

Überleitung in die neue Entgeltordnung zur KAVO Höhe der Weihnachtszuwendung

Zum 1. Januar 2019 tritt die von der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen beschlossene neue Entgeltordnung zur Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) in Kraft. Daher werden die Arbeitsverhältnisse im Bereich KAVO zum 1. Januar 2019 in diese neue Entgeltordnung übergeleitet.

Die Entgeltordnung umfasst das Eingruppierungsrecht der KAVO und enthält insbesondere den Katalog der Eingruppierungsmerkmale (Tätigkeitsmerkmale), s. die neue Anlage 2 zur KAVO. Das Eingruppierungsrecht der KAVO wird zum Teil an das seit dem 1. Januar 2017 geltende Eingruppierungsrecht des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (kommunale Fassung, TVÖD-VKA) angelehnt. Zum Teil bleiben die bisherigen Eingruppierungsmerkmale der KAVO aber auch inhaltlich unverändert bestehen.

Die 2015 - im Vorgriff auf diese Entgeltordnung – bereits geänderten Tätigkeitsmerkmale für das erzieherisch tätige Personal im Bereich der Kindertageseinrichtungen wurden unverändert in die Anlage 2 KAVO übernommen (im Besonderen Teil der neuen Entgeltordnung unter Ziffer V.). Für diesen Bereich ergibt sich aus der neuen Entgeltordnung keine höhere Entgeltgruppe, so dass – anders als in anderen Berufsgruppen – ein Antrag auf Höhergruppierung nicht in Betracht kommt.

Mitarbeiter in der Entgeltgruppe 9, für die keine besondere Stufenregelung gilt, sind Stufengleich und unter Anrechnung der bis 31.12.2018 zurückgelegten Stufenlaufzeit der Entgeltgruppe 9b zuzuordnen.

1. Für die Überleitung in die neue Entgeltordnung ist die aktuelle Eingruppierung zum 31. Dezember 2018 maßgeblich.

Die Regional-KODA Nordrhein-Westfalen hat sich darauf verständigt, dass anlässlich der Überleitung in die neue Entgeltordnung zur KAVO grundsätzlich keine Überprüfung und Neufestsetzung dieser Eingruppierung erfolgen soll. Daher verbleibt es bei der derzeitigen Eingruppierung, solange die übertragenen Tätigkeiten unverändert ausgeübt werden.

Die Überleitung in die neue Entgeltordnung erfolgt stufengleich und unter Mitnahme der vom Mitarbeiter bis zum 31. Dezember 2018 in der Entgeltgruppe zurückgelegten Stufenlaufzeit.

Bis zum 31. Dezember 2018 zustehende Zulagen und Zuschläge werden bei unveränderter Ausübung der anspruchsbegründenden Tätigkeit in der Regel über den 31. Dezember 2018 hinaus als Besitzstand fortgezahlt.

2. Ergibt sich aus der neuen Entgeltordnung für die dem Mitarbeiter auf Dauer unverändert übertragene Tätigkeit eine höhere Entgeltgruppe, ist er nur dann in diese höhere Entgeltgruppe einzugruppieren, wenn er dies innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Jahr beantragt. Die einjährige Ausschlussfrist beginnt grundsätzlich am 1. Januar 2019 und endet am 31. Dezember 2019. Soweit das Arbeitsverhältnis aufgrund von Elternzeit, Sonderurlaub etc. über den 1. Januar 2019 hinaus ruht, beginnt die einjährige Ausschlussfrist mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit zu laufen.

Der Antrag auf Höhergruppierung muss in Textform gestellt und beim Kath. Gemeindeverband Hochstift Paderborn, Fachbereich Personal, eingereicht werden. Der Antrag auf Höhergruppierung wirkt stets zurück auf den 1. Januar 2019. Etwaige Stufenaufstiege innerhalb der vorgenannten Antragsfrist werden rückgängig gemacht. Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, dass sich eine Höhergruppierung, die ihren Grund in der neuen Entgeltordnung hat, nach dem bis zum 31. Juli 2018 geltenden Recht richtet, d.h. die

Höhergruppierung erfolgt nicht unbedingt stufengleich, sondern kann in der höheren Entgeltgruppe zu einer Rückstufung führen. Dies hängt vom Einzelfall ab.

Die Regional-KODA hat sich auf das Antragserfordernis verständigt, um allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, im Hinblick auf ihre persönliche Situation und die persönliche und berufliche Lebensplanung zu beurteilen, ob das Stellen eines Höhergruppierungsantrags für sie günstiger ist oder nicht. Die Beurteilung und Entscheidung, ob ein Höhergruppierungsantrag gestellt wird, obliegt allein dem Mitarbeiter.

Bei dieser Beurteilung ist zu berücksichtigen, dass eine Höhergruppierung sowohl Auswirkungen auf den Beginn der Stufenlaufzeit als auch auf die Zahlung bisheriger Besitzstandszulagen und die Weihnachtszuwendung haben kann. Ein Höhergruppierungsgewinn wird auf einen etwaigen Strukturausgleich (§ 9 Anlage 27 KAVO) angerechnet. Bei dieser Beurteilung ist auch zu berücksichtigen, dass eine korrigierende Rückgruppierung (vgl. Fußnoten zu den §§ 20, 21 KAVO in der ab 1. Januar 2019 gültigen Fassung) möglich ist, wenn die Eingruppierung bereits nach bisherigem Eingruppierungsrecht falsch war. Es ist nicht ausgeschlossen, dass eine durch den Höhergruppierungsantrag ausgelöste Überprüfung der Eingruppierung zu einer Herabgruppierung führt; hierbei dürfte es sich aber um Ausnahmefälle handeln.

3. Sofern innerhalb der einjährigen Ausschlussfrist keinen Antrag auf Höhergruppierung gestellt wird oder die Voraussetzungen für eine Höhergruppierung nicht vorliegen, verbleibt der Mitarbeiter in der Entgeltgruppe, in der er zum 01.01.2019 übergeleitet wurde (siehe Ziff. 1).
4. Da die neue Entgeltordnung für die Dienstgeber mit Mehrkosten verbunden ist, hat die Regional-KODA – der Logik des TVÖD-VKA folgend – aus Gründen der Kompensation beschlossen, die Weihnachtszuwendung „einzufrieren“ und abzusenken. Das bedeutet, dass sich der aktuelle Tarifabschluss schon nicht auf die Weihnachtszuwendung 2018 auswirken wird. Die Weihnachtszuwendung 2018 wird also auf dem Niveau der Weihnachtszuwendung 2017 bleiben. Ab dem Jahr 2019 wird die Zuwendung in den Entgeltgruppen 9a bis 15 (bzw. S 9 bis S 18) um 4 Prozentpunkte, in den Entgeltgruppen 1 bis 8 (bzw. S 2 bis S 8b) nur um 3,53 Prozentpunkte abgesenkt und bleibt „eingefroren“. Auch die dritte Stufe der Tarifierhöhungen zum 1. März 2020 wirkt sich nicht auf die Weihnachtszuwendung im Jahr 2020 aus.