



3. Mai 2016

Neue Entgeltordnung ab 2017 vereinbart

Am 29. April 2016 hat sich der dbb mit dem Bund und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) in der dritten Verhandlungsrunde nach bis zuletzt schwierigen Verhandlungen auf einen Tarifabschluss in der Einkommensrunde 2016 verständigt.

Neben der linearen Anhebung wurde eine Einigung auch auf eine neue Entgeltordnung mit der VKA erreicht. Mehr als zehn Jahre nach Inkrafttreten des TVöD ist dieser nun mit der Entgeltordnung komplettiert. Dies ist nicht nur ein ordnungspolitischer Erfolg. Da die Entgeltordnung in einer Vielzahl von Fällen Verbesserungen mit sich bringt, ist dies auch ein unmittelbarer materieller Erfolg. Anbei geben wir einige Hinweise zur Entgeltordnung. Bitte beachten Sie, dass die endgültigen Tarifvertragstexte noch nicht feststehen, da die sogenannten Redaktionsverhandlungen noch nicht begonnen haben. Dies bedeutet, dass sich bei den nachfolgenden Erörterungen noch Änderungen ergeben können. Die nachfolgenden Informationen stammen aus dem Rundschreiben des dbb vom 3. Mai 2016.

Aufbau der Entgeltordnung

Die Entgeltordnung gliedert sich in einen Allgemeinen Teil und spartenbezogene Besondere Teile. Der Allgemeine Teil enthält die Vorbemerkungen für alle Entgeltgruppen sowie die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale und die für alle Besonderen Teile geltenden speziellen Merkmale. Hierzu gehören unter anderem Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik, Meister, Ingenieure und Bezügerechner. Im Besonderen Teil Verwaltung finden sich Tätigkeitsmerkmale für rund 25 Berufsgruppen wie beispielsweise Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst, Beschäftigte im Kassen- und Rechnungswesen und Schulhausmeister. Der Teil der Berufe im Gesundheitswesen untergliedert sich wiederum in zahlreiche Berufsgruppen wie Beschäftigte in der Pflege oder medizinisch-technische Assistenten. Im Besonderen Teil für Pflege- und Betreuungseinrichtungen finden sich auszugsweise die Tätigkeitsmerkmale aus den Gesundheitsberufen wieder, nämlich sofern sie im Zusammenhang mit Pflege- und Betreuungseinrichtungen stehen. Desweiteren gibt es Teile für besondere Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte in Sparkassen, in der Entsorgung und an Flughäfen.

Verbesserungen

Eine Vielzahl der Beschäftigten kann von der Entgeltordnung profitieren. Beispielsweise ergeben sich Verbesserungen für die **Beschäftigten in der allgemeinen Verwaltung**, die nach Inkrafttreten des TVöD neu eingestellt oder umgruppiert wurden. Die Entgeltordnung regelt unter anderem die Neuordnung von Tätigkeitsmerkmalen der bisher noch immer weitergeltenden Anlage 1a zum BAT mit Aufstiegen bis einschließlich der Merkmale der Vergütungsgruppe Vc mit Aufstieg nach Vb. Dies betrifft also Beschäftigte der

Entgeltgruppen 2 bis 8. Tätigkeitsmerkmale mit bis zu sechsjährigen Aufstiegen werden der höheren Entgeltgruppe zugeordnet. Beschäftigte mit abgeschlossener dreijähriger Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit werden mindestens der Entgeltgruppe 5 zugeordnet.

Für die **Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT)** wurden inhaltlich neue Tätigkeitsmerkmale und eine neue Eingruppierungsstruktur vereinbart. Vom Geltungsbereich erfasst werden Beschäftigte, die sich mit Systemen der Informations- und Kommunikationstechnik befassen ohne Rücksicht auf ihre organisatorische Eingliederung. Zu den Systemen im Sinne des Eingruppierungsrechts zählen insbesondere informationstechnische Hard- und Softwaresysteme, Anwendungsprogramme, Datenbanken, Komponenten der Kommunikationstechnik in lokalen IKT-Netzen und IKT-Weitverkehrsnetzen sowie Produkte und Services, die mit diesen Systemen erstellt werden. Damit sind entsprechende Tätigkeiten im gesamten Lebenszyklus eines solchen IKT-Systems von der neuen Eingruppierung erfasst. Einschlägige IKT-Merkmale sind ab Entgeltgruppe 6 als Eckeingruppierung ausgebracht sowohl für die beispielsweise dreijährig ausgebildeten IT-Systemkaufleute als auch für Seiteneinsteiger ohne einschlägigen Ausbildungsabschluss, deren Tätigkeit jedoch gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert. Heraushebungen mit beziehungsweise ohne die entsprechende Berufsausbildung führen zunächst jeweils bis in die Entgeltgruppe 9b, für die insbesondere umfassende Fachkenntnisse erforderlich sind. Ab Entgeltgruppe 10 sind neben den Informatikern mit Bachelorabschluss als Eckeingruppierung außerdem Seiteneinsteiger einzugruppieren, soweit deren Tätigkeit einen weitergehenden Gestaltungsspielraum erfordert. In dieser für Berufsausbildete wie Seiteneinsteiger gleichermaßen zugänglichen Systematik setzen sich Heraushebungen bis in das IKT-spezifische Merkmal der Entgeltgruppe 13 fort. Um diese Anforderungen zu erfüllen, genügt einmal in fachlicher Sicht eine erheblich gesteigerte Verantwortung sowie zum anderen die Anordnung, die Leitung einer IT-Gruppe mit qualifizierten Beschäftigten in der IKT wahrzunehmen.

Für die Tätigkeiten von **Meistern**, die eine Aufstiegsfortbildung sowohl als IHK-beziehungsweise BBiG-Meister wie auch als Gärtnermeister abgeschlossen haben, erfolgt bei entsprechenden Tätigkeiten die Eckeingruppierung nunmehr in die Entgeltgruppe 8. Darauf aufbauende Tätigkeitsmerkmale führen beispielsweise durch das zusätzliche Merkmal einer Aufsichtsfunktion in Entgeltgruppe 9a beziehungsweise durch die Bedeutung des Aufgabengebietes und Selbständigkeit entsprechend der Entgeltgruppe 9b bis in die Entgeltgruppe 9c, für die eine Leitungsfunktion vorausgesetzt wird.

Staatlich geprüfte **Techniker** sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, sind ab Entgeltgruppe 8 einzugruppieren. Hiernach ist eine höhere Eingruppierung über Entgeltgruppe 9a (Selbständigkeit) bis nach Entgeltgruppe 9b möglich, für die insbesondere schwierige Aufgaben beispielsweise bedingt durch Spezialkenntnisse gefordert werden.

Ingenieure sind nach der Entgeltordnung durch den erfolgreichen Abschluss eines Studiengangs in einem technisch ingenieurwissenschaftlichen Fach oder in der Fachrichtung Gartenbau, Landschaftsplanung, Landschaftsarchitektur, Landschaftsgestaltung oder Forstwirtschaft definiert, die jeweils eine Berufsbezeichnung „Ingenieurin/Ingenieur“ führen. Dies setzt also zunächst eine Hochschulbildung mit dem Zusatz FH beziehungsweise Bachelor voraus, umfasst aber ebenso die nach dem Einigungsvertrag in Artikel 37 als gleichwertig

festgestellten DDR-Ingenieurabschlüsse.

Die ECKEINGRUPPIERUNG mit entsprechenden Tätigkeiten erfolgt in Entgeltgruppe 10 und gilt ebenso für den „sonstigen“ Beschäftigten, der aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und seiner Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausübt. Für Ingenieure ebenso wie für diesen „sonstigen“ Beschäftigten sind Heraushebungen nach Entgeltgruppe 11 durch besondere Leistungen, nach Entgeltgruppe 12 durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder Spezialkenntnisse sowie durch weitere Verantwortung bis nach Entgeltgruppe 13 ausgebracht.

Zahlreiche Verbesserungen gibt es auch im **Gesundheitsbereich**. Flankierend zu neuen Eingruppierungsmerkmalen wird eine neue P-Tabelle die bisherige „Kr-Tabelle“ zum 1. Januar 2017 ablösen. Die Beschäftigten, die bisher Entgelt nach der „Kr-Tabelle“ bekommen, werden in diese Tabelle automatisch übergeleitet. Die Einstiegsgehälter für examinierte Krankenpflegekräfte erhöhen sich um mehr als 150 Euro. Bei den Leitungskräften Pflege hat eine Abkehr von den bisherigen Unterstellungsverhältnissen stattgefunden, künftig sind Eingruppierungen von der Entgeltgruppe P9 (Beträge entsprechend Kr9a) bis P16 (Beträge entsprechend Kr12a) möglich. Sofern eine wissenschaftliche Hochschulbildung mit entsprechender Tätigkeit vorliegt oder eine Tätigkeit, die ebenso zu bewerten ist, ist eine Eingruppierung ab Entgeltgruppe 13 möglich. Die ECKEINGRUPPIERUNG der Beschäftigten in medizinisch-technischen Berufen (wie beispielsweise MTA, Physiotherapeuten und Diätassistenten) wird künftig die Entgeltgruppe 8 mit Höhergruppierungsmöglichkeiten bis zur Entgeltgruppe 9b (bisher sogenannte „große Entgeltgruppe 9“) sein.

Auch in den Bereichen **Rettungsdienst, Feuerwehr und Leitstellen** kommt es zu Aufwertungen. Der Bereich der Leitstellen wurde angepasst. Die moderne integrierte Leitstelle prägt künftig das Bild der Eingruppierung. Für den Disponenten wurde die Entgeltgruppe 9a erfolgreich erkämpft. Dies spiegelt die hohen landesrechtlichen Anforderungen an die Beschäftigten in den Leitstellen wider. Voraussetzung für die Tätigkeit in den Leitstellen sind gleichermaßen rettungsdienstliche und feuerwehrtechnische Abschlüsse und Berufserfahrung. Dieses Qualifikationsniveau ist in der künftigen Eingruppierung berücksichtigt. Auch für Schichtführer (Entgeltgruppe 9b) sowie Lagedienstleiter bzw. Schichtleiter (Entgeltgruppe 9c) wurden Kompromisse gefunden. Die weitere Eingruppierung der Führungskräfte und deren Vertreter erstreckt sich bis zur Entgeltgruppe 13.

Rettungssanitäter sind künftig in der Entgeltgruppe 4 eingruppiert und erhalten zusätzlich eine Zulage von 2,3 % ihres jeweiligen Entgelts. Die Eingruppierung von Rettungsassistenten steigt um eine Entgeltgruppe auf Entgeltgruppe 6. Seit der Einführung des Gesetzes über den Beruf der Notfallsanitäterin und des Notfallsanitäters 2013 steht fest, dass das neue Berufsbild Notfallsanitäter die Rettungsassistenten ablösen wird. Damit einher geht eine Aufwertung von Qualifikation und Ausbildung. Als Kompromissergebnis der Verhandlungen einigten sich dbb und VKA auf die Werte der Entgeltgruppe P8 aus der neuen Pfl egetabelle.

Inkrafttreten der Entgeltordnung

Die neue Entgeltordnung entfaltet unmittelbare Wirkung für ab 1. Januar 2017 neu stattfindende Eingruppierungsvorgänge. Für bereits vor dem 1. Januar 2017 Beschäftigte gilt: Mit der Überleitung in die Entgeltordnung ist kein neuer Eingruppierungsvorgang

verbunden. Die Überleitung erfolgt unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit. Ergibt sich jedoch nach der Entgeltordnung eine höhere Entgeltgruppe als bisher, so gilt diese höhere Entgeltgruppe auf Antrag. Dieser Antrag ist binnen eines Jahres ab Inkrafttreten der Entgeltordnung zu stellen, also bis zum 31. Dezember 2017. Da eine etwaige Höhergruppierung aufgrund des Inkrafttretens der Entgeltordnung immer rückwirkend zum 1. Januar 2017 erfolgt, erleiden Beschäftigte durch das Ausnutzen der langen Frist von einem Jahr keinerlei Nachteile. Zwischen dem 1. Januar 2017 und dem Zeitpunkt einer Antragsstellung bleiben aufgrund der Rückwirkung auf den 1. Januar 2017 zwischenzeitlich eintretende Stufenveränderungen unbeachtlich. Zu beachten ist, dass mit einer Höhergruppierung auch weitere Veränderungen im Entgelt verbunden sein können. So kann es beispielsweise zur Anrechnung eines individuellen Strukturausgleichs kommen oder es kann sich die Höhe der Jahressonderzahlung verändern. Aus diesem Grund ist zu empfehlen, dass sich Beschäftigte ihre individuellen monetären Konsequenzen genau betrachten und nicht voreilig einen Antrag stellen. Auch daher wurde die lange Frist von einem Jahr vereinbart.

Stufengleiche Höhergruppierung ab März 2017

Ab dem 1. März 2017 wird die bisherige betragsmäßige Höhergruppierung durch die stufengleiche Höhergruppierung abgelöst. Damit wurde eine jahrelang vom dbb geforderte Regelung vereinbart. Sie wirkt jedoch noch nicht für Höhergruppierungen aufgrund Inkrafttretens der Entgeltordnung, sondern für Umgruppierungen ab März 2017.

Neue Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c

Veränderungen bringt die Entgeltordnung zum TVÖD VKA bei der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9. Dieser Entgeltgruppe waren ab dem Inkrafttreten des TVÖD unterschiedlich bewertete Tätigkeiten sowohl von Vergütungsgruppen des vergleichsweise mittleren Dienstes (beispielsweise VGr Vb nach Aufstieg aus VGr Vc BAT/-O) wie auch des gehobenen Dienstes (beispielsweise VGr Vb mit Aufstieg nach VGr IVb BAT/-O) zugeordnet ebenso wie bisherige Arbeitermerkmale aus dem Lohngruppenverzeichnis (LGr 9 BMT-G/-O). Die erforderliche Differenzierung zwischen diesen bereits nach BAT und BMT-G unterschiedlichen Wertigkeiten erfolgte innerhalb der Entgeltgruppe 9 durch unterschiedliche Stufenregelungen. Gemäß dem Anhang zu § 16 (VKA) TVÖD folgte daraus die sogenannte kleine Entgeltgruppe 9, die wiederum zwischen Beschäftigten in Angestelltentätigkeiten bis Vergütungsgruppe Vb BAT/-O beziehungsweise in Arbeitertätigkeiten nach Lohngruppe 9 BMT-G/-O unterschied. Erstere müssen bislang 9 Jahre statt regulär vier Jahre in Stufe 4 verbringen und erreichen mit der Stufe 5 ihre Endstufe. Hingegen ist für die körperlich und handwerklich geprägten Tätigkeiten in Entgeltgruppe 9 bereits mit der Stufe 4 die Endstufe erreicht, die zudem eine Verweildauer von sieben Jahren statt der üblichen drei Jahre in Stufe 3 voraussetzt. Demgegenüber blieb der Durchlauf in der „normalen“ Entgeltgruppe 9 bis zur Endstufe 6 mit den jeweils regulären Stufenverweildauern den Beschäftigten in Angestelltentätigkeiten der Vergütungsgruppe Vb mit Aufstieg nach Vergütungsgruppe IVb BAT/-O vorbehalten. Dieser Umstand führte in den vergangenen Jahren bei den Beschäftigten zu großem Unmut. Die Gewerkschaften forderten daher eine „Entzerrung“ der Entgeltgruppe 9, um eine bessere Differenzierung zu schaffen. Dies wird zum 1. Januar 2017 dadurch umgesetzt, dass die bisherige Entgeltgruppe 9 durch die Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c ersetzt wird. Mit der neuen Entgeltordnung werden somit insbesondere Höhergruppierungsmöglichkeiten nach Entgeltgruppe 9b und nach Entgeltgruppe 9c geschaffen sowie entsprechende Tatbestände

für Zulagenregelungen bei einer lediglich vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit eröffnet.

Automatische Überleitung aus der kleinen EG 9 in die neue EG 9a

Die Überleitung der vorhandenen Beschäftigten in der sogenannten kleinen Entgeltgruppe 9 in die neue Entgeltgruppe 9a erfolgt automatisch und ist keine Höhergruppierung. Die Zuordnung zu den Stufen der Entgeltgruppe 9a gestaltet sich betragsmäßig und unter Mitnahme der in der Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit. Weil jedoch die neue Entgeltgruppe 9a durch Änderung beziehungsweise Aufnahme von Stufenbeträgen nunmehr mit regulär sechs Stufen ausgestattet ist und anders als die bisherige kleine Entgeltgruppe 9 keine besonderen Stufenregelungen zur längeren Stufenverweildauer hat, kommen besondere Überleitungsregelungen zur Anwendung. Schließlich verfügt die Entgeltgruppe 9a in Stufe 2 über einen knapp 30 Euro abgesenkten Betrag, auf der anderen Seite jedoch über eine hereingeschobene neue Stufe 5, sodass die alte Endstufe 5 im bisherigen Angestelltenbereich nunmehr als Stufe 6 der Entgeltgruppe 9a ausgebracht werden konnte.

Dies bedeutet zunächst für Beschäftigte mit körperlich handwerklich geprägten Tätigkeiten in der sogenannten kleinen Entgeltgruppe 9, dass die Stufe 4 für diese Beschäftigtengruppe auch weiterhin als Endstufe in Entgeltgruppe 9a bezeichnet wird.

Besondere Überleitungsregelungen gelten somit für Beschäftigte in Angestelltentätigkeiten bis Vergütungsgruppe Vb BAT/-O, die beispielsweise in der allgemeinen Verwaltung im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innen- und im Außendienst überwiegend Tätigkeiten ausüben haben, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern. Wer hiernach bislang der Stufe 2 in Entgeltgruppe 9 zugeordnet ist, verbleibt ab dem 1. Januar 2017 für die Restdauer der regulär zwei Jahre währenden Stufenlaufzeit auf dem Tabellenwert der bisherigen Stufe 2 (ab 1. März 2016 i.H.v. rund 2.926 Euro) und fällt nicht etwa auf den Betrag der Stufe 2 in der neuen Entgeltgruppe 9a zurück (ab 1. Januar 2017 i.H.v. rund 2.897 Euro). Wer jedoch in der bislang auf insgesamt 9 Jahre verlängerten Stufe 4 verweilt, wird ab 1. Januar 2017 jedenfalls dann mit materiellem Zugewinn gleich der Stufe 5 der neuen Entgeltgruppe 9a zugeordnet, wenn die nunmehr regulär vier Jahre in Stufe 4 als erfüllt anzusehen sind. Dabei wird die in der bisherigen Stufe 4 über vier Jahre hinausgehende Stufenlaufzeit auf die nunmehr fünf Jahre betragende Stufenlaufzeit in der Stufe 5 der neuen Entgeltgruppe 9a angerechnet und anschließend noch in die Stufe 6 aufgerückt.

Beträge vorbehaltlich der endgültigen Abstimmung in der Redaktion

TVöD (VKA)		Entgelttabelle (+ 2,40 %)			ab 1.03.2016	
EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
9	2.648,85	2.925,94	3.071,16	3.464,92	3.776,53	4.025,78

TVöD (VKA)		Entgelttabelle für die Entgeltordnung					ab 1.01.2017
EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	
9c	2.897,54	3.145,50	3.442,50	3.664,61	3.997,76	4.142,12	
9b	2.648,85	2.925,94	3.071,16	3.464,92	3.776,53	4.025,78	
9a	2.648,85	2.896,81	3.071,16	3.464,92	3.552,82	3.776,53	

Umbenennung der normalen EG 9 in EG 9b

Beschäftigte der normalen Entgeltgruppe 9, für die nach dem bisherigen Anhang zu § 16 (VKA) TVöD keine besonderen Stufenregelungen gelten, sind mit Inkrafttreten der Entgeltordnung zum 1. Januar 2017 stufengleich und unter Beibehaltung der in ihrer Stufe jeweils zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 9b übergeleitet. Diese Überleitung stellt keine Höhergruppierung dar und erfolgt vielmehr automatisch ohne jede materielle Auswirkung für die Beschäftigten. Das tätigkeitsbezogene Merkmal der Entgeltgruppe 9b in der allgemeinen Verwaltung, beispielsweise für Tätigkeiten im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innen- und im Außendienst, verlangt wie bisher gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen.

Höhergruppierungsmöglichkeit in die neue EG 9c

Denjenigen Beschäftigten in der normalen Entgeltgruppe 9, deren Tätigkeit bis zum 31. Dezember 2016 beispielsweise in der allgemeinen Verwaltung entsprechend der bisherigen Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe 1 BAT/-O bewertet wird, ist auf Antrag ab dem 1. Januar 2017 die Höhergruppierung in die neue Entgeltgruppe 9c eröffnet. Hier verlangt das tätigkeitsbezogene Merkmal – beispielsweise in der allgemeinen Verwaltung für Tätigkeiten im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innen- und im Außendienst entsprechend der Entgeltgruppe 9b – zunächst gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen sowie die Heraushebung dadurch, dass die Tätigkeit besonders verantwortungsvoll ist.