

Neue Entgeltordnung Bund

Nach jahrelangen Verhandlungen konnten die Tarifvertragsparteien in einem Spitzengespräch am 05.09.2013 die ausstehende Einigung auf eine neue Entgeltordnung-Bund erzielen.

TV EntgO-Bund

Die neue Entgeltordnung Bund ist zum 01.01.2014 in Kraft getreten und ist als eigener Tarifvertrag konzipiert (TV EntgO-Bund):

- Abschnitt I: Allgemeine Vorschriften
- Abschnitt II: Voraussetzungen in der Person
- Abschnitt III: Zulagen
- Abschnitt IV: Schlussvorschriften

Anhang zu § 15 Anlage 1: Entgeltordnung (Teile I – VI)

Abschnitt I (§§ 1 – 5 TV EntgO): Allgemeine Vorschriften

In Abschnitt I sind allgemeine Regelungen enthalten. In § 3 ist geregelt, dass die Teile III, IV, V und VI als spezielle Tätigkeitsmerkmale zu verstehen sind. Nur dann, wenn die besonderen Merkmale für die Bereiche Innen-, Verkehrs- und Verteidigungsministerium nicht eingreifen, kommen die Tätigkeitsmerkmale für besondere Beschäftigtengruppen (Teil III) und sonst die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeiten (Teil II) oder für den Verwaltungsdienst (Teil I) zur Anwendung.

Der Auffang-Teil I findet nur Anwendung bei den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen 2 – 12, wenn die auszuübende Tätigkeit einen unmittelbaren Bezug zu den eigentlichen Aufgaben der betreffenden Verwaltungsdienststellen, -behörden oder -institutionen hat.

Abschnitt II (§§ 6 – 14 TV EntgO): Voraussetzungen in der Person

In Abschnitt II werden die Voraussetzungen in der Person geregelt:

- § 7 wissenschaftliche Hochschulbildung
- § 8 Hochschulbildung
- § 9 technische Hochschulbildung
- § 10 geprüfte Meisterinnen und Meister sowie staatlich geprüfte Technikerinnen und Techniker
- § 11 Berufsbildung
- § 12 sonstiger Beschäftigter
(Liegen bei einem Beschäftigten Vorbildungs- oder Ausbildungsvoraussetzungen nicht vor, sind aber die sonstigen Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals erfüllt, kommt es darauf an, ob

das Tätigkeitsmerkmal den „sonstigen Beschäftigten“ mit enthält oder nicht. Wenn dies nicht der Fall ist erfolgt die Eingruppierung in den die nächstniedrigere Entgeltgruppe. Ist im Tätigkeitsmerkmal der „sonstige Beschäftigte“ mit enthalten und erfüllt der Beschäftigte die Voraussetzungen eines „sonstigen Beschäftigten“, erfolgt die Eingruppierung in diese Entgeltgruppe. Ansonsten in die nächstniedrigere.)

Abschnitt III (§§ 15 – 19 TV EntgO): Zulagen

Im dritten Abschnitt werden die noch bestehenden Zulagen geregelt, nämlich die Vorarbeiter- und Vorhandwerkerzulage (§ 15), die Ausbildungszulage (§ 16) für Beschäftigte, die einem Tätigkeitsmerkmal des Teils III Abschnitt 4 (Ausbilder in Betrieben und Werkstätten) unterfallen. Außerdem wird die Entgeltgruppenzulage (§ 17) geregelt, diese ersetzt für Neueingestellte die Vergütungsgruppenzulage. Ob eine Entgeltgruppenzulage zusteht, wird durch den Tatbestand der jeweiligen Entgeltgruppe bezeichnet. Bei erstmaligem Anspruch auf eine Zulage, ist die Auszahlung antragsgebunden (§ 28 TVÜ-Bund n.F.). In § 18 ist die Zulage für Beschäftigte im Pflegedienst geregelt.

Alle Zulagen sind dynamisch, d.h., sie nehmen an Tariferhöhungen teil.

Anlage 1 des TV EntgO-Bund

Die Anlage 1 des TV EntgO-Bund stellt die eigentliche neue Entgeltordnung dar, hierin sind die Tätigkeitsmerkmale enthalten. Es findet eine Untergliederung in sechs Teile statt:

- Teil I: Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst
- Teil II: Tätigkeitsmerkmale für körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeiten
- Teil III: Tätigkeitsmerkmale für besondere Beschäftigtengruppen
- Teil IV: Besondere Tätigkeitsmerkmale im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung
- Teil V: Besondere Tätigkeitsmerkmale im Bereich des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur
- Teile VI: Besondere Tätigkeitsmerkmale im Bereich des Bundesministeriums des Innern

Teil I der EntgO:

Teil I der EntgO basiert weitestgehend auf dem Allgemeinen Teil der Anlage 1 a zum BAT. Die Tätigkeitsmerkmale der früheren Fallgruppen wurden redaktionell gestrafft.

- EG 1 einfache Tätigkeiten (Beispiele in Protokollerklärung Nr. 9) z.B. Reinigungskräfte in Außenbereichen, Beschäftigte die spülen, Gemüse putzen etc.)

Nach der Rspr. ist neue eine sehr kurze Einweisung in die Tätigkeit notwendig. Vor- oder Ausbildung ist nicht erforderlich. Es besteht eine klare Aufgabenzuweisung.

- EG 2 einfache Tätigkeiten. Solche, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung erfordern, aber eine Einarbeitung (zum Erwerb derjenigen Kenntnisse oder Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind).
- EG 3 eingehende Einarbeitung bzw. fachliche Anlernung erforderlich, die über Einarbeitung gem. EG 2 hinausgehen.
- EG 4 schwierige Tätigkeiten. Solche, die mehr als Einarbeitung im Sinne der EG 3 erfordern, z.B. einen höheren gedanklichen Aufwand.
- EG 5 hier wurde (genauso in der neuen EG 9 b) eine subjektive Voraussetzung, d.h., ein Qualifikationserfordernis als eigene Fallgruppe geregelt.
- Fallgruppe 1: abgeschlossene Berufsausbildung und entsprechende Tätigkeit
- EG 6 Tätigkeiten, bei denen vielseitige Fachkenntnisse notwendig sind (quantitativ), nähere Kenntnisse von Gesetzen, VV, Tarifregelungen usw. aus dem übertragenen Aufgabenkreis
- EG 7 (neu bisher gab es im Verwaltungsbereich keine EG 7) erfordert 1/5 selbstständige Leistungen (bisher Vergütungsgruppe VI b, Fallgruppe 1 a = bisher EG 6)
- EG 8 1/3 selbstständige Leistungen
- EG 9 Die EG 9 wurde in EG 9 a und EG 9 b ausgespalten. Hier ist die Grenze zwischen mittlerem Dienst und dem gehobenen Dienst.
Die EG 9 a entspricht der bisherigen „kleinen“ EG 9, allerdings fallen die verlängerten Stufenlaufzeiten weg. Hier erfolgt eine betragsmäßige Überleitung unter Mitnahme der Stufenlaufzeiten. Bei überschießenden Stufenlaufzeiten erfolgt eine Überleitung in die höhere Stufe, wobei die Stufenlaufzeit von Neuem beginnt.
Die „große“ EG 9 wird zur EG 9 b. Hier erfolgt eine stufengleiche Überleitung. In der neuen EG 9 b ist eine zusätzliche Fallgruppe für Beschäftigte mit Fachhochschulabschluss (Bachelor) eingefügt worden.
- Durch diese strukturellen Änderungen der EG 9 wurde eine Grundlage für Höhergruppierung (EG 9 a zur EG 9 b) gelegt.
- EG 10 stellen Heraushebungstätigkeitsmerkmale aufbauend auf EG 9 b Fg 1 dar
und (1/3 besondere Verantwortung sowie besondere Schwierigkeit (= EG 10)
EG 11 und volle Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals = 50% (EG 11).

Teil II der EntgO:

Teil II ist ähnlich dem Teil I aufgebaut. Er enthält 7 Entgeltgruppen mit abstrakten Tätigkeitsmerkmalen für körperliche bzw. handwerkliche Tätigkeiten:

- EG 1 einfache Tätigkeiten
- EG 2 einfache Tätigkeiten
- EG 3 Fallgruppe 1: eingehende Einarbeitung erforderlich
Fallgruppe 2: angelernte Beschäftigte
Fallgruppe 3: Tätigkeiten der EG 2, die die Körperkräfte außerordentlich beanspruchen oder mit besonderer Verantwortung verbunden sind.
- EG 4 Beschäftigte, die mit abgeschlossener Ausbildung (unter 3 Jahren) in ihrem oder einem verwandten Beruf beschäftigt werden
- EG 5 Beschäftigte, die mit abgeschlossener Ausbildung (mindestens 3 Jahre) in ihrem oder einem verwandten Beruf beschäftigt werden
- EG 6 Beschäftigte, die hochwertige Tätigkeiten verrichten (vgl. Protokollerklärung 2)
- EG 7 Beschäftigte, die besonders hochwertige Tätigkeiten verrichten (vgl. Protokollerklärung 1)

Teil III Tätigkeitsmerkmale für besondere Beschäftigungsgruppen

Teil III der EntgO enthält die Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigungsgruppen. Dabei sind Tätigkeitsmerkmale aus den für den Bund gültigen Tätigkeitsmerkmalen der Teile I, II und III der Anlage 1 a zum BAT und die Beispiele und Ferner-Merkmale aus dem Allgemeinen Teil des Lohngruppenverzeichnisses des Bundes aufgenommen, aktualisiert und teilweise gänzlich neu gefasst worden.

Im Teil III findet also eine Zusammenlegung der besonderen früheren Angestellten- und Arbeitermerkmale statt. D.h., es sind besondere Eingruppierungsmerkmale auch aus den körperlich und handwerklich geprägten Bereichen im Teil III enthalten.

Teil III gliedert sich in 48 Abschnitte, die nach Berufs- und Beschäftigungsgruppen benannt sind.

Die Neufassung und Aktualisierung der besonderen Tätigkeitsmerkmale führt in vielen Fällen zu höheren Bewertungen von Berufsgruppen. Eine daraus resultierende Höhergruppierung erfolgt jedoch nur auf Antrag (§ 26 TVÜ-Bund), vgl. dazu unten.

Von den Verbesserungen profitieren u.a.

- Ingenieure

- Beschäftigte in der Informationstechnik
- Meister
- Techniker
- Beschäftigte in Archiven, Bibliotheken, Büchereien, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten

Zudem sind grundlegende Neukonzeptionierungen für Beschäftigte

- im Fremdsprachendienst
- im Hausmeisterdienst
- in der Instandhaltung und Bedienung von Gebäude- und Betriebstechnik

erfolgt.

Eine Vielzahl überholter Tätigkeitsmerkmale sind komplett ausgelassen worden.

Teil IV Besondere Tätigkeitsmerkmale im Bereich des BMVg

In Teil IV – VI sind die besonderen Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Ressorts enthalten. Teil IV regelt den Bereich des BMVg und beinhaltet die besonderen Tätigkeitsmerkmale, die bisher in Teil III der Anlage 1 a zum BAT und in den Sonderverzeichnissen 2 a und 2 b des Lohngruppenverzeichnisses des Bundes geregelt waren.

Teil IV ist in 32 Abschnitte unterteilt und enthält 350 Tätigkeitsmerkmale, davon 60 für Pflegekräfte.

Auch in Teil IV ist – wie im Teil III – eine Zusammenlegung von früheren Angestellten-/und Arbeitermerkmalen erfolgt.

In einzelnen Fällen kommt es zu Höhergruppierungen (auf Antrag).

Überleitung der Bestandsbeschäftigten

Die Überleitung der Bestandsbeschäftigten (d.h., der Beschäftigten, die bei Inkrafttreten des TV EntgO vorhanden waren), wurde in §§ 24 ff TVÜ-Bund neu geregelt.

Bestandsschutz

Zunächst ist zu beachten, dass die Überleitung unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit stattfindet (§ 25 Abs. 1 TVÜ-Bund). Aufgrund der Überleitung findet nicht automatisch eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierungen statt (Protokollerklärung zu § 25 Absatz 1 TVÜ-Bund).

Dagegen richten sich neue Eingruppierungen nach der neuen Entgeltordnung.

Entscheidend für die Fortdauer des Bestandsschutzes der bisherigen Eingruppierung ist die unverändert auszuübende Tätigkeit. Eine Änderung liegt bereits vor, wenn sich mindestens einer der bisher auszuführenden Arbeitsvorgänge qualitativ ändert, unabhängig von der Entgeltgruppe. In Betracht kommen Sachverhalten wie:

- Umsetzungen
- Versetzungen
- Änderungen eines Arbeitsvorganges am Arbeitsplatz.

Außerdem endet der Bestandsschutz mit Stellen des Antrags auf Höhergruppierung gem. § 26 Abs. 1 TVÜ-Bund.

Antrag auf Höhergruppierung

Durch den Bestandsschutz und das Aussetzen der Tarifautomatik bezogen auf die in den TV EntgO übergeleiteten Beschäftigten, kommen eventuell Neubewertungen und Höhergruppierungen nicht automatisch zum Tragen. Vielmehr wird ein Antrag gemäß § 26 TVÜ-Bund vorausgesetzt.

Erst nach Antragstellung muss der Arbeitgeber eine Überprüfung vornehmen.

Kommt die Prüfung zu dem Ergebnis, dass nach der neuen Entgeltordnung eine höhere Entgeltgruppe vorliegt, so erfolgt die Eingruppierung stets zurück auf den 01.01.2014 bezogen.

Zu beachten ist allerdings, dass der Antrag nach § 26 TVÜ-Bund nur bis zum 31.12.2014 gestellt werden kann (Zugang entscheidend).

Verspätete Anträge haben keine Rechtswirkung.

Eventuelle Nachteile einer Höhergruppierung

Weiterhin ist zu beachten, dass der Antrag auf Höhergruppierung gemäß § 26 TVÜ-Bund in einigen Fällen nachteilige Folgen haben kann.

Insbesondere ist ein zustehender Strukturausgleich mit dem Antrag nicht mehr bestandsgeschützt.

Bei Höhergruppierungen von EG 8 in EG 9 a oder 9 b ist die reduzierte Jahressonderzahlung einzukalkulieren (80 v.H. statt 90 v.H.).

Da sich auch die Stufenzuordnung beim Antrag auf Höhergruppierung noch nach den bis zum 28.02.2014 gültigen Regelungen bemisst (d.h., es findet noch eine betragsmäßige Höhergruppierung statt und keine stufengleiche) und eine Mitnahme der Stufenlaufzeit ebenfalls nur in begrenzten Ausnahmefällen stattfindet, ist auch dieser Umstand in eine persönliche Kalkulation einzubeziehen.

Weitere relevante Änderungen

Darüber hinaus wurden weitere wichtige Neuregelungen getroffen, und zwar insbesondere in den §§ 17 und 18 TVöD und in §§ 8 und 9 TVÜ-Bund.

Höhergruppierungen ab dem 01.03.2014

Höhergruppierungen ab 01.03.2014 erfolgen stufengleich und nicht mehr wie bisher betragsmäßig. § 17 Abs. 5 n.F. enthält diese Neuregelung. Dies bedeutet in vielen Fällen erhebliche Vorteile für die Beschäftigten. Die stufengleiche Höhergruppierung ist auch bei der Höhergruppierung über mehrere Entgeltgruppen anzuwenden.

Verlängerung der Besitzstandsregelungen gemäß §§ 8 und 9 TVÜ-Bund

Alle Beschäftigten, die vor dem 01.10.2005 eingestellt worden sind und bei Fortgeltung des BAT bis zum Ablauf des Jahres 2013 einen Bewährungs- oder Zeitaufstieg zeitlich vollzogen hätten oder Beschäftigte, die eine Vergütungsgruppenzulage (§ 9 TVÜ-Bund) zeitlich erreicht hätten, können auf Antrag diese Besitzstände bis zum 30.06.2014 sichern.

Für in die EG 2 sowie EG 9-15 übergeleiteten Beschäftigten (die bereits zum 01.10.2005 durch Zuordnung einer höheren EG den „Aufstieg“ geldwert vergütet bekommen haben), bleibt es bei dieser höheren EG sowie der maßgeblichen individuellen Zwischen-/Endstufe.

Für die zum Zeitpunkt 01.10.2005 in die EG 3, 5, 6 oder 8 übergeleiteten Beschäftigten gilt: Der vor dem 01.10.2005 begonnene Bewährungsaufstieg nach altem BAT-Recht gilt auch im neuen Recht der EntgO und führt zu einer betragsmäßigen Höhergruppierung.

Zu beachten ist, dass die Höhergruppierung nachteilig sein kann, da ein Strukturausgleich entfällt bzw. angerechnet wird und eine Jahressonderzahlung in EG 9 niedriger ausfällt als in EG 8. Zudem sind die Stufenlaufzeiten bei einer monetären Kalkulation zu berücksichtigen

Leistungsorientierte Bezahlung

Das Instrument des LOB ist zu einer Kann-Vorschrift geändert worden. Es steht der Dienststelle frei, dieses Instrument weiter zu nutzen, sie muss es aber nicht. Im BMVg war das LOB ohnehin nur noch der Form halber existent. In Zukunft entfällt es gänzlich. Ausstehende Beträge müssen aber ausgekehrt werden.

(gw)