 nur in sehr engen Grenzen möglich. Hier gelten für die Beschäftigten günstigere Vorschriften als im öffentlichen Dienst. >>> Näheres zur Abgrenzung der Entgeltgruppen 1 und 2 siehe KODA Kompass Nr. 73, Oktober 2019, Seite 3.

Reinigungskräfte, die öffentliche Toiletten warten oder Werkstätten und Maschinenhallen reinigen sind der Entgeltgruppe 3 zugeordnet.

Ersteres könnte bei öffentlichen Toiletten in einem großen Ordensgelände der Fall

sein. Allerdings wird der „Arbeitsvorgang“ öffentliche Toiletten oft nur Teil der Gesamttätigkeit sein. Dann ist zu prüfen, ob in mindestens der Hälfte der Arbeitszeit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 3 auszuüben sind (vergleiche Mischttätigkeiten auf Seite 31).

Manchmal arbeiten Reinigungskräfte in Teams unter Anleitung einer Vorarbeiterin oder eines Vorarbeiters. In diesem Fall wird die Vorarbeiterzulage gewährt >>> Informationen dazu auf Seite 35.



**Gebäudereiniger.** Seit 1934 ist das ein anerkannter Handwerksberuf. Wer als Gebäudereinigerin beziehungsweise Gebäudereiniger ausgebildet und mit entsprechender Tätigkeit angestellt ist, wird nach den allgemeinen handwerklichen Merkmalen eingruppiert (Seite 22). Foto: pictworks/stock.adobe.com

>>> Falls Sie wissen möchten, wie die Überleitung konkret abläuft, bitte umblättern.

## Pförtner

### Eingruppierung hängt von der genauen Tätigkeit ab

Für Pförtnerinnen und Pförtner ist eine Eingruppierung zwischen Entgeltgruppe 3 und 5 vorgesehen. Manche Beschäftigte an Pforten üben Mischttätigkeiten aus. So gibt es Verwaltungsbeschäftigte, die neben anderen Aufgaben auch die Pforte betreuen.

Wenn sie überwiegend für Verwaltungstätigkeiten eingestellt sind, dann sind sie auch als Verwaltungsbeschäftigte eingruppiert. >>> Näheres zu Mischttätigkeiten auf Seite 31.

#### Persönliche Besitzstände

Es kommt immer wieder vor, dass Verwaltungsangestellte auf Wunsch des Dienstgebers vollständig in den Pfortendienst wechseln. Diese behalten oft eine höhere Eingruppierung als persönlichen Besitzstand, obwohl sie die Verwaltungstätigkeit nicht mehr ausüben.

#### Die Tätigkeitsmerkmale im Pfortendienst

##### Entgeltgruppe 3

Pförtnerinnen und Pförtner in Dienstgebäuden mit Publikumsverkehr.

➔ Die Grund-Eingruppierung.

##### Entgeltgruppe 4

Pförtnerinnen und Pförtner in Dienstgebäuden mit Publikumsverkehr, die Zutrittsberechtigungen ausstellen oder die eine Telefonvermittlung bedienen.

➔ Das Ausstellen von Zutrittsberechtigungen umfasst nicht nur das Ausgeben von Namensschildern, sondern auch die Prüfung, Abklärung und gegebenenfalls Entscheidung darüber, wem, wo und wie Zutritt zu gewährt ist.

##### Entgeltgruppe 5

Pförtnerinnen und Pförtner in größeren Dienstgebäuden auf einem größeren Betriebsgelände, die neben umfangreichem Publikumsverkehr mit Fernsprechvermittlung auch sicherheitstechnische Kontrollen durchführen.

➔ Zu den sicherheitstechnischen Kontrollen gehört zum Beispiel der Einsatz von Metalldetektoren bei den Sicherheitsschleusen von Gerichten. Im kirchlichen Dienst dürfte das Merkmal in der Regel nicht erfüllt sein.

>>> Falls Sie wissen möchten, wie die Überleitung konkret abläuft, bitte umblättern.

# Die Überleitung konkret – der Dienstgeber eröffnet

## Die drei Schritte in die neue Entgeltordnung

**B**ei der Überleitung vieler Angestellten-Tätigkeiten im Jahr 2017 lag der Ball zunächst bei den Beschäftigten. Sie mussten herausfinden, was für sie galt. Die Beschäftigten mussten prüfen,

ob sich eine mögliche Höhergruppierung für sie lohnt und schließlich einen Antrag stellen.

Diesmal ist es umgekehrt. Der Dienstgeber muss bis 15. Mai 2021 alle Eingrup-

pierungen überprüfen. Das Ergebnis seiner Prüfung muss er der Mitarbeitervertretung zur Zustimmung vorlegen.

Erst dann kommen die Beschäftigten ins Spiel.

### Schritt 1: Der Dienstgeber stellt die jetzt zutreffende Entgeltgruppe fest

Der Dienstgeber überprüft, wer bislang nach dem alten Lohngruppenverzeichnis eingruppiert war. Alle nach dem Lohngruppenverzeichnis Eingruppierten sind überzuleiten.

Nicht in jeder Einrichtung ist dokumentiert, wer warum in welche Entgelt-

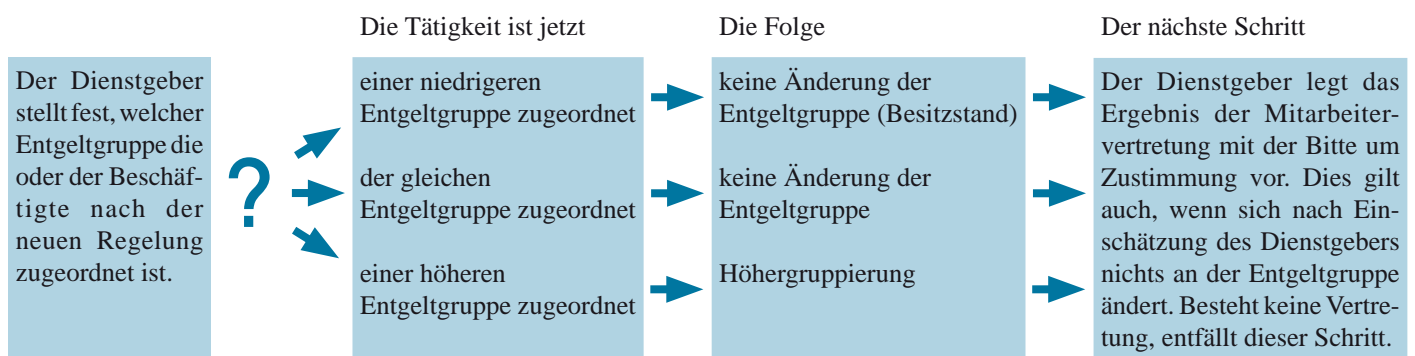
gruppe kam. Manchmal helfen die Arbeitsverträge weiter. Aber nur, wenn dort auch Lohngruppen angegeben wurden. Ab Oktober 2005 dürfte die Lohngruppe dort meist nicht genannt sein.

Hilft der Arbeitsvertrag nicht weiter, wird es notwendig sein, die neue Entgeltord-

nung „handwerkliche Tätigkeiten“ durchzusehen und zu prüfen, welche Beschäftigte in ihren Anwendungsbereich fallen.

Im Prinzip gilt: Wenn die Tätigkeit von Beschäftigten im alten Teil A, 2.14. oder im neuen Teil A, 2.13. des ABD vorkommt, sind sie auch überzuleiten.

### Bisherige Entgeltgruppe ist sicher



#### A, 2.14. Lohngruppenverzeichnis

##### Lohngruppe 4

1. Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.
2. (frei),
3. Arbeiter der Lohngruppe 3 Nr. 1, die Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem solchen Arbeiter üblicherweise verlangt werden kann.
4. Arbeiter der Lohngruppe 3 Nr. 1 nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe.

#### Anlage 4: Zuordnung der Lohngruppen zu den Entgeltgruppen

Entgeltgruppe	Lohngruppe
9a	8 mit Aufstieg nach 8a
7	7 mit Aufstieg nach 7a 6 mit Aufstieg nach 7 und 7a
6	6 mit Aufstieg nach 6a 5 mit Aufstieg nach 6 und 6a
5	5 mit Aufstieg nach 5a 4 mit Aufstieg nach 5 und 5a
4	4 mit Aufstieg nach 4a 3 mit Aufstieg nach 4 und 4a

#### A, 2.13. Entgeltgruppenverzeichnis handwerkliche Tätigkeiten

##### Gartenbau / Grünanlagen

##### Entgeltgruppe 3:

Beschäftigte in Gärten und Parks, deren Tätigkeit eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert (z.B. Rasen mähen, Unkraut jäten, Reinigung des Rasens)

##### Entgeltgruppe 4

Beschäftigte in Gärten und Parks, sowie Gärtnerinnen und -helfer mit schwierigen Tätigkeiten

##### Entgeltgruppe 5

1. Gärtnerinnen und Gärtner mit einer mindestens dreijährigen Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit

Bislang waren die Beschäftigten mit Arbeiter-Tätigkeit in den alten Lohngruppen eingereiht.

Die Lohngruppen wurden mit dieser Tabelle einer vorläufigen Entgeltgruppe zugeordnet.

Das neue Entgeltgruppenverzeichnis ersetzt das alte Lohngruppenverzeichnis. Die Beschäftigten sind rückwirkend zum 1. Januar 2021 neu eingruppiert.

**Treffsicher eingruppiert.**  
Eingruppierungen werden im öffentlichen und kirchlichen Dienst nicht ausgehandelt, sondern festgestellt. Die Mitarbeitervertretung überprüft das Ergebnis.

Foto: peterschreiber.media/  
stock.adobe.com



## Schritt 2: Die Mitarbeitervertretung überprüft die Feststellung des Dienstgebers

Jede Einordnung von Beschäftigten in ein Entgeltsystem ist eine „Eingruppierung“ im Sinne der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). Die KODA hat das alte Lohngruppenverzeichnis aufgehoben. Alle betroffenen Beschäftigten müssen neu zugeordnet werden. Der Dienstgeber braucht hierfür die Zustimmung der MAV. Dies gilt auch dann, wenn sich nach Beurteilung des Dienstgebers die Entgeltgruppe nicht ändert.

Die Aufgabe der MAV ist es zu prüfen, ob der Dienstgeber die Beschäftigten richtig zugeordnet hat. Dazu müssen die

MAV-Mitglieder keine Eingruppierungsexperten sein. Jede Mitarbeitervertretung kann im ABD nachschlagen und Fragen stellen, wenn sie Zweifel an der Richtigkeit der vorgesehenen Eingruppierung hat.

Bei Eingruppierungen sind Mitarbeitervertretungen in einer komfortablen Position. Der Dienstgeber muss die MAV überzeugen, dass seine Beurteilung richtig ist, nicht umgekehrt.

Und wenn es nicht gelingt, den Fall zu lösen? Dann muss der Dienstgeber das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen. Er

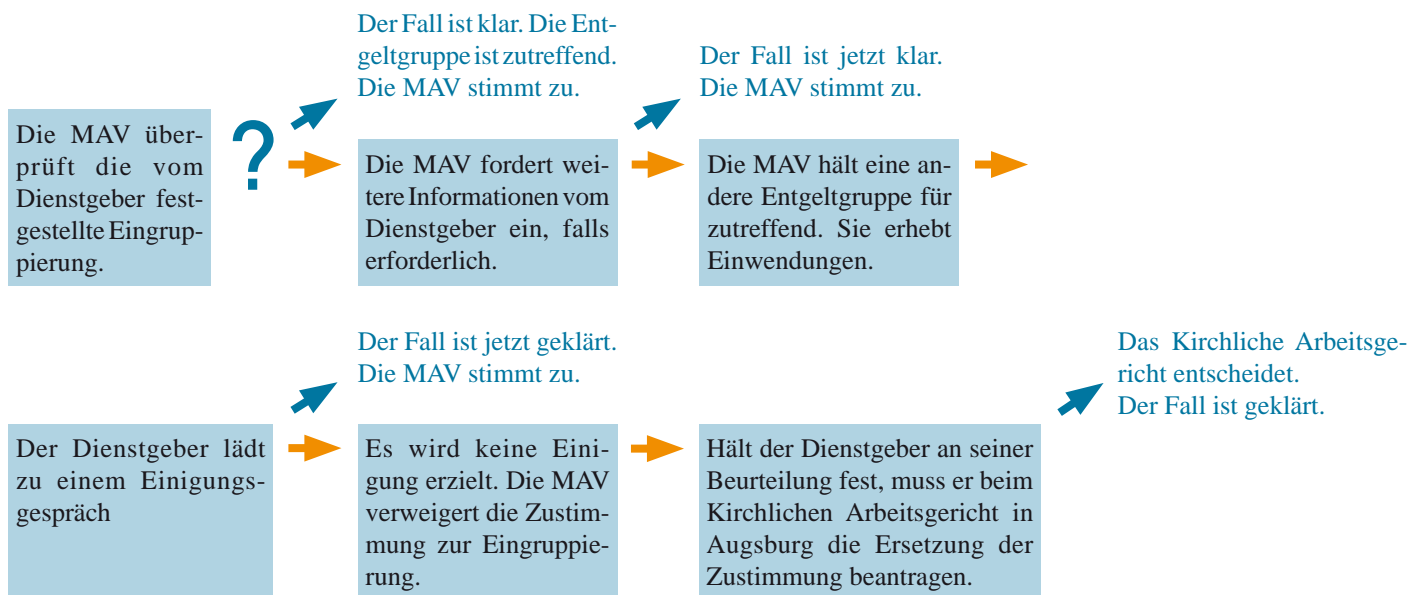
muss dort die Ersetzung der Zustimmung zur strittigen Eingruppierung beantragen. Vor allem, wenn es um schwierige Grenzfälle geht, ist das oft der einzige Weg, um rechtliche Klarheit zu erhalten.

Die Beteiligung der MAV entfällt selbstverständlich, wenn die Beschäftigten keine Mitarbeitervertretung gewählt haben.

➤➤➤ **Weitere Information:** Im KODA Kompass Nr. 65, März 2017, Seite 6. Dort ist auch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Begriff der Eingruppierung zu finden.

Ohne MAV geht nichts.

Die Beteiligung der MAV soll vor Fehlern bei der Eingruppierung schützen.



### Schritt 3: Jetzt ist die oder der Beschäftigte dran

Der Dienstgeber sollte nun das Ergebnis der Überleitung den Betroffenen mitteilen. Es steht nicht ausdrücklich geschrieben, dass er das tun muss. Trotzdem ist es sinnvoll. Besonders wichtig ist die Information, wenn sich die Entgeltgruppe *nicht* ändert. Nur wenn der Dienstgeber die Beschäftigten informiert, können diese wissen, ob sie überhaupt übergeleitet wurden. Es könnte ja auch sein, dass jemand vergessen wurde.

#### Überleitung bis 15. Mai 2021

Die Überleitung muss bis 15. Mai 2021 durchgeführt sein. Wer Ende Mai noch nichts von seinem Dienstgeber gehört hat, sollte im Zweifel nachfragen.

Die oder der Beschäftigte sollte sich das Ergebnis anschauen und prüfen, ob es für ihn nachvollziehbar ist. In aller Regel wird das Ergebnis der Überleitung korrekt sein.

#### Fehler können immer passieren

Aber bei allem Bemühen von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung können

immer Fehler passieren.

Haben Beschäftigte den Verdacht, dass sie bei der Überleitung irrtümlich der falschen Entgeltgruppe zugeordnet wurden, sollten sie beim Dienstgeber nachfragen. Oft wird es sinnvoll sein, auch die MAV einzuschalten. Diese war schließlich am Verfahren beteiligt.

Wahrscheinlich lässt sich der Fall im Gespräch klären. Sollte das nicht gelingen, haben Beschäftigte die Möglichkeit die Schlichtungsstelle der Diözese anzurufen. Die Schlichtungsstelle hat ihren Sitz beim jeweiligen Ordinariat und besteht aus einer beziehungsweise einem neutralen Vorsitzenden sowie Vertreterinnen und Vertretern der kirchlichen Arbeitgeber und



*Besser fragen als ärgern. Wer glaubt, möglicherweise falsch eingruppiert zu sein, sollte sich an die Vorgesetzte beziehungsweise den Vorgesetzten oder die Personalstelle wenden.*

Foto: auremar/stock.adobe.com

Beschäftigten. In aller Regel wird sich der Fall in einem Schlichtungsverfahren klären lassen. >>> Information zum Ablauf von Schlichtungsverfahren im KODAKompass Nr. 22, Juli 2005, Seite 6 bis 8.

Sollte eine oder ein Beschäftigter mit dem Ergebnis der Schlichtung nicht einverstanden sein, steht selbstverständlich der Weg zum staatlichen Arbeitsgericht offen.

Wir hoffen, wir konnten Ihnen auf dem Weg durch den Dschungel der Entgeltordnung helfen.

>>> Falls Sie wissen möchten, welche Folgen eine mögliche Höhergruppierung genau hat, lesen Sie rechts weiter.

>>> Die wichtigsten Rechtsgrundlagen haben wir auf Seite 34 zusammengestellt.

>>> Weitere Neuregelungen für handwerkliche Tätigkeiten finden Sie noch auf Seite 35.

## Impressum

KODA Kompass

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

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Versicherungskammer Bayern/Beihilfe.

#### Herausgeber- und Autorenanschrift

Bayerische Regional-KODA  
Spenglergäßchen 1, 86152 Augsburg  
Tel.: 0821/31 66-89 82

Fax: 0821/31 66-89 89  
info@bayernkoda.de  
Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

#### Redaktionsanschrift

c/o Manfred Weidenthaler  
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg  
redaktion@kodakompass.de

#### Redaktion

Anna-Maria Dallinger, Christian Dorn, Josef Glatt-Eipert, Johannes Hoppe, Andreas Nock, Klaus Probst, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Robert Winter;  
Vertreter der Dienstgeberseite: Tobias Rau.  
Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

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

**Gestaltung:** Manfred Weidenthaler

**Preis:** 10 Euro pro Jahr

#### Abo-Verwaltung

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

#### Druck und Auflage

Senser Druck, Augsburg  
Auflage: 66 000

Beschäftigte, die den KODAKompass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zugesandt bekommen, melden Adressänderungen und -berichtigungen nur ihrem Dienstgeber.

**Kontakt Daten der für Sie zuständigen KODA-Vertreter auf Seite 6**

# Beschäftigte dürfen Höhergruppierung ablehnen

## Wie es im Fall einer Höhergruppierung weitergeht

**M**anche Beschäftigte sind durch die Überleitung einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet. Beschäftigte dürfen diese Höhergruppierungen ablehnen. Das klingt kurios, macht aber zumindest im öffentlichen Dienst manchmal Sinn. Grund dafür ist, dass die Laufzeit in der jeweiligen Stufe mit der Höhergruppierung neu beginnt.

Die KODA hat für den kirchlichen Dienst ein anderes Überleitungsverfahren beschlossen. Dadurch ist die Höhergruppierung in nahezu allen Fällen von Vorteil für die Beschäftigten.

### Höhergruppierung erfolgt rückwirkend zum Januar 2021

Im öffentlichen Dienst ist die Entgeltordnung rückwirkend zum 1. Januar 2020 in Kraft getreten. Dort werden alle Entgeltabrechnungen für 2020 einzeln nachberechnet, gegebenenfalls wird nachgezahlt.

Die KODA ist hier einen anderen Weg gegangen. Dieser ist für die Verwaltung einfacher und die Beschäftigten vielfach finanziell günstiger. Die neue Entgeltordnung wurde erst zum 1. Januar 2021 in Kraft gesetzt. Werden Beschäftigte auf Grund der neuen Entgeltordnung höher eingruppiert, erhalten sie erst rückwirkend ab Januar 2021 das höhere Entgelt.

### Pauschalzahlung für 2020

Die kirchlichen Beschäftigten sollten aber keinen finanziellen Nachteil haben. Die Höhergruppierten erhalten daher für das Jahr 2020 eine Pauschale. In vielen Fällen ist die Pauschale deutlich vorteilhafter für die Beschäftigten, als es eine rückwirkende Einzelabrechnung wäre.

Der Zugewinn aus den Höhergruppierungen hängt davon ab, in welche Entgeltgruppe man aufsteigt. Auch die Pauschalen für 2020 sind daher unterschiedlich hoch, je nach dem, in welche Entgeltgruppe man aufsteigt.

Wer gleich um zwei Entgeltgruppen aufsteigt, erhält die Summe aus beiden Pauschalen. **Wer zum Beispiel aus der Entgeltgruppe 3 in die Entgeltgruppe 5 aufsteigt, erhält die Pauschale für den Aufstieg in 4 (= 1 647,45 Euro) plus die für den Aufstieg in 5 (= 1 925,57 Euro).**

Näheres zu den Pauschalzahlungen siehe Tabelle rechts.

### Stufenlaufzeit beginnt neu

Bei Höhergruppierungen bleibt man fast immer in der gleichen (Erfahrungs-) Stufe. Die Laufzeit bis zum nächsten Stufenaufstieg beginnt jedoch neu. Auch hier wurde von der KODA eine Regelung getroffen, damit die Beschäftigten im kirchlichen Dienst keinen Nachteil gegenüber denen im kommunalen Dienst haben.

Für 2020 werden Monate mit Entgeltanspruch auf die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe angerechnet. Hatte jemand 2020 noch einen Stufenaufstieg in der Ausgangs-Entgeltgruppe,

aktualisierte Tabellenwerte, 4.5.2021

Höhe der Pauschale

Teilzeitkräfte erhalten die Pauschale anteilig. Für Kalendermonate ohne Entgeltanspruch verringert sich die Zahlung um jeweils 1/12.

Aufstieg in Entgeltgruppe	Pauschale für 12 Monate
...	...
EG 9a	1677 €
EG 8	1411 €
EG 7	1111 €
EG 6	811 €
EG 5	611 €
EG 4	411 €
EG 3	211 €
EG 2	111 €

werden die Monate ab diesem Aufstieg mitgenommen.

**Beispiel:** Ein Hausmeister wird auf Grund der neuen Entgeltordnung in die Entgeltgruppe 5 höhergruppiert. Im Juli 2020 ist er innerhalb von Entgeltgruppe 5 von Stufe 3 nach Stufe 4 aufgestiegen.

**Berechnung im kommunalen Dienst:** Die Höhergruppierung erfolgt rückwirkend zum 1. Januar 2020. Da er zu diesem Zeitpunkt noch in Stufe 3 war, wird er auch in der Entgeltgruppe 5 nur der Stufe 3 zugeordnet. Durch die Höhergruppierung verliert er die Stufe 4 zunächst wieder. Erst im Januar 2023 rückt er in die Stufe 4 der Entgeltgruppe 5 auf.

**Berechnung im kirchlichen Dienst:** Die Höhergruppierung erfolgt erst zum 1. Januar 2021. Da er zu diesem Zeitpunkt bereits in der Stufe 4 war, wird er auch in der Entgeltgruppe 5 sofort der Stufe 4 zugeordnet. Also zwei Jahre früher als sein kommunaler Kollege. Sein Stufenaufstieg war im Juli 2020. Deshalb werden ihm die Monate Juli bis Dezember 2020 auf die Laufzeit bis zum Aufstieg in die Stufe 5 angerechnet.

Die kirchliche Regelung ist also vor allem dann für die Beschäftigten günstiger, wenn sie im Jahr 2020 in eine höhere Stufe aufgerückt sind. Sie nehmen diesen Aufstieg mit. >>>



**Kirchlicher Sonderweg.** Beim „Wie“ der Höhergruppierung ist die KODA vom Weg der Kommunen abgewichen. Das kirchliche Verfahren ist für die Verwaltung einfacher und bringt vielen Höhergruppierten mehr Geld.

Foto: Hans Seidl/stock.adobe.com

## Warum das Ablehnen der Höhergruppierung nur sehr selten sinnvoll ist

Auf Dauer verdient man in einer höheren Entgeltgruppe immer mehr. In sehr seltenen Fällen ist jedoch rentabler die Höhergruppierung abzulehnen. In den Überleitungsvorschriften zur neuen Entgeltordnung ist deshalb festgelegt, dass Beschäftigte die Höhergruppierung ablehnen dürfen.

Das Ablehnen der Höhergruppierung macht manchmal Sinn, wenn fünf Dinge *zusammentreffen*:

1. Die oder der Beschäftigte weiß, dass sie oder er nicht lange in der höheren Entgeltgruppe sein wird. Das ist zum Beispiel der Fall sein, wenn man in absehbarer Zeit in Ruhestand geht.
2. Die oder der Beschäftigte befindet sich in einer der Stufen 2 bis 5 der jeweiligen Entgeltgruppe.
3. Die oder der Beschäftigte stand im Januar 2021 in der alten Entgeltgruppe kurz vor einem Stufenaufstieg, der ihr oder ihm durch die Höhergruppierung entgeht.
4. Der Unterschied zwischen dem Entgelt in der alten und dem Entgelt in der neuen Entgeltgruppe ist gering.
5. Die oder der Beschäftigte erhält nur eine geringe oder keine Pauschalzahlung, weil sie oder er zum Beispiel im Jahr 2020 beurlaubt war.

### Gewinn aus der Höhergruppierung berechnen

Um Herauszufinden, ob sich die Höhergruppierung lohnt, muss die oder der Beschäftigte eine Vergleichsberechnung anstellen.

**Beispiel:** Eine Küchenhilfe wird von Entgeltgruppe 2 in Entgeltgruppe 3 höhergruppiert. Sie ist in der Entgeltgruppe 2 in der Stufe 5. Ihren Stufenaufstieg in die Stufe 6 hätte sie im Februar 2021 gehabt.

Durch die Höhergruppierung entgeht ihr dieser Aufstieg. Sie wird im Dezember 2025 in Rente gehen. Fünf Jahre beträgt die Stufenlaufzeit für den Aufstieg in die Stufe 6. Sie wird innerhalb

der höheren Entgeltgruppe also nicht mehr aufsteigen.

**Vergleichsberechnung:**

Durch die Höhergruppierung verdient sie ab Januar 2021 im Monat 142,73 Euro mehr. In den fünf Jahren bis zur Rente sind das insgesamt 8 563,80 Euro.

Lehnt sie die Höhergruppierung ab, steigt sie im Februar 2021 in die Stufe 6 der Entgeltgruppe 2 auf. Sie verdient dadurch 153,95 Euro pro Monat mehr. Bis zur Rente wären das insgesamt 9 083,05 Euro.

Sie würde durch die Höhergruppierung zwischen Januar 2021 und ihrem Rentenbeginn also 519 Euro weniger verdienen.

Aber: Wenn sie die Höhergruppierung akzeptiert, erhält sie zusätzlich für 2020 die Pauschalzahlung in Höhe von 2 738,02 Euro.

Und damit ändert sich das Ergebnis: Durch die Höhergruppierung erhält sie insgesamt 2 218,77 Euro mehr.

In aller Regel ist der Zugewinn durch die Höhergruppierung sogar sehr viel höher als in diesem Beispiel.

### Die Pauschale macht es aus

Von Nachteil wäre die Höhergruppierung für die Beschäftigte im Beispiel nur, wenn sie keine oder eine sehr geringe Pauschalzahlung erhalten hätte. Dies wäre zum Beispiel der Fall, wenn sie im Jahr 2020 beurlaubt gewesen wäre. Das könnte auch der Fall sein, wenn sie in Teilzeit mit geringem Beschäftigungsumfang tätig ist und später ihre Stunden in erheblichem Umfang aufstockt.



**Mittelfristiger Zugewinn.** Wer es genau wissen will, muss für seinen Fall eine Vergleichsberechnung machen.

*Foto: Luckyboost/stock.adobe.com*

### Kirchliche Regelung für Beschäftigte günstiger

Im Unterschied zum öffentlichen Dienst lohnt sich die Höhergruppierung im kirchlichen Dienst nahezu immer. Das liegt an der Kombination von späterem Zeitpunkt der Überleitung und Pauschalzahlung für 2020.

Die Autoren konnten keinen Fall finden, in dem die Ablehnung vorteilhaft sein könnte, außer den oben genannten Fällen (keine oder geringe Pauschalzahlung für 2020). Wer Gewissheit haben will, muss allerdings seinen persönlichen Fall selbst durchrechnen. Die Entgelttabelle ist in der Anlage A des ABD Teil A, 1. zu finden.

Eine Ablehnung der Höhergruppierung muss innerhalb von zwölf Monaten erfolgen. Die Frist beginnt mit der Mitteilung der Höhergruppierung durch den Dienstgeber. Im Falle der Ablehnung der Höhergruppierung wird das Entgelt rückwirkend neu berechnet. Zuviel erhaltenes Entgelt sowie die Pauschale für 2020 müssen zurückgezahlt werden.

Eine Ablehnung der Höhergruppierung sollte gut überlegt sein. Sie kann später nicht rückgängig gemacht werden.

➤➤➤ **Geschafft.** Die wichtigsten Rechtsgrundlagen haben wir auf Seite 34 zusammengestellt. Weitere Neuregelungen für handwerkliche Tätigkeiten finden Sie auf Seite 35.

# Eingruppierung bei Mischtätigkeiten

Entscheidend sind die Zeitanteile der Tätigkeiten

**M**anchmal sind Beschäftigten Tätigkeiten aus verschiedenen Bereichen übertragen. Sie sind zum Beispiel gleichzeitig als Hausmeisterin und Reinigungskraft angestellt. Oder sie arbeiten als Köchin und Kinderpflegerin in der gleichen Einrichtung.

Die Eingruppierung hängt in diesen Fällen von den Zeitanteilen der unterschiedlichen Tätigkeiten ab. Zutreffend ist die Eingruppierung, die in mindestens der Hälfte der Zeit erreicht wird. Das „Hälfteprinzip“ gilt immer, außer bei einem Tätigkeitsmerkmal ist ausnahmsweise etwas Abweichendes festgelegt.

Entscheidend ist dabei nicht, was der Beschäftigte tatsächlich tut. Entscheidend ist, welche Tätigkeiten die oder der Beschäftigte ausüben *soll*. Diese „auszuübende Tätigkeit“ ist Grundlage der Eingruppierung.

Im Grundsatz gilt: Tätigkeiten einer höheren Entgeltgruppe müssen durch dafür zuständige Vorgesetzte übertragen werden. Erst dann können die höherwertigen Tätigkeiten auch zu einer höheren Entgeltgruppe führen. Meist ist die Personalleitung für die Übertragung zuständig. Beschäftigte können sich höherwertige Tätigkeiten nicht selbst übertragen.

## Aufspalten verboten

Viele Tätigkeiten im handwerklichen Bereich sind nicht aufspaltbare „Funktions-tätigkeiten“. So übt ein Hausmeister immer die Funktion Hausmeister aus, auch wenn er mal nur Papierkörbe ausleert. Selbst wenn der Hausmeister in mehr als der Hälfte seiner Arbeitszeit als Hausmeister relativ einfache Tätigkeiten ausübt, bleibt er doch die ganze Zeit über Hausmeister. Er hat daher auch Anspruch darauf, als Hausmeister eingruppiert zu sein.

➤➤➤ Weiterführende Informationen zur Bewertung von Stellen sind im KODA Kompass Nr. 72, Februar 2019 zu finden. Im KODA Kompass Nr. 72 wird die Bewertung am Beispiel der Verwaltung dargestellt. Dabei gibt es einen wichtigen Unterschied. Im Bereich der handwerklichen Tätigkeiten gibt es viele klar umgrenzte Berufe beziehungsweise Funktionen wie etwa Hauswirtschafter/in, Hausmeister/in oder Köchin/Koch. Solche „Funktions-eingruppierungen“ sind einfacher als die Bewertung von Verwaltungstätigkeiten.

Die im KODA Kompass Nr. 72 dargestellten Grundprinzipien des Eingruppierungsrechts sind allerdings für handwerkliche und nicht-handwerkliche Tätigkeiten

## Beispiele für die Bewertung von Mischtätigkeiten

13 Stunden Reinigungs- kraft (EG 2)	26 Stunden Hausmeistertätigkeit mit einschlägiger Ausbildung (EG 5)
---	--

In 2/3 der Zeit wird Tätigkeit der Entgeltgruppe 5 ausgeübt. Der Beschäftigte ist daher mit seinem gesamten Arbeitsverhältnis der Entgeltgruppe 5 zugeordnet.

13 Stunden Reinigungs- kraft (EG 2)	13 Std. Hausmei- ster ohne einschlägige Ausbildung (EG 4)	13 Stun- den Koch mit ein- schlägiger Ausbildung (EG 5)
---	--	--

In 2/3 der Zeit werden Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 4 ausgeübt. Der Beschäftigte ist daher mit seinem gesamten Beschäftigungsumfang der Entgeltgruppe 4 zugeordnet.

identisch. Das Heft zum Download unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de)

➤➤➤ Um Herauszufinden, welchen Entgeltgruppen Ihre einzelnen Tätigkeiten zugeordnet sind, gehen Sie bitte zur Seite 16.

## Zwei Arbeitsverträge nur im Ausnahmefall

In der Regel haben kirchliche Beschäftigte einen einzigen einheitlichen Arbeitsvertrag. Sie sind somit auch einer einzigen Entgeltgruppe zugeordnet. Das gilt auch, wenn sie unterschiedliche Tätigkeiten ausüben.

Der Abschluss von mehreren getrennten Verträgen ist nur in besonderen Fällen zulässig. Die beiden Tätigkeiten müssen sachlich und zeitlich klar getrennt sein.

**Beispiel: Ein Träger unterhält zwei Kindertagesstätten. Eine Mitarbeiterin ist mit 20 Stunden für die Kita 1 als Reinigungskraft angestellt. Für die Kita 2 ist sie**

**mit 15 Stunden als Köchin angestellt. Die Tätigkeiten sind klar getrennt. Es besteht kein sachlicher oder zeitlicher Zusammenhang. In so einem Fall ist es zulässig, zwei getrennte Arbeitsverträge mit unterschiedlicher Eingruppierung abzuschließen.**

Getrennte Arbeitsverträge sind in vielen Fällen zum Nachteil der Beschäftigten. Um die Beschäftigten zu schützen, sind sie auf den Sonderfall sachlich und zeitlich getrennter Tätigkeiten beschränkt.

Rechtsgrundlage: § 2 Abs. 2 ABD Teil A, 1.



Zeitanteile genau erfassen. Wenige Stunden können entscheiden.

Foto: lusia599/stock.adobe.com

# Ohne einschlägige Ausbildung nach Entgeltgruppe 5

In manchen Fällen kann eine betriebseigene Prüfung abgelegt werden

**B**ei vielen Tätigkeiten ist eine einschlägige Berufsausbildung gefordert. Haben Beschäftigte diese nicht, sind sie eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert – und das dauerhaft. Auch wenn sich Beschäftigte in der Praxis bewähren und die handwerklichen Tätigkeiten in der selben Qualität wie einschlägig Gelernte ausüben, bleiben sie eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert.

Im öffentlichen Dienst kommt dies zum Beispiel im Bereich der Bauhöfe häufiger vor. Es gibt daher im kommunalen öffentlichen Dienst eine „betriebseigene Prüfung“. In der Prüfung können Beschäftigte ihre gleichwertigen Fähigkeiten und Kenntnisse unter Beweis stellen. Wer die Prüfung besteht, ist dann einem einschlägig Ausgebildeten gleichgestellt.

Die KODA hat diese Regelung für den kirchlichen Bereich übernommen. Auch im kirchlichen Dienst können sich handwerkliche Quereinsteiger einer betriebseigenen Prüfung unterziehen.

Aus Arbeitgebersicht dient die betriebseigene Prüfung vor allem der Bindung von fachlich gutem Personal an die Einrichtung.

Die betriebseigene Prüfung muss immer für einen ganz bestimmten konkreten Ausbildungsberuf abgelegt werden. Die Prüfungsaufgaben beziehen sich dann auf diesen Ausbildungsberuf, zum Beispiel Installateur/in, Gärtner/in oder Köchin/Koch. Sie müssen dabei einen Bezug zur



*Perspektiven eröffnen. Mit betriebseigener Prüfung sind Quereinsteiger einschlägig Ausgebildeten gleichgestellt.* Foto: auremar/stock.adobe.com

praktischen Tätigkeit beim jeweiligen Arbeitgeber haben.

Voraussetzung für die Prüfung ist:

- Die oder der Beschäftigte muss beim aktuellen Arbeitgeber mindestens drei Jahre lang eine Tätigkeit im zu prüfenden Berufsfeld ausgeübt haben. Es reicht, wenn er in Teilgebieten des zu prüfenden Ausbildungsberufs tätig war.
- Sie oder er muss die Tätigkeiten aus dem zu prüfenden Berufsfeld in erheblichem Umfang ausgeübt haben. „Erheblich“

bedeutet mindestens in einem Viertel der Arbeitszeit.

- Die oder der Beschäftigte muss die Prüfung beim Dienstgeber beantragen. Der Dienstgeber kann auch seinerseits Beschäftigte zur Prüfung vorschlagen.

**Beispiel:** Eine gelernte Bürokauffrau hat in der elterlichen Gastronomie mehrere Jahre in Service und Küche gearbeitet. Zuletzt hat sie die Küche sogar geleitet.

Sie bewirbt sich bei einem Bildungshaus als Köchin. Sie wird aufgrund ihrer

## Ablauf einer betriebseigenen Prüfung

Die oder der Beschäftigte stellt den Antrag auf Prüfung. Dabei ist der Ausbildungsberuf zu nennen, in dem geprüft werden soll.

Der Dienstgeber prüft, ob die formalen Voraussetzungen erfüllt sind.

Dienstgeber und Mitarbeitervertretung bilden einen Prüfungsausschuss. Als Sachverständige können Externe hinzugezogen werden, zum Beispiel von der Handwerkskammer. Im Einzelfall kann auch bei einem anderen Arbeitgeber geprüft werden.

Die oder der Beschäftigte wird theoretisch und praktisch geprüft. Die Prüfungsinhalte müssen Bezug zu den tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten haben.

Bei Bestehen ist die oder der Beschäftigte höhergruppiert.

Bei Nicht-Bestehen kann die Prüfung auf Antrag nach frühestens sechs Monaten wiederholt werden.

➤➤➤ Falls Sie wissen möchten, wie die Überleitung konkret abläuft, weiter auf Seite 26.



Vorerfahrungen auch als Köchin eingestellt. Sie ist in Entgeltgruppe 4, da sie keine einschlägige dreijährige Berufsausbildung vorweisen kann.

Nach drei Jahren Tätigkeit beantragt sie bei ihrem Dienstgeber eine betriebseigene Prüfung. Besteht sie diese, ist sie in Entgeltgruppe 5 höhergruppiert.

Voraussetzung für die betriebseigene Prüfung ist immer, dass die oder der Be-

schäftigte tatsächlich Tätigkeiten ausgeübt hat, wie sie üblicherweise ein Gelernter ausübt. Hilfstätigkeiten reichen für die Zulassung zu einer betriebseigenen Prüfung nicht aus.

Eine bestandene betriebseigene Prüfung wird auch bei allen anderen Arbeitgebern im Bereich des kirchlichen Tarifrechts ABD anerkannt. Bei einem Arbeitgeberwechsel bleibt man einem „einschlägig

Ausgebildeten“ gleichgestellt. Selbstverständlich nur bei entsprechender Tätigkeit.

Wurden entsprechende Tätigkeiten 20 Jahre lang ausgeübt, gilt die Prüfung als abgelegt. Das bedeutet, die Beschäftigten werden auch ohne Prüfung automatisch höhergruppiert. >>> Näheres siehe unten.

Rechtsgrundlage sowie Details zur betriebseigenen Prüfung: § 6 der Anlage zu § 46 ABD Teil A, 1.

## Nach 20 Jahren gilt die betriebseigene Prüfung automatisch als abgelegt

Quereinsteiger in handwerkliche Berufe werden nach 20 Jahren beim selben Arbeitgeber wie einschlägig Ausgebildete behandelt. Dies gilt auch, wenn sie keine betriebseigene Prüfung ablegen.

**Beispiel: Ein Landwirt im Nebenberuf ohne Ausbildung zum Landwirt arbeitet seit September 2001 als Gärtner in einem Kloster. Da er keine einschlägige Ausbildung für seine Tätigkeit hat, ist er der Entgeltgruppe 4 zugeordnet. Im Oktober 2021 hat er die Tätigkeit 20 Jahre lang ausgeübt. Er ist ab Oktober 2021 automatisch der Entgeltgruppe 5 zugeordnet.**

Höhergruppierungen und Nachzahlungen erfolgen frühestens zum Januar 2021. Zu diesem Monat trat die Regelung in Kraft.

Zwingend erforderlich für die Höhergruppierung ist, dass die oder der Beschäftigte tatsächlich Tätigkeiten der Entgeltgruppe 5 auszuüben hatte, also Tätigkeiten eines Gelernten. Hilfstätigkeiten reichen nicht aus.

### Allround-Handwerker und Hausmeister

Neben klassischen Handwerkerinnen und Handwerkern, die ganz oder überwiegend Tätigkeiten aus einem Berufsfeld ausüben, gibt es auch „Allrounder“ ohne einschlägige Berufsausbildung. Hausmeisterinnen und Hausmeister sind oft solche Allround-Handwerkerinnen und -Handwerker. Sie arbeiten in vielen hand-

werklichen Berufsfeldern. Aber in jedem Handwerksbereich arbeiten sie mit weniger als einem Viertel ihrer Arbeitszeit. Ob auch solche Beschäftigte nach 20 Jahren automatisch höhergruppiert werden können, ist nicht ganz eindeutig.

Die vom öffentlichen Dienst übernommene Vorschrift lautet: „Haben Beschäftigte bei demselben Arbeitgeber 20 Jahre handwerkliche Tätigkeiten der Entgeltgruppe 5 in nicht unerheblichem Umfang ausgeübt, gilt die Prüfung als abgelegt.“

Das Wort „Prüfung“ bezieht sich auf die „betriebseigene Prüfung“, siehe Artikel links. „Nicht unerheblich“ bedeutet in mindestens 25 Prozent der Arbeitszeit. Der vom öffentlichen Dienst übernommene Wortlaut scheint klar: Ob die Beschäftigten handwerklichen Tätigkeiten aus einem bestimmten oder mehreren verschiedenen Handwerksbereichen ausgeübt haben, ist unerheblich.

Man könnte den Text im Zusammenhang mit den vorstehenden Absätzen der Regelung allerdings auch so lesen, dass die Beschäftigten mit 25 Prozent ihrer Arbeitszeit Tätigkeiten aus genau einem speziellen Handwerksbereich ausgeübt haben müssten. Endgültige Klarheit werden wohl erst im Laufe der Jahre Gerichtsurteile bringen.

### Auf den Dienstgeber zugehen

Bis dahin ist Beschäftigten zu empfehlen sich an ihren Dienstgeber zu wenden, wenn sie die 20 Jahre erfüllt haben. Gerade „Allrounder“ wie Hausmeisterinnen und

Hausmeister haben oft umfangreiche und vielfältige handwerkliche Tätigkeiten auszuüben. Gerade wegen der Vielfalt der handwerklichen Anforderung dürfte die Höhergruppierung nach 20 Jahren durchaus sachgerecht sein.

Sollte der Arbeitgeber nicht darauf eingehen, haben Beschäftigte die Möglichkeit, die Schlichtungsstelle der jeweiligen Diözese anzurufen. Dort wird dann versucht, eine sachgerechte Lösung zu finden. >>> Informationen zum Ablauf von Schlichtungsverfahren im KODA Kompass Nr. 22, Juli 2005, Seiten 6 bis 8.



**Erfahrung anerkennen.** Nach 20 Jahren beim gleichen Arbeitgeber gilt die betriebseigene Prüfung als abgelegt.

Foto: Robert Przybysz/stock.adobe.com

>>> Falls Sie wissen möchten, wie die Überleitung konkret abläuft, weiter auf Seite 26.

## Die wichtigsten Rechtsgrundlagen

### Die Grundsätze der Eingruppierung

#### § 12 Absatz 2 ABD Teil A, 1.:

- *Eingruppierungsautomatik* (Die Eingruppierung ergibt sich automatisch aus der dauerhaft auszuübenden Tätigkeit.)
- *Hälfteprinzip* (Die mindestens in der Hälfte der Zeit auszuübende Tätigkeit entscheidet über die Eingruppierung, außer in einer Spezialregelung ist anderes festgelegt.)

#### Vorbemerkungen zum Teil A, 2.1.:

- *Spezielle Tätigkeitsmerkmale haben Vorrang* vor allgemeinen (Nr. 1).
- Wer eine *Anforderung in der Person* nicht erfüllt (insbesondere eine geforderte Ausbildung nicht hat), ist eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert (Nr. 2).
- Feststellung der *Zahl unterstellter Beschäftigter* (Nr. 9). Teilzeitbeschäftigte zählen bei der Berechnung anteilig.

#### Vorbemerkungen zum ABD Teil A, 2.13.:

- Definition „*fachliche Einarbeitung*“ (= Einarbeitung von etwa sechs Wochen)
- Definition „*nicht unerheblich*“ (= wenigstens 25 Prozent der Gesamttätigkeit)

### Die Tätigkeitsmerkmale

#### ABD Teil A, 2.13.:

*Spezielle handwerkliche Tätigkeitsmerkmale.* Hier ist die neue Entgeltordnung handwerkliche Tätigkeiten zu finden. (Die Merkmale stammen aus dem landesbezirklichen Tarifvertrag Nr. 14 für den kommunalen öffentlichen Dienst in Bayern.)

#### Nr. 2 ABD Teil A, 2.2.1.:

*Allgemeine handwerkliche Tätigkeitsmerkmale.* Diese finden nur Anwendung, wenn es kein spezielleres Tätigkeitsmerkmal im ABD gibt. (Die Merkmale stammen aus den allgemeinen in allen Bundesländern geltenden TVöD-Regelungen.)

### Weitere Regelungen

#### ABD Teil A, 3. Abschnitt IVc:

*Durchführung der Überleitung, Pauschalzahlung für 2020.*

#### § 6 der Anlage zu § 46 ABD Teil A, 1.:

- *Betriebseigene Prüfung*
- *Aufstieg nach 20 Jahren* handwerklicher Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber ohne geforderte einschlägige Berufsausbildung (Absatz 5)

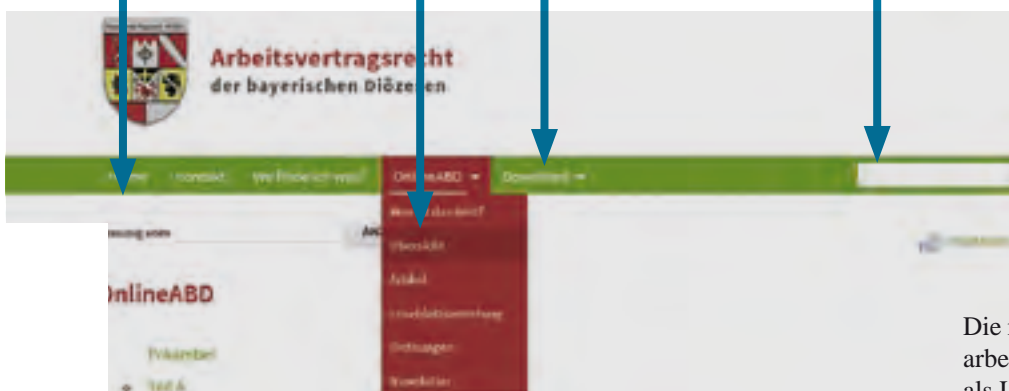
Das komplette Tarifrecht unter [www.onlineABD.de](http://www.onlineABD.de)

Wollen Sie die frühere Fassung einer Regelung einsehen? Geben Sie das Datum ein.

Hier kommen Sie zu allen Regelungen.

Das gesamte ABD als Text- oder pdf-Datei. Auch frühere Fassungen stehen zur Verfügung.

Suchfunktion



Die meisten Einrichtungen und viele Mitarbeitervertretungen haben das ABD auch als Loseblattsammlung.

## Weitere besondere Regelungen für handwerklich Beschäftigte

### Vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeit

#### Zulage nach 5 Tagen

Manchmal wird Beschäftigten vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen. Zum Beispiel, um erkrankte Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte zu vertreten.

Dauert die Vertretung länger als fünf Tage, erhalten Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten eine „persönliche Zulage“. Bislang gab es die Zulage erst nach einem Monat. Für Beschäftigte, die nicht unter die Regelungen für handwerkliche Tätigkeiten fallen, gilt auch weiterhin, dass die Zulage erst nach einem Monat gewährt wird.

Die Höhe der Zulage entspricht dem Unterschied zwischen dem eigenen regulären Entgelt und dem Tabellenentgelt, das die oder der Beschäftigte bei einer dauerhaften Übertragung erhalten würde.

**Beispiel:** Die „stellvertretende Hauswirtschaftsleitung“ eines Tagungshauses erkrankt. Der Dienstgeber überträgt einer Hauswirtschafterin der Entgeltgruppe 5

**vorübergehend die Aufgabe der Stellvertretenden Leitung. Übt sie diese Aufgabe länger als 5 Tage aus, erhält sie die „persönliche Zulage“.**

#### Ständige Stellvertreter erhalten meist keine Zulage

Manchmal sind Beschäftigte ausdrücklich als Stellvertreterin oder Stellvertreter angestellt. In solch einem Fall ist die Stellvertretung bereits bei der Eingruppierung berücksichtigt. Übliche Vertretungen wegen Urlaub, Krankheit oder Fortbildung sind damit abgegolten. Eine persönliche Zulage kommt in diesen Fällen nur in Frage, wenn die Vertretung außergewöhnlich lang andauert. (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. März 2015 - 5 AZR 874/12).

**Rechtsgrundlage der vorübergehenden Übertragung höherwertiger Tätigkeit für handwerklich Beschäftigte: § 3 der Anlage zu § 46 ABD Teil A, 1.**



**Chefin weg.** Wer mit der Vertretung einer oder eines höher Eingruppierten beauftragt wird, erhält nach fünf Arbeitstagen eine Zulage.

Foto: sveta/stock.adobe.com

### Vorarbeiter

#### 10 Prozent Zulage

Vorarbeitende sind laut ABD Beschäftigte, die vom Arbeitgeber schriftlich zur Gruppenführung bestimmt wurden. Wer Vorarbeiterin oder Vorarbeiter ist, erhält eine Zulage in Höhe von 10 Prozent zum jeweiligen Tabellenentgelt. Die Zulage wird höchstens aus der Stufe 4 der jeweiligen Entgeltgruppe berechnet.

Vorarbeitende sind immer Kolleginnen und Kollegen, die selbst mitarbeiten. Zusätzlich haben sie Aufsichtsfunktionen.

**Beispiel:** Eine Schule mit Internat und Tagesstätte hat mehrere Gruppen von Reinigungskräften. Für jede Gruppe ist eine Vorarbeiterin oder ein Vorarbeiter schriftlich bestellt. Die Vorarbeitenden arbeiten selbst als Reinigungskräfte mit.

Zur Vorarbeiterin oder zum Vorarbeiter muss man immer *schriftlich* ernannt werden.

Vorgesetzte können keine Vorarbeiter-Zulage erhalten.

**Beispiel:** Die Reinigungskräfte werden von der Hausmeisterin beaufsichtigt. Da sie nicht selbst als Reinigungskraft mitarbeitet, ist sie keine Vorarbeiterin. Als Hausmeisterin ist sie höher eingruppiert als die Reinigungskräfte. Damit ist die Aufsichtsfunktion bereits abgegolten.

**Rechtsgrundlage:** § 4 der Anlage zu § 46 ABD Teil A, 1.

### Lehrgesellen

#### Zulage erhöht

„Lehrgesellen“ werden Beschäftigte genannt, welche die verantwortliche Meisterin beziehungsweise den Meister in mindestens einem Viertel ihrer Arbeitszeit bei der Ausbildung von Auszubildenden unterstützen. Sie erhalten eine Zulage in Höhe von 110 Euro pro Monat.

**Rechtsgrundlage:** § 5 der Anlage zu § 46 ABD Teil A, 1.



## Auf den Punkt gebracht

### Pädagogische Fach- und Ergänzungskräfte

#### „Unsere Tagesstätte ist jetzt inklusiv. Müssten wir da nicht alle höhergruppiert sein?“

Nein. Für die Eingruppierung ist nicht entscheidend, ob die Tagesstätte insgesamt integrativ oder inklusiv ist.

Entscheidend ist, ob in der jeweiligen Gruppe mindestens ein Drittel der Kinder von Behinderung bedroht oder behindert ist. Wenn dieses Drittel erreicht wird, handelt es sich um eine Integrationsgruppe im Sinne der Tarifregelung.

In dieser vom öffentlichen Dienst übernommenen Regelung wird davon ausgegangen, dass die fachlichen Anforderungen steigen, umso höher in der Gruppe der Anteil von Kindern mit Behinderung ist.

In Gruppen, in denen das Drittel erreicht wird, sind Ergänzungskräfte in die Entgeltgruppe S 4 eingruppiert und Fachkräfte in die Entgeltgruppe S 8b.

*Manfred Weidenthaler*

**Rechtsgrundlage: Anmerkung Nr. 2 und Nr. 6 zu ABD Teil A, 2.3. Nr. 30**

### Alle Berufe

#### „Muss ich es meinem Dienstgeber sagen, dass der Grund für die Arbeitsunfähigkeit ein Unfall war?“

Ja. Allerdings nur dann, wenn Sie den Unfall nicht selbst verursacht haben. Grund dafür ist, dass bei Fremdverschulden der Verursacher der Arbeitsunfähigkeit für den finanziellen Schaden aufkommen muss. Der Verursacher beziehungsweise seine Haftpflichtversicherung erstattet dem Arbeitgeber die Kosten der Lohnfortzahlung während der Arbeitsunfähigkeit.

Damit dieser den Anspruch geltend machen kann, muss er wissen, dass die oder der Beschäftigte schuldlos zu Schaden kam. Beschäftigte sind daher gesetzlich verpflichtet, in diesem Fall nicht nur ihre Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber zu melden, sondern zusätzlich die Ursache.

*M. W.*

**Rechtsgrundlage: § 6 Entgeltfortzahlungsgesetz**

### Pädagogische Fachkräfte

#### „Ich habe meine Erzieherausbildung über OptiPrax gemacht. Jetzt muss ich in Stufe 1 statt 2 anfangen. Ist das nicht ungerecht?“

Nein. Erzieherinnen und Erzieher, die an den Fachakademien den klassischen fünfjährigen Ausbildungsweg gehen, leisten im letzten Jahr ein einjähriges Berufspraktikum. In diesem Jahr arbeiten sie bereits in hohem Maß selbstständig und verantwortlich. Aus diesem Grund gibt es im ABD eine Regelung, dass dieses Jahr als Berufserfahrung anerkannt wird. Somit steigen diese Beschäftigten sofort in Stufe 2 ihrer Entgeltgruppe ein.

Berufsanfängerinnen und -anfänger anderer Ausbildungswege ohne ein solches einjähriges „Anerkennungsjahr“ beginnen ganz regulär in Stufe 1.

*Manfred Weidenthaler*

**Rechtsgrundlage: Anmerkung zu § 16 Abs. 2 ABD Teil A, 1.**

### Alle Berufe

#### „Ich habe Anspruch auf 22,5 Tage Urlaub. Verfallen die 0,5 Tage?“

Nein. Ergeben sich Bruchteile von Urlaubstagen, ist zu runden. Ab 0,5 ist auf einen ganzen Tag aufzurunden. Unter 0,5 wird abgerundet. Grund dafür ist, dass Urlaub in ganzen Tagen zu gewähren ist.

*Manfred Weidenthaler*

**Rechtsgrundlage: § 26 Abs. 1 ABD Teil A, 1.**

KODAKompass, Bayer. Regional-KODA, 86152 Augsburg  
DPAG, Postvertriebsstück, Entgelt bezahlt, 53555



*Fremdverschulden? Jetzt noch dem Arbeitgeber Bescheid sagen.*

*Foto: pix4U/stock.adobe.com*

### Mitarbeitervertreter

#### „Darf MAV-Tätigkeit bei der Eingruppierung berücksichtigt werden?“

Nein. Die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung darf weder zu einem höheren noch zu einem niedrigeren Entgelt führen. MAV-Mitglieder sind so zu stellen, als ob sie gar nicht in der MAV wären.

Das gilt im Hinblick auf alle regelmäßigen Entgeltbestandteile.

*Manfred Weidenthaler*

**Rechtsgrundlage: § 18 Abs. 1 und 1a Mitarbeitervertretungsordnung**