

## Garantiebeträge bei Entgeltsteigerungen

Mit Einführung der stufengleichen Höhergruppierung gemäß § 17 Abs. 4 TVöD-VKA (neue Fassung) zum 01.03.2017 ist die Regelung zum Garantiebetrag – außer für Beschäftigte im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes – entfallen. Ein Garantiebetrag wurde bei Höhergruppierungen bis zu diesem Zeitpunkt gezahlt, wenn der Unterschiedsbetrag zwischen dem bisherigen Tabellenentgelt und dem neuen Tabellenentgelt nicht einem tariflich festgelegtem Mindestgewinn (in den Entgeltgruppen 1 bis 8 vom 1. Februar 2017 an 58,98 Euro und in den Entgeltgruppen 9a bis 15 vom 1. Februar 2017 an 94,39 Euro) entsprach. Die/der Beschäftigte erhielt in diesen Fällen während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten Garantiebetrag.

Bei Höhergruppierungen ab dem 01.03.2017 werden grundsätzlich keine Garantiebeträge mehr ermittelt und gewährt. Der Anspruch auf Fortzahlung eines bereits vor diesem Zeitpunkt bestehenden Garantiebetrages besteht allerdings bis zum Erreichen der nächsten Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe bzw., falls es innerhalb dieses Zeitraums zu einer weiteren Höhergruppierung kommt, bis zum Zeitpunkt dieser Höhergruppierung.

Nach der Entgeltanpassung (rückwirkend) zu März 2018 haben sich bezüglich der Auswirkungen dieser Entgeltanpassung auf den Garantiebetrag mehrere Fragestellungen ergeben. Zunächst ist festzuhalten, dass die Höhe des Garantiebetrages statisch auf dem Stand von Februar 2017 bleibt und demnach ein bestehender Garantiebetrag nicht durch die Entgeltanpassung zu März 2018 bzw. durch künftige Entgeltanpassungen erhöht wird (maximal 58,98 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. 94,39 Euro in den Entgeltgruppen 9a bis 15).

Der bestehende Garantiebetrag ist aufgrund von Entgeltanpassungen allerdings auch nicht neu zu berechnen, wie es von einigen Dienstherrn/Arbeitgebern gerade praktiziert wird. Beschäftigten, denen vor dem 01.03.2017 ein Garantiebetrag gewährt wurde, bekommen diesen in unveränderter Höhe weitergezahlt. Gemäß § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD-VKA (alte Fassung) erhalten Beschäftigte „während der betreffenden Stufenlaufzeit“ anstelle des Unterschiedsbetrages den jeweils zustehenden Garantiebetrag. Diese Anspruchsgrundlage besteht für die betroffenen Beschäftigten individuell fort. Hätten die Tarifvertragsparteien mit der Neuregelung des § 17 Abs. 4 TVöD-VKA zum 01.03.2017 nicht nur für Neufälle von Höhergruppierungen eine Neuregelung schaffen, sondern zugleich auch in bestehende Ansprüche eingreifen wollen, hätte dies ausdrücklich geregelt werden müssen. Dies ist aber bewusst ausgeblieben, weil der ursprüngliche Regelungsgrund für den Garantiebetrag bei betragsmäßigen Höhergruppierungen in den Beständen gerade nicht entfallen ist.

### Beispielsfall:

Im Rahmen der Einführung der neuen Entgeltordnung hat eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter erfolgreich einen Antrag auf Höhergruppierung gemäß § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA von der Entgeltgruppe 9a Stufe 3 in die Entgeltgruppe 9b Stufe 3 gestellt. Zum 01.01.2017 ist die/der Beschäftigte höhergruppiert worden und erhielt neben dem Tabellenentgelt von weiterhin 3.071,16 Euro einen Garantiebtrag von 92,22 Euro bzw. nach der Gehaltsanpassung zu Februar 2017 neben dem Tabellenentgelt von 3.143,33 Euro einen Garantiebtrag von 94,39 Euro.

Nach der Gehaltsanpassung zu März 2018 bekommt die/der Beschäftigte ein Tabellenentgelt von 3.273,66 Euro. Den (statischen) Garantiebtrag in Höhe von 94,39 Euro erhält sie/er weiterhin in voller Höhe neben dem Tabellenentgelt, ohne dass es zu einer Neuberechnung des Garantiebtrages kommt. Mit Erreichen der Stufe 4 der Entgeltgruppe 9b am 01.01.2020 würde der Garantiebtrag allerdings entfallen. Auch bei einer weiteren Höhergruppierung bis zu diesem Zeitpunkt des Erreichens der nächsten Stufe würde der Garantiebtrag wegfallen.

**Beschäftigte, bei denen eine Kürzung des bisher zustehenden Garantiebtrages aufgrund einer Neuberechnung im Rahmen der Entgeltanpassung zu März 2018 vorgenommen wurde, sollten die Weiterzahlung der bisherigen Höhe des Garantiebtrages und eine Nachzahlung des Unterschiedsbetrages für vergangene Monate gegenüber ihrem Arbeitgeber zeitnah schriftlich geltend machen.**

Gemäß § 37 Abs. 1 TVÖD-VKA verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nämlich, wenn sie nicht **innerhalb einer Ausschussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit** von der/dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden.

Falls der Arbeitgeber dieser Aufforderung nicht nachkommt oder sonstige Probleme bestehen, sollten sich unsere Mitglieder an den Geschäftsbereich Recht der komba gewerkschaft nrw wenden.