

Bischöfliches Ordinariat • Postfach 1355 • 65533 Limburg

Der Generalvikar

An alle Beschäftigten

beim Bischöflichen Ordinariat  
und den zugeordneten Außenstellen,  
beim Diözesansynodalamt,  
beim Officialat,  
beim Domkapitel

Limburg  
27. September 2016

## **Information: „Neue Entgeltordnung – Projekt Stellenbeschreibung und -bewertung“**

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die Eingruppierung der Beschäftigten erfolgt beim Bistum Limburg seit vielen Jahren nach der Anlage 22 zur AVO (Arbeitsvertragsordnung). Die Anlage unterscheidet zwischen den Allgemeinen Vergütungsrichtlinien (die im Wesentlichen den Büro- und Verwaltungsbereich regeln) und den Besonderen Vergütungsrichtlinien für bestimmte Tätigkeitsbereiche (wie z.B. die VR 8 für Kirchenmusiker/innen).

Das Bistum Limburg hat sich in Vergütungsfragen immer am Öffentlichen Dienst orientiert und ist im Zuge des Reformprozesses der Tarifwerke zum 1.1.2008 vom „BAT (Bundes-Angestellten-Tarifvertrag) Land Hessen“ zum „TVöD VKA (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände) Hessen“ gewechselt. Bei diesem Reformprozess der Tarifwerke im Öffentlichen Dienst haben die Tarifvertragsparteien allerdings sowohl beim Bund und den Kommunen als auch bei den Ländern seinerzeit den § 12 Eingruppierung ausgeklammert und darauf verwiesen, dass bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung die bisherige Rechtsnorm zur Eingruppierung analog zum § 22 BAT angewendet werden soll. Seit dem 1.1.2012 bzw. seit dem 1.1.2014 haben bereits Länder und Bund eine neue Entgeltordnung in Kraft gesetzt. Zum 1.1.2017 wird beim TVöD VKA Hessen eine neue Entgeltordnung in Kraft treten, welche die KODA (Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechtes) des Bistums Limburg im Zusammenhang mit den anderen Grundsatzbeschlüssen zur Annäherung an den TVöD bereits im Jahr 2007 übernommen hatte.

Was bedeutet das? Um gleich mit dem Wichtigsten zu beginnen: Die Überleitung erfolgt unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit. Das heißt, dass es durch das Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung zu keinen Rückgruppierungen kommt, sondern Besitzstand gilt. Höhergruppierungen hingegen sind nachzuvollziehen, wenn eine Stellenbewertung eine höhere Eingruppierung ergibt (Tarifautomatik) und die oder der Beschäftigte einen Antrag auf Höhergruppierung stellt.

Der eigentliche Paradigmenwechsel besteht für uns beim Bistum Limburg darin, dass sich die bisherige Wertigkeit einer Stelle nach Anlage 22 zur AVO vorwiegend nach Ausbildungsvoraussetzungen richtete und im Übrigen die Vergütung von Bewährungsaufstiegen abhing. Die im Öffentlichen Dienst bewertungsrelevanten Tätigkeitsmerkmale einer Stelle hatten hingegen bislang nur eine geringe Bedeutung. Sie sind in Zukunft aber entscheidend für die Bewertung einer Stelle und die sich daraus automatisch ergebende Eingruppierung.

Hier setzt nun das Projekt „Stellenbeschreibung und -bewertung“ an.

Mit einer umfassenden Stellenbewertung beim Bistum Limburg wird das Ziel verfolgt, eine aktuelle aufgabenadäquate Bewertung sowie ein ausgewogenes Entgeltgefüge sicherzustellen und den tariflichen Vorgaben zu genügen.

Die Projektplanung für dieses Projekt sieht vor, dass im Zeitraum vom 1.1.2017 bis zum 30.06.2018 alle Stellen des Bischöflichen Ordinariates und der zugeordneten Einrichtungen sowie des Diözesansynodalamtes, des Officialates und des Domkapitels tarifkonform beschrieben und anhand der bewertungsrelevanten Tätigkeitsmerkmale bewertet werden, sofern sie nach den Allgemeinen Vergütungsrichtlinien geregelt sind.

Ist eine Höhergruppierung Ergebnis einer Stellenbewertung, so erfolgt die Höhergruppierung rückwirkend zum 1.1.2017 nach den zu diesem Zeitpunkt geltenden Höhergruppierungsrichtlinien, sofern die oder der Beschäftigte einen entsprechenden Antrag stellt. Basis eines solchen Antrags sollte eine Vergleichsberechnung sein, ob die Höhergruppierung einen tatsächlichen Gewinn bringt. Die Vergleichsberechnung kann zur gegebenen Zeit bei der Zentralen Personalverwaltung angefordert werden.

Folgendes Vorgehen zur Erstellung von Stellenbeschreibungen und -bewertungen ist jeweils geplant:

- Schulung der Vorgesetzten, um tarifkonforme Stellenbeschreibungen erstellen zu können
- Information der Beschäftigten zum Hintergrund und zum Prozedere („Neue Entgeltordnung“, „Stellenbeschreibung und -bewertung“)
- Selbstaufschreibung der/des Beschäftigten incl. der prozentualen Zeiteile der Arbeitsvorgänge und Abstimmung mit der/dem Vorgesetzten (ggf. mit Unterstützung einer internen/externen Fachkraft)
- Plausibilitätscheck der Stellenbeschreibungen
- Freigabe der tarifkonformen Stellenbeschreibungen durch Dezernent/in bzw. Dienststellenleiter/in zur Stellenbewertung
- Bewertung durch den/die interne/n oder externe/n Stellenbewerter/-in
- Feststellung durch die Stellenbewertungskommission (Dezernats-/Dienststellenleitungen)

Das Projektteam besteht bis zum 30.06.2018 aus Frau Krellmann (Dez. P), dem Justiziar Herrn Dr. Koller sowie Herrn Müller-Rörig als Vertreter der MAV BO (Wiederwahl und erneute Beauftragung vorausgesetzt). Koordiniert wird das Projekt durch Herrn Dietmar Henn, der Ihnen unter der Telefonnummer 06431- 295 263 für Rückfragen gerne zur Verfügung steht.

Über weitere Schritte werden Sie zeitnah informiert.

Mit freundlichen Grüßen

  
Pfarrer Georg Franz  
Stellv. Generalvikar

  
Birgit Wehner  
Vorsitzende der MAV BO