

Informationen zur neuen Entgeltordnung

Am 8. Dezember 2016 beschloss die Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes einen ersten Schritt zu einer neuen Entgeltordnung, orientiert am TVöD, erst einmal für die Pflegeberufe bei der Caritas. Damit war der Weg frei für weitere Tariferhöhungen für alle Caritas-Beschäftigten (außer Ärzten) zum 1. Januar 2017. Denn das Wirksamwerden dieser Lohnerhöhung war an Bedingungen geknüpft: An die Einführung der neuen Entgeltordnung, an das Fortbestehen der Beteiligung der Mitarbeiter an der zusätzlichen Altersversorgung und an Veränderungen verschiedener Anlagen in den Richtlinien für Arbeitsverträge (AVR).

Die Regionalkommission (RK) Ost hat den Beschluss der Bundeskommission mit ihrem Eckpunktebeschluss vom 16. Dezember 2016 und dem Folgebeschluss vom 26. Januar 2017 umgesetzt. Es gelten aber im Vergleich zum Beschluss der Bundeskommission für das Gebiet der RK Ost Abweichungen. Diese werden – in Ergänzung zu den ak.mas-Infos März und Mai 2017 – hier vorgestellt.

Zusammengefasst erfahren die Mitarbeiter und Auszubildenden in den Anlagen 3, 3a, 7, 31, 32 und 33¹ zu den AVR die folgenden Veränderungen:

1. Erhöhung aller Vergütungen ab dem 1. Januar 2017 um 2,4 % zuzüglich Angleichung an den Bundesmittelwert um weitere 0,5 %
2. Einführung der neuen Entgeltordnung zum 1. September 2017
3. Erhöhung der Vergütung um weitere 2,35 % ab dem 1. September 2017
4. Nächster Schritt der Angleichung an den Bundesmittelwert um 1,0 % ab dem 1. Januar 2018.
5. Erhöhung der Ausbildungs- und Praktikantenvergütungen nach Abschnitten B II, C II und E der Anlage 7 zu den AVR in zwei Stufen: ab dem 1. Januar 2017 um 35,00 Euro und ab dem 1. September 2017 um weitere 30,00 Euro.

¹ Mitarbeiter (allgemein), stat. Pflegedienst, amb. Pflegedienst, Rettungsdienst/Krankentransport, Sozial- und Erziehungsdienst, Auszubildende, Pflegedienst Krankenhäuser, Pflegedienst sonst. Einrichtungen

Vergütungserhöhung – Schritt 1

Bereits ab 1. Juni 2016 hatte es für viele Caritas-Beschäftigten im Bundesgebiet eine Tarifierhöhung von 2,4 Prozent gegeben. Die RK Ost vollzieht diesen Schritt zum 1. Januar 2017.

Die Werte der Regelvergütungen und Tabellenentgelte der Anlagen 3, 3a, 31, 32 und 33 zu den AVR werden um 2,4 Prozent erhöht. Hinzu kommt eine Erhöhung der Tabellenwerte um ca. 0,5 Prozent im Rahmen der Ost-West-Angleichung der Gehälter. Sie entsprechen damit dem nachfolgend wiedergegebenen **prozentualen Anteil an den mittleren Werten** der Bundeskommission auf dem Stand vom 1. Juni 2016:

RK Ost – Tarifgebiet Ost

Anlage 3

VG 1 bis VG 8 92,5 %

VG 9a bis VG 12 89,5 %

Anlage 3a

KR 1 bis KR 14 92,5 %

Anlage 31

Kr12a bis Kr7a 94,0 %

Kr4a bis Kr3a 90,0 %

Anlage 32

Kr12a bis Kr7a 92,5 %

Kr4a bis Kr3a 90,0 %

Anlage 33, Mitarbeiter in Kindertagesstätten nach §§ 22 ff. SGB VIII

94,5 %

Anlage 33, Mitarbeiter in Einrichtungen, die keine Kindertagesstätten nach § 22 ff. SGB VIII sind

92,5 %

RK Ost – Tarifgebiet West

Anlage 3

VG 1 bis VG 8 96,5 %

VG 9a bis VG 12 93,5 %

Anlage 3a

KR 1 bis KR 14 96,5 %

Anlage 31, ohne Bundesland Hamburg

Kr12a bis Kr7a 98,0 %

Kr4a bis Kr3a 93,5 %

Anlage 31, Bundesland Hamburg

Kr12a bis Kr7a 99,5 %

Kr4a bis Kr3a 93,5 %

Anlage 32

Kr12a bis Kr7a 96,5 %

Kr4a bis Kr3a 93,5 %

Anlage 33, Mitarbeiter in Kindertagesstätten nach §§ 22 ff. SGB VIII

98,5 %

Anlage 33, Mitarbeiter in Einrichtungen, die keine Kindertagesstätten nach §§ 22 ff. SGB VIII sind

96,5 %

Ebenfalls zum 1. Januar 2017 erhöht die RK Ost ausgehend von den am 1. März 2016 für die Region Ost geltenden Werten die folgenden Vergütungs- und Entgeltbestandteile um 2,4 Prozent:

- a) Abschnitt IV der Anlage 1 zu den AVR (Dozenten und Lehrkräfte)
- b) Abschnitt V der Anlage 1 zu den AVR (Kinderzulage)
- c) Abschnitt XI Abs. (d) der Anlage 1 zu den AVR (Einsatzzuschlag im Rettungsdienst)
- d) Anlage 1b zu den AVR (Besitzstand: Zulage für die VG 12 – 10 Anlage 2 und Kr 1 Ziffer 1, Kr 2 Ziffern 3 und 4 Anl. 2a und Anlage 2c; Ortszuschlag)
- e) Anlagen 2a und 2c zu den AVR (Mitarbeiter im Pflegedienst in stationären Einrichtungen und Mitarbeiter im Pflegedienst in ambulanten Einrichtungen)
- f) Anlage 2b zu den AVR (Mitarbeiter im Rettungsdienst/Krankentransport)
- g) Anlage 2d zu den AVR (Mitarbeiter im Sozial-und Erziehungsdienst)
- h) Anlage 6a zu den AVR (Zeitzuschläge, Überstundenvergütung)
- i) Abschnitt D der Anlage 7 zu den AVR (Praktikanten nach abgelegtem Examen)
- j) Anlage 14 zu den AVR (Urlaubsgeld)
- k) § 14 Abs. 4 S. 2 der Anlage 31 zu den AVR (Garantiebetrag bei Höhergruppierung)
- l) § 14 Abs. 4 S. 2 der Anlage 32 zu den AVR (Garantiebetrag bei Höhergruppierung)
- m) § 13 Abs. 4 S. 2 der Anlage 33 zu den AVR (Garantiebetrag bei Höhergruppierung)

Auszubildende und Praktikanten

Die Ausbildungs- und Praktikantenvergütung nach den Abschnitten B II, C II und E der Anlage 7 zu den AVR wird in zwei Stufen erhöht: Ab dem 1. Januar 2017 um 35,00 Euro und ab dem 1. September 2017 um weitere 30,00 Euro.

In den letzten Tarifrunden haben die Ausbildungsvergütungen in der Region Ost ihren Bezug zu den mittleren Werten des Bundes verloren.

Der Abstand hierzu ist inzwischen oft größer als bei den übrigen Werten der Vergütungstabellen. Einige Werte bewegen sich sogar am unteren Rand der der selbst von der Delegierten-versammlung des Deutschen Caritasverbandes festgelegten Schamgrenze, einer Bandbreite von 15 Prozent.

Die Mitarbeiterseite der RK Ost möchte dies ändern und auch hier einen klaren Bezug zu den mittleren Werten des Bundes herstellen. Um in Zukunft genügend Bewerber für Ausbildungen im Bereich der Caritas zu bekommen, ist es aus unserer Sicht darüber hinaus dringend notwendig, eine rasche Angleichung an die Werte in anderen Regionen zu schaffen.

In grenznahen Gebieten wie z.B. dem Eichsfeld im Bistum Erfurt entscheiden sich viele junge Menschen, die Interesse an einer Ausbildung im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege haben, für Duderstadt als Ausbildungsort – jenseits der Landes- und RK Ost-Grenze. Dort liegt die Ausbildungsvergütung fast 15 Prozent höher als im Bistum Erfurt.

Vergütungserhöhung – Schritt 2 und Einführung der neuen Entgeltordnung

Der zweite Erhöhungsschritt von 2,35 Prozent ist durch den Beschluss der Bundeskommission mit der Einführung der neuen Entgeltordnung verbunden. Die neue Entgeltordnung gilt im Gebiet der RK Ost ab dem 1. September 2017.

Vergütungserhöhung – Schritt 2: Zum 1. September 2017 werden die Regelvergütungen und Tabellenentgelte der Anlagen 3, 31, 32 und 33 zu den AVR um weitere 2,35 Prozent erhöht. Sie entsprechen damit dem nachfolgend wiedergegebenen **prozentualen Anteil an den mittleren Werten** der Bundeskommission auf dem Stand vom 1. Januar 2017:

RK Ost – Tarifgebiet Ost

Anlage 3

VG 1 bis VG 8	92,5 %
VG 9a bis VG 12	89,5 %

Anlage 31

P 16 bis P 7	94,0 %
--------------	--------

P 6 bis P 4	92,5 %
-------------	--------

Anlage 32

P 16 bis P 7	92,5 %
--------------	--------

P 6 bis P 4	92,5 %
-------------	--------

Anlage 33, Mitarbeiter in Kindertagesstätten nach §§ 22 ff. SGB VIII

94,5 %

Anlage 33, Mitarbeiter in Einrichtungen, die keine Kindertagesstätten nach § 22 ff. SGB VIII sind

92,5 %

RK Ost – Tarifgebiet West

Anlage 3

VG 1 bis VG 8	96,5 %
---------------	--------

VG 9a bis VG 12	93,5 %
-----------------	--------

Anlage 31, ohne Bundesland Hamburg

P 16 bis P 7	98,0 %
--------------	--------

P 6 bis P 4	94,0 %
-------------	--------

Anlage 31, Bundesland Hamburg

P 16 bis P 7	99,5 %
--------------	--------

P 6 bis P 4	94,0 %
-------------	--------

Anlage 32

P 16 bis P 7	96,5 %
--------------	--------

P 6 bis P 4	94,0 %
-------------	--------

Anlage 33, Mitarbeiter in Kindertagesstätten nach §§ 22 ff. SGB VIII

98,5 %

Anlage 33, Mitarbeiter in Einrichtungen, die keine Kindertagesstätten nach §§ 22 ff. SGB VIII sind

96,5 %

Ebenfalls zum 1. September 2017 erhöht die RK Ost die folgenden Vergütungs- und Entgeltbestandteile um weitere 2,35 Prozent:

- a) Abschnitt IV der Anlage 1 zu den AVR (Dozenten und Lehrkräfte)
- b) Abschnitt V der Anlage 1 zu den AVR (Kinderzulage)
- c) Abschnitt XI Abs. (d) der Anlage 1 zu den AVR (Einsatzzuschlag im Rettungsdienst)
- d) Anlage 1b zu den AVR (Besitzstand: Zulage für die VG 12 – 10 Anlage 2 und Kr 1 Ziffer 1, Kr 2 Ziffern 3 und 4 Anl. 2a und Anlage 2c; Ortszuschlag)
- e) Anlage 2b zu den AVR (Mitarbeiter im Rettungsdienst/Krankentransport)
- f) Anlage 2d zu den AVR (Mitarbeiter im Sozial-und Erziehungsdienst)
- g) Anlage 6a zu den AVR (Zeitzuschläge, Überstundenvergütung)
- h) Abschnitt D der Anlage 7 zu den AVR (Praktikanten nach abgelegtem Examen)
- i) Anlage 14 zu den AVR (Urlaubsgeld)
- j) § 14 Abs. 4 S. 2 der Anlage 31 zu den AVR (Garantiebetrag bei Höhergruppierung)
- k) § 14 Abs. 4 S. 2 der Anlage 32 zu den AVR (Garantiebetrag bei Höhergruppierung)
- l) § 13 Abs. 4 S. 2 der Anlage 33 zu den AVR (Garantiebetrag bei Höhergruppierung)

Zulage für Mitarbeiter der Entgeltgruppe P 4

Zusätzlich erhalten alle Mitarbeiter der Entgeltgruppe P 4, bei denen gemäß § 2 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden beträgt und die in dem Teil des Landes Berlin beschäftigt sind, in dem das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, ab dem 1. September 2017 eine monatliche Zulage in Höhe von 50,00 Euro. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter erhalten die Zulage anteilig.

Änderungen bei der Jahressonderzahlung

Sowohl im Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD) als auch in den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) lassen die strukturellen Veränderungen Mehrkosten erwarten. Die Tarifvertragsparteien im Öffentlichen Dienst haben sich daher auf eine Kompensationsregelung verständigt. Damit sollen die zu erwartenden Mehrkosten zum Teil ausgeglichen werden.

Kompensationsregelung im TVöD

Die Jahressonderzahlung gem. § 20 Abs. 2 Satz 1 TVöD wird für alle Beschäftigten, die nach TVöD-VKA vergütet werden, für die Jahre 2016, 2017 und 2018 auf dem materiellen Niveau des Jahres 2015 eingefroren. Allgemeine Entgelterhöhungen, die nach dem Jahr 2018 wirksam werden, finden dann allgemeine Anwendung auch auf die Jahressonderzahlung.

Zudem wird die Jahressonderzahlung ab dem 1. Januar 2017 um 4 Prozent gemindert.

Mit dem Beschluss der Bundeskommission vom 8. Dezember 2016 wurde diese Kompensationsregelung aus dem TVöD auch für die AVR-Caritas übernommen. Davon betroffen sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Anlagen 31, 32 und 33 zu den AVR.

Für das Gebiet der RK Ost bedeutet das:

1. Die Jahressonderzahlung wird ab dem 1. September 2017 und für die Jahre 2018 und 2019 auf dem materiellen Niveau des Jahres 2015 eingefroren. Das bedeutet, dass keine Tarifsteigerungen mehr für die Jahressonderzahlung angerechnet werden. Die Jahressonderzahlung bleibt auf dem Niveau des Jahres 2015. Die Bemessungssätze werden also um die jeweilige Tarifsteigerung reduziert. Ab dem Jahr 2020 nimmt die Jahressonderzahlung wieder an den Tarifsteigerungen teil.
2. Die Jahressonderzahlung wird ab dem 1. September 2017 um (weitere) 4 Prozent gemindert. Im Gegensatz zum Einfrieren wurde die Absenkung um 4 Prozent nicht zeitlich befristet. Sie gilt daher, bis die Tarifparteien etwas anderes vereinbaren.

Das bedeutet folgende Reduzierung:

§ 16 Abs. 2 Anlagen 31 und 32, sowie § 15 Abs. 2 Anlage 33 AVR:

Die Jahressonderzahlung beträgt bei Mitarbeitern

- in den Entgeltgruppen 1 bis 8: 86,0 % (bisher 90,0 %)
- in den Entgeltgruppen 9a bis 12: 76,0 % (bisher 80,0 %)
- in den Entgeltgruppen 13 bis 15: 56,0 % (bisher 60,0 %)

Im Gebiet der Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen sowie den Teil des Landes Berlin, in dem das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt (im folgenden „Tarifgebiet Ost der RK Ost“) bedeutet das gem. § 16 Abs. 3 der Anlage 31 bzw. 32 AVR bzw. § 15 Abs. 3 der Anlage 33 AVR davon 75 Prozent = 3 Prozent Minderung:

- in den Entgeltgruppen 1 bis 8: 64,5 % (bisher 67,5 %)
- in den Entgeltgruppen 9a bis 12: 57,0 % (bisher 60,0 %)
- in den Entgeltgruppen 13 bis 15: 42,0 % (bisher 45,0 %)

3. Insgesamt führt die in Ziffern 1 und 2 beschriebene Kompensation zu folgender Berechnung der Jahressonderzahlung im Jahr 2017:
 - in den EG 1 bis 8: 82,05 % bzw. im Tarifgebiet Ost der RK Ost 61,54 %*
 - in den EG 9a bis 12: 72,52 % bzw. im Tarifgebiet Ost der RK Ost 54,39 %*
 - in den EG 13 bis 15: 53,43 % bzw. im Tarifgebiet Ost der RK Ost 40,07 %*

* Um die Entgeltsteigerungen 2016 / 2017 reduzierte und um weitere 4 Prozent geminderte Bemessungssätze.

Ab 2018 müssen die Bemessungssätze um die dann aktuellen Entgeltsteigerungen reduziert werden:

- in den EG 1 bis 8: 82,05 % bzw. 61,54 %** [(100+x) : 100]
- in den EG 9a bis 12: 72,52 % bzw. 54,39 %** [(100+x) : 100]
- in den EG 13 bis 15: 53,43 % bzw. 40,07 %** [(100+x) : 100]

** Bemessungssatz für das Tarifgebiet Ost der RK Ost.

Ab 2020 nimmt die Jahressonderzahlung wieder an Tarifsteigerungen teil, aber die Kürzung um 4 Prozent besteht fort. Es gelten wieder die Bemessungssätze wie zuvor in Ziffer 2 dargestellt.

Ost-West-Angleichung

Zum 1. Januar 2018 erhöht die RK Ost die Werte der Regelvergütungen und Tabellenentgelte der Anlagen 3, 31, 32 und 33 zu den AVR um weitere 1 Prozent. Damit wird ein nächster Schritt auf dem Weg der Ost-West-Angleichung vollzogen.

In den letzten zwei Tarifrunden ist es der Mitarbeiterseite der RK Ost gelungen, die für unsere Region geltenden Tabellen wieder in einen prozentualen Bezug zu den mittleren Werten des Bundes zu setzen. Dieser Bezug war durch Sprüche des erweiterten Vermittlungsausschusses zu vorangegangenen Tarifrunden verlorengegangen.

Ziel der Mitarbeiterseiten der Bundeskommission und der Regionalkommission Ost ist es, hier eine zeitnahe Angleichung zu erreichen.

Der von der Bundeskommission eingerichtete Ausschuss zur Ost-West-Angleichung soll nach unserem Verständnis hierfür den Weg ebnen.

Der akute Fachkräftemangel lässt sich schon lange nicht mehr leugnen und spitzt sich weiter zu. Es ist ein Gebot der Stunde, wenigstens die Differenzen im Entgelt weiter zu verringern. Dies gilt besonders im Gebiet der „neuen Bundesländer“, da hier die Mitarbeiter nach wie vor jede Woche auch noch eine Stunde länger als ihre Kolleginnen und Kollegen im „Westen“ arbeiten müssen.

In diesem Zusammenhang möchten wir auf unser Magazin stand.punkt vom Frühjahr 2017 verweisen (siehe „Weitere Informationen“).

Überleitung in die neue Entgeltordnung

Die Überleitung erfolgt per automatischer Zuordnung. Dafür ist die Entgeltgruppe maßgeblich, in die der Mitarbeiter / die Mitarbeiterin am Tag vor dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung eingruppiert war. Diese wird automatisch zugeordnet.

Die Entgeltgruppen der Kr-Anwendungstabelle sind den Entgeltgruppen der neuen P-Tabelle (Pflege) wie folgt zugeordnet (§ 2 Anlage 31 Anhang F / § 2 Anlage 32 Anhang G):

Kr-Anwendungstabelle	Pflegetabelle
Kr 12a	P 16
Kr 11b	P 15
Kr 11a	P 14
Kr 10a	P 13
Kr 9d	P 12
Kr 9c	P 11
Kr 9b	P 10
Kr 9a	P 9
Kr 8a	P 8
Kr 7a	P 7
Kr 4a	P 6
Kr 3a	P 4

Beispiel

Eine Mitarbeiterin im Bereich der Regionalkommission Ost war am 31. August 2017 in der KR 9a Stufe 4 eingruppiert. Die alte Eingruppierung KR 9a wird der neuen Eingruppierung P 9, zugeordnet zum Stichtag 1. September 2017.

Die Zuordnung erfolgt stufengleich unter Beibehaltung der in der Stufe zurück gelegten Stufenlaufzeit. Im obigen Beispiel heißt das: Die Mitarbeiterin behält ihre Stufe 4 bei. Die bereits bis zum 31. August 2017 in der Stufe 4 zurückgelegte Stufenlaufzeit verbleibt, wird also der Stufenlaufzeit in der P 9 angerechnet.

Besonderheiten bei der Überleitung

Gemäß § 2 Absätze 2-5 Anhang F Anlage 31 bzw. § 2 Absätze 2-3 Anhang G Anlage 32 AVR gelten folgende Besonderheiten:

Für Anlagen 31 und 32

Aus der Stufe 1 der Vergütungsgruppen Kr 7a und Kr 8a erfolgt die Überleitung in die Stufe 2 der EG P 7 bzw. P 8 unter Mitnahme der in der Stufe 1 zurückgelegten Stufenlaufzeit.

Erfolgt die Überleitung aus der Stufe 2 der Vergütungsgruppen Kr 7a oder Kr 8a, wird die Stufenlaufzeit der Stufe 1 auf die Stufenlaufzeit der Stufe 2 der EG P 7 bzw. P 8 angerechnet. Ist durch eine Verkürzung der Stufenlaufzeit am Tag des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe erfüllt, beginnt in dieser nächsthöheren Stufe die Stufenlaufzeit neu.

Mitarbeiter in den Vergütungsgruppen Kr 9a bis Kr 11a, die am Tag vor dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung in der Stufe 5 eine Stufenlaufzeit von mindestens fünf Jahren zurückgelegt haben, werden der Stufe 6 der Entgeltgruppe, in die sie gemäß der Zuordnungstabelle übergeleitet werden, zugeordnet.

Für Mitarbeiter, die am 31. August 2017 durch Zuordnung nach Anhang B in der Fassung vom 31. Dezember 2016 in der Vergütungsgruppe Kr 2 Ziffer 3 eingruppiert und die am 1. September 2017 der EG P 6 zugeordnet sind, ist abweichend von § 13 Abs. 1 Satz 1 der Anlagen 31, 32 AVR die Endstufe die Stufe 3.

Für Anlage 31

Mitarbeiter, die am 31. August 2017 durch Zuordnung nach Anhang B in der Fassung vom 31. Dezember 2016 in der Vergütungsgruppe Kr 5a Ziffer 9 (Hebammen / Entbindungspfleger, die durch ausdrückliche Anordnung zur / zum Vorsteherin / Vorsteher des Kreißsaals bestellt sind) eingruppiert sind, werden stufengleich und unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die EG P 8 übergeleitet.

Mitarbeiter der Vergütungsgruppe Kr 13 Ziffer 2 und 3 der Anlage 2a AVR werden in die EG P 16 übergeleitet. Mitarbeiter der Vergütungsgruppe Kr 14 der Anlage 2a AVR werden in die EG 13 übergeleitet. Die §§ 2 und 3 des Anhangs E finden entsprechend Anwendung.

Antrag auf Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung

Nach der Überleitung können die Mitarbeiter prüfen, ob für sie ein Antrag auf Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung nach § 3 Anhang F Anlage 31 bzw. § 3 Anhang G Anlage 32 AVR in Betracht kommt und für sie vorteilhaft ist.

Soweit sich aus der Anwendung der Entgeltordnung für die Mitarbeiter eine höhere Eingruppierung ergäbe, sind sie in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert, wenn sie einen entsprechenden Antrag beim Dienstgeber stellen. Stellen sie den Antrag nicht, bleiben sie für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit in ihrer bisherigen Entgeltgruppe eingruppiert.

Für die Antragstellung haben die Mitarbeiter ab dem Tag des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung **ein Jahr Zeit**.

Ob die Höhergruppierung für sie auf Dauer vorteilhaft ist, richtet sich auch danach, welche Stufe sie in der höheren Entgeltgruppe erreichen würden und wann dann wieder der nächste Stufenaufstieg folgt.

Im Bereich der RK Ost bedeutet das folgende Frist:

Ab dem 1. September 2017 haben die Mitarbeiter ein Jahr Zeit für die Antragstellung. Die Frist endet am 31. August 2018.

Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. September 2017, beginnt die Antragsfrist von einem Jahr mit Wiederaufnahme der Tätigkeit (§ 3 Abs. 1 Satz 4).

Der Antrag wirkt – unabhängig von dem Zeitpunkt, zu dem er innerhalb der Jahresfrist gestellt wird – immer auf den Tag des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung zurück. Dies gilt insbesondere für die Stufenzuordnung.

Die durch den Antrag ausgelöste Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe stellt eine Höhergruppierung mit allen tariflichen Folgen dar. Näheres regelt § 3 Anhang F Anlage 31 bzw. Anhang G Anlage 32 in Verbindung mit § 14 (in der Fassung vom 31. Dezember 2016) der Anlagen 31 und 32 AVR; zu den Stufenlaufzeiten siehe § 13 Anlagen 31 und 32 AVR. Das hat zur Folge, dass ein Garantiebetrug entstehen kann für die Dauer der Stufenlaufzeit.

Nachteilige Faktoren bei Höhergruppierung

Für den Mitarbeiter nachteilig können sich die folgenden Punkte auswirken. Daher muss jeder Mitarbeiter genau für sich prüfen, ob der Antrag auf Höhergruppierung langfristig vorteilhaft ist.

- Im Fall der Höhergruppierung beginnt die **Stufenlaufzeit** in der höheren Entgeltgruppe neu.
- Eine Höhergruppierung kann Auswirkungen auf die Höhe der **Jahressonderzahlung** haben. Die Jahressonderzahlung kann sich reduzieren, da es drei unterschiedliche Bemessungssätze gibt. Der niedrigste Bemessungssatz besteht für die höheren Entgeltgruppen, der höchste Bemessungssatz für die niedrigeren Entgeltgruppen.
- **In psychiatrischen Abteilungen oder Stationen** eingesetzte Mitarbeiter, die von der EG P 7 in die EG P 8 höhergruppiert werden, verlieren grundsätzlich die Psychiatriepflegezulage i.H.v. 46,02 Euro monatlich (anteilig bei Teilzeittätigkeit). **Ausnahme:** Die Zulage wird fortgezahlt für Mitarbeiter, die aus den Stufen 3, 4 oder 5 der EG P 7 in die EG P 8 höhergruppiert werden. Diese erhalten zusätzlich zu ihrem Tabellenentgelt der EG P 8:
 - für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 2 der EG P 8 bei Höhergruppierung aus der Stufe 3 der EG P 7,
 - für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 4 der EG P 8 bei Höhergruppierung aus der Stufe 4 der EG P 7,
 - für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 5 der EG P 8 bei Höhergruppierung aus der Stufe 5 der EG P 7...

eine monatliche Zulage in Höhe von 46,02 Euro, sofern und solange sie nach der Anmerkung Nr. 1 Absatz 1 Buchstabe b) des Anhang D der Anlage 31 zu den AVR in der Fassung vom 31.12.2016 einen Anspruch auf eine monatliche Zulage gehabt hätten.

Für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 5 im Anschluss an die Stufenlaufzeit der Stufe 4 der Entgeltgruppe P 8 bei Höhergruppierung aus der Stufe 4 der Entgeltgruppe P 7 erhalten die Mitarbeiter unter den sonstigen Voraussetzungen (siehe Satz zuvor) eine monatliche Zulage in Höhe von 23,01 Euro.

- Die **Erschwerniszulage** nach Abschnitt VIII Absatz (e) Nr. 4 Unterabsatz 1 der Anlage 1 zu den AVR in Höhe von 15,34 Euro monatlich entfällt.

Form des Antrags auf Höhergruppierung

Der Antrag ist an keine bestimmte Form gebunden. Aus Nachweisgründen sollte er allerdings **schriftlich** gestellt werden. Er wirkt stets zurück auf den 1. September 2017. Ist zwischen dem 1. September 2017 und der Antragstellung ein Stufenaufstieg erfolgt, wird dieser rückgängig gemacht. Stattdessen beginnt in der höheren Entgeltgruppe die Stufenlaufzeit neu.

Weitere Informationen

Die neue Entgeltordnung

Warum gibt es sie? Was verändert sie? Was bedeutet sie für Caritas-Beschäftigte?
(ak.mas Info März 2017, PDF)



Antworten auf Fragen zur neuen Entgeltordnung

Häufig gestellte Fragen von Mitarbeitern und Mitarbeitervertretungen
(ak.mas Info Mai 2017, PDF)



„Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“

Magazin für Caritas-Beschäftigte rund um Arbeit, Tarif und Arbeitsrecht
(stand.punkt Frühjahr 2017, PDF)



Rechtlicher Hinweis / Haftungsausschluss:

Im vorliegenden Manuskript wird die Rechtsauffassung der Verfasser dargestellt. Die Inhalte sind unbedingt bezogen auf den konkreten Einzelfall zu überprüfen. Es wird keinerlei Haftung für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der Darlegungen und der zitierten Vorschriften von den Verfassern übernommen.

KONTAKT

Mitarbeiterseite der Regionalkommission Ost
Hubert Garski (Vorsitzender)
garski.h@caritas-bistum-erfurt.de

Andreas Jaster (Pressesprecher)
jaster-berlin@t-online.de

Bianca Kastenholz (Rechtsreferentin ak.mas)
akmas@caritas.de

www.akmas.de/regionen/ost

www.akmas.de
Twitter @akmas_caritas