



Mitteilungen der Mitarbeiterseite in der
Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes

Oktober 2011

**Sonderausgabe mit den Fragen und Antworten
zur Tarifumstellung aus**

AK Magazin 38

Seite 2

- Ausgabe November 2010

AK Magazin 39

Seite 5

- Ausgabe März 2011

AK Magazin 40

Seite 7

- Ausgabe Juni 2011

Als Serviceleistung für die Arbeit vor Ort sind nachfolgend alle Fragen und Antworten zur Tarifumstellung und der Überleitung zusammenfassend wiedergegeben

**Vervielfältigung und weite Verbreitung
mit Quellenangabe erlaubt und erwünscht**

11 Fragen und Antworten zum Beschluss der Bundeskommission der AK vom 21. Oktober 2010

Die Beschlusskommission hat ein umfangreiches Verhandlungspaket zu den Themen Ärztevergütung, Pflegevergütung, Vergütung im Sozial- und Erziehungsdienst, Vergütungen für Untere Vergütungsgruppen, geringfügig Beschäftigte und zu den Vergütungsveränderungen für die Jahre 2010 bis 2012 verabschiedet. (Siehe AK-Info vom 21.10.2010) Dieser Beschluss hat Auswirkungen für alle Beschäftigten im Anwendungsbereich der AVR.

1. Was bedeutet „Paket-Beschluss“?

Die Verhandlungen zwischen Dienstgeber- und Mitarbeiterseite in der AK hatten sich festgefahren. Der Forderung der Mitarbeiterseite nach Lohnerhöhungen und Anwendung des Tarifniveaus des Öffentlichen Dienstes für Pflege sowie Sozial- und Erziehungsdienst stand die Forderung der Dienstgeber auf Absenkung der Unteren Vergütungsgruppen und einer Übergangsregelung für die geringfügig Beschäftigten gegen. Das Verhandlungspaket war ein Kompromiss in einem gegenseitigen Geben und Nehmen.



Cartoon: Arnold Fuchs

2. Welche Rolle haben die Regionalkommissionen?

Entsprechend der seit 2008 geltenden AK-Ordnung kann die Bundesebene der AK nur noch Mittlere Werte für Vergütung, Arbeitszeit und Umfang des Jahresurlaubs festlegen. Die tatsächliche Vergütungshöhe (konkret: die Vergütungstabellen in Euro-Werten) muss die jeweils zuständige Regionalkommission beschließen. Die Sitzungen der Regionalkommissionen nach dem BK-Beschluss sind:

RK Bayern: 28.10., RK Nord: 06.11., RK Mitte 04.11., NRW: 09.11., RK Ost 10.11. und RK Baden-Württemberg 10.11. Die Mitarbeiterseiten werden versuchen, eine Umsetzung des Beschlusses ohne Änderungen (1:1) zu erreichen.

3. Woher erfahren Mitarbeiter, ob die Umsetzungen erfolgreich waren und was für ihr Dienstverhältnis konkret gilt?

Die Regionalkommissionen geben unmittelbar nach den Sitzungen ein RK-Info heraus (siehe www.akmas.de), aus dem die Ergebnisse ersichtlich sind. Dann erfolgt die endgültige Inkraftsetzung durch die jeweiligen Bischöfe (Bistümer) mittels der Bekanntmachung in den jeweiligen Amtsblättern.

4. Für welche Mitarbeiter gelten keine Strukturveränderungen, sondern nur die Vergütungserhöhungen?

Ärzte, Pflegepersonal sowie Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst werden in die neuen Anlagen 30 bis 33 (analog TVöD bzw. VKA-Marburger Bund) übergeleitet und erhalten eine dem Stand der aktuellen TVöD-Tabellen entsprechende Vergütung.

Alle anderen Mitarbeiter verbleiben in den bisherigen Regelvergütungsstufen der AVR entsprechend den dazugehörigen Anlagen und erhalten die vereinbarten Vergütungserhöhungen (1,2 % ab 2010, weitere 0,6% ab 1.1.2011 und weitere 0,5% ab 01.08.2011) auf ihre bestehende Vergütung. Da die Vergütungserhöhungen bereits in die neuen Tabellen eingerechnet wurden, erhalten alle Mitarbeiter (sowohl in den Anlagen 30 bis 33 und alle anderen) dieselben Erhöhungsschritte.

5. Müssen Mitarbeiter mit Kürzungen rechnen, wenn sie in die neuen Anlagen 30 bis 33 übergeleitet werden?

Der Beschluss der BK enthält die grundsätzliche Festlegung, dass kein Mitarbeiter nach der Umstellung weniger verdienen darf als vorher.

6. Haben übergeleitete Mitarbeiter Nachteile, wenn sie noch keinen Bewährungsaufstieg bekommen haben oder noch nicht in der höchsten Regelvergütungsstufe sind?

Der TVöD kennt keine Bewährungsaufstiege. Aber in die neuen Tabellen wurden die alten Bewährungs- und Tätigkeitsaufstiege eingearbeitet. Bei der Überleitung erhalten Mitarbeiter ohne bereits erfolgten Bewährungsaufstieg dieselbe Vergütungsgruppe wie diejenigen, die schon einen Bewährungsaufstieg hatten. Es kann also kein Nachteil entstehen.

7. Haben befristet Beschäftigte Nachteile, wenn ihr Dienstverhältnis nach Überleitung (neu) verlängert wird?

Solange die Unterbrechung nicht mehr als einen Monat beträgt, gilt das Dienstverhältnis als ununterbrochen fortbestehend und führt zu keinerlei Nachteilen.

8. Können Mitarbeiter nach der Umstellung ihren Dienstgeber wechseln, ohne zurückgestuft zu werden?

Die AVR enthalten eine Regelung, wonach grundsätzlich alle bei einem kirchlichen (katholisch oder evangelisch) Arbeitgeber verbrachten Dienstzeiten aus dem vorher bestehenden Dienstverhältnis auf die weitere Einstufung anzurechnen sind.

**Wir gestalten
Caritas-Zukunft
durch attraktive
Tarife**

Mitarbeiterseite der
Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes

www.akmas.de



9. Wer bekommt die im TVöD vorgesehene Leistungsvergütung?

Nur die übergeleiteten Mitarbeiter bekommen eine Leistungsvergütung, die im Jahr 2011 1,5% und im Jahr 2012 1,75% der Jahresvergütung beträgt. Die Leistungsvergütung wird im ersten Jahr nach der Umstellung monatlich, danach jährlich ausbezahlt.

10. Was versteht man unter der sogenannten Überforderungsklausel? Welche Konsequenzen hat ihre Anwendung?

Bei der Umstellung kann wegen der Besitzstandsregelung kein Mitarbeiter weniger Vergütung als vorher bekommen. Es kann nur die Alternative zwischen gleichbleibender Vergütungshöhe und einem „Vergütungsgewinn“ durch die sofortige Umstellung auf TVöD bzw. VKA-MB geben. Im allgemeinen kommt es dadurch zu einem Anstieg der Personalkosten. Um Einrichtungen nicht in wirtschaftliche Schwierigkeiten zu bringen, besteht eine Überforderungsklausel. Davon kann der Dienstgeber Gebrauch machen, wenn er gegenüber der MAV nachweist, dass durch die reinen Umstellungskosten eine Personalkostenerhöhungen um 3 % von der Gesamt-Lohnsumme eintritt. Die Vergütungserhöhung darf dabei nicht mitgerechnet werden.

Liegen die Voraussetzungen vor, darf der Dienstgeber für 3 Jahre die Leistungsvergütung nach TVöD einbehalten. Die Inanspruchnahme der Überforderungsregelung muss der Bundeskommission der AK angezeigt werden.

11. Gibt es nach dem Beschluss der BK wieder die Möglichkeit, Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen?

Ab dem 1.1.2010 gilt für die AVR der Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes VKA über Altersteilzeit und flexible Altersarbeit. Dieser enthält allerdings gegenüber der bis Ende 2009 geltenden Anlage 17 deutliche Verschlechterungen.

Und die entscheidende Frage am Schluss: Was soll das Ganze??

Die Entwicklung der AVR gerät durch die in 2005 erfolgte Abkoppelung vom Tarifrecht des Öffentlichen Dienstes zunehmend in eine Sackgassen-Situation. Die „bewährte Praxis“ aus der BAT-Zeit, sich an die Lohn- und Gehaltsentwicklung des öffentlichen Dienstes (ÖD) anhängen zu können, ist verloren gegangen. Die AVR-Tabellen haben keinen Bezug mehr zum TVöD. Der Beschluss versucht, für ganz wesentliche Teile der Mitarbeiterschaft in der Caritas wieder an das Vergütungsrecht des Öffentlichen Dienstes anzuknüpfen.

Ein wichtiger Nebeneffekt: In Bereichen, in denen Tendenzen zum Lohndumping erkennbar sind und öffentliche Dienstgeber keine Rolle spielen (z.B. Ambulante Pflege), macht die AK die AVR-TVöD durch ihre hohe Marktpräsenz zum „Leittarif“.

9 weitere Fragen und Antworten zum Beschluss der Bundeskommission der AK vom 21. Oktober 2010

Tariferhöhung 2010



- 1. Wenn ich zu den übergeleiteten Mitarbeitern gehöre, wie finde ich die für mich zutreffende Vergütungsgruppe? Wie finde ich die richtige Stufe der neuen Entgelttabelle?**

Ärzte in Anlage 30 müssen neu eingruppiert werden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Pflege K nach Anlage 31 und Pflege B nach Anlage 32 sind jeweils durch die Zuordnungstabelle im Anhang B ihrer Anlage einer neuen Entgeltgruppe zuzuordnen. Für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst nach Anlage 33 gilt die Zuordnungstabelle in Anhang E.

- 2. Wie ermittle ich die für mich zutreffende Stufe innerhalb der neuen Entgeltgruppe?**

Die Stufenzuordnung erfolgt, indem man die erreichte Regelvergütungsstufe zugrunde legt, die Zahl verdoppelt (siehe Kopfzeile im Dienstvertrag) und das Ergebnis in Form von Jahren auf die Stufenlaufzeit nach der neuen Tabelle anrechnet. (Also: Regelvergütungsstufe 4 ergibt 8 Jahre für die Anrechnung im neuen System und die Zuordnung zu der daraus resultierenden Entgeltstufe).

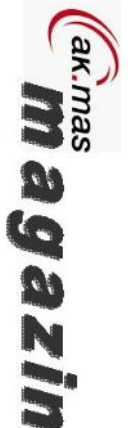
Darüber hinaus werden die Monate, die der Mitarbeiter seit der letzten Stufensteigerung zurückgelegt hat (jede Stufensteigerung erfolgte in der Vergangenheit alle zwei Jahre entweder zum Geburts- oder zum Einstellungsmonat) von der Zeit abgezogen, die bis zum Erreichen der nächsten Stufe im neuen System zurückzulegen ist.

- 3. Gilt als Zeitpunkt der Umstellung der Monat, in dem in meiner Einrichtung die Neuzuordnung der Mitarbeiter erfolgt?**

Der Zeitpunkt der Umstellung wird ausschließlich durch die zuständige Regionalkommission der AK festgelegt. Für die Regionen Bayern, Baden-Württemberg und NRW ist der Umstellungstag der 1.1.11, für die Region Mitte der 1.4.11. Nur die bis zu diesem Zeitpunkt eintretenden Veränderungen der persönlichen Verhältnisse der überzuleitenden Mitarbeiter werden bei der Ermittlung der Vergleichsjahresvergütung berücksichtigt.

- 4. Haben Mitarbeiter im ärztlichen Bereich, bei Pflege und Sozial- und Erziehungsdienst in den unter Frage 3 genannten Regionen ein Wahlrecht, ob die neuen Regelungen gelten sollen oder gibt es Ausnahmen in der Anwendung für „Alt“-Verträge?**

Die Frage ist klar zu verneinen. Alle Mitarbeiter der genannten Bereiche werden übergeleitet. Wenn sich die Vergütung der betroffenen Mitarbeiter durch die Überleitung verschlechtern sollte, bekommen sie eine entsprechende Besitzstandszulage, die diesen Nachteil ausgleicht.



5. Verliere ich bei der Umstellung die Heim-, Werkstatt- oder Pflegezulage? Was ist mit Zulagen, die im neuen System in ihrer Höhe differieren?

In die Vergleichsberechnung muss der Dienstgeber bei der Umstellung alle regelmäßig gezahlten monatlichen Zulagen aufnehmen. Gibt es im neuen System also eine Zulage nicht mehr, die früher gezahlt wurde, erhöht sich ggf. der Besitzstand entsprechend. Grundsätzlich ist aber durch die Umstellung keine Zulage verloren gegangen. Wo sich Differenzen in der Höhe der Zulage ergeben (z.B. bei der Schicht und Wechselschichtzulage) fließen diese in die Vergleichsberechnung ein.

6. Wer kontrolliert, ob der Dienstgeber die Überleitung korrekt vorgenommen hat?

Zunächst muss jeder Mitarbeiter diese Überprüfung selbst vornehmen. Dabei muss die Vergütung für den Monat nach der Umstellung grundsätzlich gleich hoch oder höher sein als für den Vormonat. Im Zweifel ist die MAV einzubeziehen.

7. Entfällt der AZV -Tag mit der Umstellung auf die neuen Anlagen automatisch für alle Mitarbeiter?

In den Regionen Bayern, Baden-Württemberg und NRW gibt es im Jahre 2011 für die umgestellten Mitarbeiter keinen AZV-Tag mehr. Alle anderen Mitarbeiter, die nicht den Anlagen 30 bis 33 zuzuordnen sind, erhalten den AZV-Tag weiter. In der Region Mitte entfällt der AZV -Tag ab 01. April 2011 für Mitarbeiter der Anlagen 30, 32 und 33. In den Regionen Nord und Ost bekommen nach heutigem Stand alle Mitarbeiter im Jahr 2011 den Arbeitszeit-Verkürzungs-Tag.

8. Was ändert sich mit einem Überleitungsbeschluss der Regionalkommissionen für die Geringfügig Beschäftigten, gilt insoweit die Anlage 18 noch?

Die Anlage 18 ist aus der AVR gestrichen. Sie gilt seit Ende 2009 für keinen Mitarbeiter mehr. Auch die bischöflichen Sonderregelungen in NRW, Nord und den Erzbistümern Berlin und Hamburg sind ausgelaufen. Wo die Regionalkommissionen den Paketbeschluss vom 21.10.2010 umgesetzt haben, gibt es jetzt für eine Übergangszeit von 3 Jahren die Möglichkeit, für geringfügig Beschäftigte einzelvertraglich von der Anwendung der Entgelttabelle abzuweichen, wenn die Tätigkeit nebenberuflich ausgeübt wird und mindestens 9,00 Euro (Pflege) bzw. 7,50 Euro (übrige Mitarbeiter) pro Stunde gezahlt werden. Es gilt jedoch das Diskriminierungsverbot des Teilzeit- und Befristungsgesetzes nachdem teilzeitbeschäftigte nicht schlechter behandelt werden dürfen als Vollzeitbeschäftigte.

9. Speziell zum Sozial- und Erziehungsdienst: Haben Sozialarbeiter, die bislang über die Vergütungsgruppe 5b, 4b in die 4a gekommen sind, in der neuen Anlage 33 Nachteile?

Neue Mitarbeiter und solche, die den Bewährungsaufstieg von VG 4b nach 4a noch nicht absolviert haben, haben Nachteile. Denn die Zuordnung im Rahmen des Anhangs E zur Anlage 33 erfolgt im Regelfall in die EG 12. Um die Bestandsmitarbeiter in diesem Bereich zu schützen, erhalten Mitarbeiter, die zum Umstellungstermin den Bewährungsaufstieg von der VG 4b in die VG 4a noch nicht bekommen haben, diesen innerhalb der ersten vier Jahre nachgewährt und damit auch eine Nachberechnung ihres Besitzstandes.

7 weitere Fragen und Antworten zum Beschluss der Bundeskommission der AK vom 21.Oktober 2010

- 1. Ist es richtig, dass Teilzeitbeschäftigte der Anlagen 30 bis 33 nach der Überleitung monatliche Zulagen nur noch anteilig (im Verhältnis ihrer Teilzeit zur Vollzeit) erhalten?**

Das ist die Konsequenz aus dem Wechsel in den TVöD. Während die AVR in ihrer früheren Anlehnung an den BAT noch differenziert hat, ob der Teilzeitbeschäftigte die Tatbestandsvoraussetzungen für die Zulage erfüllte oder nicht, wird jetzt generell nur noch im Verhältnis zu Vollzeit bezahlt.

***Wichtig:** Teilzeitbeschäftigte haben in Bezug auf die Zahlung der vollen Zulage einen Besitzstand, der bei der Überleitung mitberechnet werden muss!*

- 2. Bei der Überleitung in die neuen Entgeltstufen wird die bisher erreichte Vergütungsstufe verdoppelt und es werden so viele Jahre auf den Stufenverlauf in den neuen Anlagen angerechnet, wie sich aus der Verdoppelung der Vergütungsstufe (siehe Kopfzeile in der alten Abrechnung) ergeben. Was ist aber mit den Wochen und Monaten, die seit dem letzten Stufenaufstieg im alten System vergangen sind, sich also auf die Stufe nicht mehr ausgewirkt haben?**

Diese Zeit geht dem Mitarbeiter nicht verloren.

Zu der Zeit, die sich aus der Verdoppelung der Regelvergütungsstufe ergibt, wird die Zeit seit dem letzten Stufenaufstieg addiert. Die sich daraus ergebende Zeit ist der Einstufung im neuen System zugrunde zu legen.

- 3. Gilt die Anlage 1b (Besitzstandsregelungen zu Anlage 1 zu den AVR) auch für neu einzustellende Mitarbeiter?**

Die vorgenannten Regelungen setzen voraus, dass Mitarbeiter schon vor dem 30.6.2008 entsprechende Ansprüche gehabt haben müssen. Das trifft für neue Mitarbeiter, die unmittelbar in die Anlagen 30 bis 33 kommen, nicht zu. Allerdings fließen die (alten) Besitzstände aus Anlage 1b in die Vergleichsberechnung bei der Überleitung der Bestandsmitarbeiter mit ein.

- 4. Ist absehbar, ob und wann die Mitarbeiter nach Anlage 2 und 2 b zu den AVR in entsprechende TVöD-Regelungen überführt werden?**

Die Arbeitsrechtliche Kommission geht davon aus, dass diese Überleitung mit Sicherheit vorgenommen werden muss. Einen Zeitplan gibt es allerdings noch nicht. Daher werden vorübergehend beide Systeme nebeneinander laufen, mit der Folge, dass die Mitarbeiter nach Anlage 2 und 2 b weiterhin u.a. Anspruch auf den Arbeitszeitverkürzungstag nach § 1b der Anlage 5 haben und diese Mitarbeiter auch bei Neueinstellung im Unterschied zu den übergeleiteten Mitarbeitern eine Kinderzulage bekommen.

5. Hat die Mitarbeitervertretung bei der Überleitung von Mitarbeitern ein Zustimmungsrecht nach der Mitarbeitervertretungsordnung?

Diese Frage ist umstritten. Während die Dienstgeberseite davon ausgeht, dass es nur um eine ermessensfreie Zuordnung von einer Vergütungsgruppe/Vergütungsstufe (alt) zu einer Entgeltgruppe/Entgeltstufe (neu) geht, sieht die Mitarbeiterseite das anders.

In der Anlage 30 (Ärzte) und teilweise auch in der Anlage 33 (Sozial- und Erziehungsdienst) sind neue Tätigkeitsmerkmale gebildet, die es in der alten AVR nicht gab. Damit kann bereits die Findung der richtigen Entgeltgruppe mit einem Beurteilungsspielraum ausgestattet sein, der der Überprüfung durch eine MAV zugänglich sein muss. Darüber hinaus hat es in den letzten Jahren durch die Gerichte eine Ausweitung des Begriffs der Eingruppierung auch auf die richtige Stufenzuordnung gegeben. (Vgl. Kirchlicher Arbeitsgerichtshof, Urteil vom 19.3.2010, Az. M 16/09) Die Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission hält die Überleitung insgesamt für so komplex, dass es unbedingt einer inhaltlichen Überprüfung durch die MAV und damit der Ausübung eines Zustimmungsrechts bedarf.

6. In welchem Verhältnis steht die Überleitung zur richtigen Eingruppierung von Mitarbeitern in den neuen Anlagen?

Durch die Überleitung soll sicher gestellt werden, dass die neue Zuordnung zu einer Entgeltgruppe für den Mitarbeiter keine Verschlechterung gegenüber seinem bisherigen Status darstellt (Besitzstand). Unabhängig davon kann ein Mitarbeiter aufgrund der weiter bestehenden Eingruppierungsautomatik (*...Mitarbeiter ist in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale er überwiegend erfüllt...*) verlangen, dass er mindestens in die Entgeltgruppe kommt, die für ihn auch zutreffend ist. Dieser Fall kann allerdings nur eintreten, wenn neue Tätigkeitsmerkmale gebildet sind.

Wichtig: Alle Fragen unzutreffender Eingruppierung bereits im alten System sind zweckmäßigerweise vor der Überleitung zu klären.

7. Die AVR enthält in § 23 eine Regelung, wonach Ansprüche verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 6 Monaten ab Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Welche Bedeutung hat das für die Überleitung von Mitarbeitern?

Sinn der Vorschrift ist, dass strittige Fragen aus dem Dienstverhältnis so geklärt werden, dass Dienstgeber und Mitarbeiter möglichst zeitnah den zugrunde liegenden Sachverhalt prüfen können. Daher können mögliche Ansprüche aus einer evtl. fehlerhaften Überleitung erst dann geklärt werden, wenn der Mitarbeiter die erste Abrechnung im neuen System bekommen hat. Allerdings rechnet § 23 nach seinem Wortlaut „ab Fälligkeit“ des Anspruchs, was sich theoretisch auf den Umstellungszeitpunkt (Bayern, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen 1.1., Mitte 1.4., Nord 1.7.11) beziehen könnte. Daher sollte jeder Mitarbeiter unverzüglich nach Erhalt seiner ersten Abrechnung die Richtigkeit prüfen und ggf. auch „auf Verdacht“ zur Wahrung seiner Ansprüche Berechnungen beanstanden, die er nicht nachvollziehen kann.

