

# Stufen der Entgelttabelle

Ausführungshinweise zu den §§ 18 und 19 der Arbeitsvertragsordnung

Die §§ 18 und 19 der Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst des Bistums Hildesheim legen zu den Stufen der Entgelttabelle für Neueinstellungen folgendes fest:

In den Entgeltgruppen 2 bis 8 gibt es sechs Entgeltstufen, in den Entgeltgruppen 9 bis 15 fünf Stufen.

Neueingestellte werden Stufe 1 zugeordnet, wenn keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Bei mindestens einjähriger einschlägiger Berufserfahrung aus einem früheren Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung dieser Zeiten. Ist die einschlägige mindestens einjährige Berufserfahrung in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben, erfolgt die Einordnung in Stufe 2.

Zwischen dem neuen und dem früheren Arbeitsverhältnis darf nur eine Lücke von höchstens 6 Monaten sein.

Der Dienstgeber kann Zeiten der Berufserfahrung ganz oder teilweise großzügiger anerkennen, wenn dies zur Deckung des Personalbedarfs nötig ist.

Die nächste Stufe wird erreicht (ab Stufe 3 nur bei entsprechender Leistung) nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit:

Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1  
Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2  
Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3  
Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4  
Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5  
(Stufe 6 gibt es nur bei den Entgeltgruppen 2 bis 8.)

Sonderregelungen für Entgeltgruppe 1: Es gibt keine Stufe 1, die Einstellung erfolgt zwingend in Stufe 2. Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht.

Der Dienstgeber kann aus verschiedenen Gründen zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von Fachkräften u.a. ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewähren. Endstufeninhaber können eine Zulage in Höhe von 20 % der Stufe 2 erhalten. Die Zulage ist widerruflich und kann auch befristet gezahlt werden.

Das Entgelt wird nach der neuen Stufe gezahlt vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird.

Das Erreichen der Stufen 4 bis 6 kann entsprechend den Leistungen („erheblich über oder unter dem Durchschnitt“) verkürzt oder verlängert werden. Die Dienstvorgesetzten sind – z.B. im Rahmen des Mitarbeitergesprächs – verpflichtet, die Leistung zu überprüfen. Soll beim Stufenaufstieg abgewichen werden, ist die Hauptab-

teilung Personal/Verwaltung zu informieren, damit dann die weiteren Schritte in die Wege geleitet werden. Es ist sinnvoll, dieses Instrument zur Leistungssteuerung und –koordinierung zu nutzen.

Eine betriebliche Kommission, deren Mitglieder zur Hälfte vom Dienstgeber und zur Hälfte von der Mitarbeitervertretung benannt werden, ist für schriftlich begründete Beschwerden zuständig. Im Bereich der Mitarbeitervertretung des Bischöflichen Generalvikariates ist die Stellenbewertungskommission zuständig.

Unterbrechungszeiten von bis zu 3 Jahren und Kindererziehungszeiten bis zu 5 Jahren und Elternzeit sind un-schädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

Bei einer Unterbrechung von mehr als 3 Jahren erfolgt die Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbre-chung erreichten vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei Neuanschließung. Aber: Widerruflich gilt zurzeit, dass der Mitarbeitende nach der Unterbrechung in die bisherige Stufe eingeordnet wird.

Bei Eingruppierung in eine höhere Gruppe erhalten Mitarbeitende die Stufe, in der sie mindestens ihr bisheriges Entgelt erhalten. Beträgt der Unterschiedsbetrag weniger als 25,00 € (1 bis 8) bzw. weniger 50,00 € (9 bis 15), so wird das Entgelt mindestens um 25,00 € (1 bis 8) bzw. 50,00 € (9 bis 15) erhöht.

Dieses Merkblatt gilt vorbehaltlich zwischenzeitlicher gesetzlicher Änderungen und Änderungen der Kirchlichen Gesetz-gebung.