

Antworten auf Fragen zur neuen Entgeltordnung

Häufig gestellte Fragen von Mitarbeitern und Mitarbeitervertretungen

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 an Veränderungen verschiedener Anlagen in den Richtlinien für Arbeitsverträge (AVR).

Hintergrund:

Die neue Entgeltordnung der Caritas orientiert sich an der zwischen der Gewerkschaft ver.di, dem Bund sowie den kommunalen Arbeitgebern vereinbarten neuen Entgeltordnung im Bereich des TVöD. Dieser Vereinbarung für den Öffentlichen Dienst gingen langjährige Verhandlungen voraus.

Antworten für die Praxis

Mit der Einführung der neuen Entgeltordnung tauchen auch viele Fragen auf. Die folgende Sammlung greift häufig gestellte Fragen aus der Anwender-Praxis auf - angefangen bei der Beteiligung der Mitarbeitervertretung über Eingruppierung bis hin zur Überleitung. Der Fragen-und-Antworten-Katalog ist natürlich nicht abschließend. Er ersetzt auch nicht die Prüfung und Rechtsberatung im Einzelfall.

Das ak.mas-Info vom März 2017, welches sich mit der Jahressonderzahlung und den unbestimmten Rechtsbegriffen in den Eingruppierungstatbeständen befasst, und das vorliegende ak.mas-Info sollen zusammen eine Orientierung und Arbeitshilfe bieten. ■

Die Fragen im Überblick:

- 2 Ist die Mitarbeitervertretung (MAV) bei der Überleitung in die neue Entgeltordnung (EGO) zu beteiligen?
- 2 Wird bei der Überleitung in die neue Entgeltordnung die bisherige (alte) Eingruppierung überprüft und gegebenenfalls auch korrigiert?
- 3 Wie wird der Mitarbeiter über seine neue Möglichkeit der Eingruppierung informiert? Ist dies die Aufgabe der MAV oder des Dienstgebers?
- 3 Wer kann als Praxisanleiter in die Entgeltgruppe P 8 Fallgruppe 2 (Anhang B Anlage 31 bzw. 32 AVR) eingruppiert werden?
- 3 Eingruppierung von Pflegekräften in der Psychiatrie: Bedeutet die neue Eingruppierungsgruppe, dass jede/r Mitarbeiter/in im Einsatzgebiet der Psychiatrie die Anforderungen der EG P8 erfüllt und hier eingruppiert wird?
- 4 Eingruppierung von Pflegekräften in der Psychiatrie: Besteht Anspruch auf die Pflegezulage?
- 4 Wo sind in der neuen Entgeltordnung die Bachelor-Abschlüsse abgebildet?
- 4 Wo sind in der neuen Entgeltordnung die Master-Abschlüsse abgebildet?
- 5 Wie sehen die neuen Organisationsgrößen im Bereich der Anlage 31 AVR aus?
- 5 Gibt es weiterhin die Pflegezulage in der stationären und ambulanten Altenpflege – Anlage 32 AVR?
- 6 Wie werde ich in die neue Entgeltordnung übergeleitet?
- 7 Wie funktioniert der Antrag auf Höhergruppierung?
- 8 Erhöht sich die Besitzstandszahlung mit der Erhöhung der Tarife automatisch?

Antworten auf Fragen zur neuen Entgeltordnung

Ist die Mitarbeitervertretung (MAV) bei der Überleitung in die neue Entgeltordnung (EGO) zu beteiligen?

Zur Beteiligung der Mitarbeitervertretung gibt es keine Regelung im Bundesbeschluss. Auch in der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) findet man keine explizite Erwähnung (Veränderung des Vergütungssystems). Das Thema wird daher unterschiedlich diskutiert. Es ist aber zu empfehlen, dass die Mitarbeitervertretung beteiligt wird.

Es gibt eine Rechtsprechung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs, an der man sich orientieren kann:

- > Urteil M 16/09 vom 20.03.2010 zur Mitbestimmung bei der Stufenzuordnung
- > Urteil M 08/12 vom 31.08.2012 zur Richtigkeitskontrolle Überleitung 2011
- > Urteil M 03/12 vom 31.08.2012 zur Zuordnungstabelle Anlage 33 (Überleitung 2011)

Diese Rechtsprechung bezog sich auf die Überleitung in die damals neu eingeführten Anlagen 30 – 33 in den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR).

Beteiligung bei Stufenzuordnung, Überleitung und Höhergruppierung

Die aktuelle Überleitung in die neue Entgeltordnung in den Anlagen 31 und 32 AVR enthält auch eine Regelung zur Stufenzuordnung. Argumente, die dafür sprechen, dass die MAV bei der **Stufenzuordnung** beteiligt wird, sind:

- > Das Mitbestimmungsrecht soll die richtige Einstufung gewährleisten.
- > Es geht um keine rechtsgestaltende Arbeitgeberentscheidung, sondern um Normenvollzug.
- > Bei der Beteiligung handelt es sich also um ein „Mitbestimmungsrecht“ im Sinne einer Richtigkeitskontrolle.
- > Die Richtigkeitskontrolle bleibt unvollständig, wenn sie sich auf die Einreihung in die Vergütungsgruppe beschränkt und die in ihr gleichfalls festgelegte Stufenzuordnung ausspart.
- > Eine verschiedene Vergütung ergibt sich daher nicht nur aus der Festlegung der Vergütungsgruppe, sondern

auch aus der Einordnung in die Vergütungsstufe der jeweils maßgeblichen Vergütungsgruppe.

- > Die Beteiligung wird daher auch auf die Einstufung in die Fallgruppe bezogen, sofern eine Vergütungsgruppe verschiedene Fallgruppen aufweist.

Ob die **Überleitung** der Mitarbeitenden in die neue geschaffene Eingruppierung der AVR der Zustimmung durch die MAV bedarf, ist strittig. Folgende Argumente sprechen dafür:

- > Die Überleitung in das neue Entgeltgruppensystem (= neue EGO in Anlagen 31 und 32 AVR) erfordert eine Umgruppierung. Es handelt sich nicht um eine bloße Umbenennung des Eingruppierungstatbestands.
- > Der Mitbestimmungstatbestand liegt auch vor, wenn sich bei gleich bleibender Tätigkeit des Mitarbeiters die Vergütungsordnung ändert.
- > Dies gilt ebenfalls, wenn sich die Überleitung in die neue Vergütungsordnung kraft der Zuordnungstabelle automatisch ergibt und die auf sie bezogene Erklärung des Dienstgebers rein deklaratorischer Natur ist.

Die **Höhergruppierung auf Antrag** ist eine **Umgruppierung**. Hier ist die MAV unstreitig zu beteiligen.

Wird bei der Überleitung in die neue Entgeltordnung die bisherige (alte) Eingruppierung überprüft und gegebenenfalls auch korrigiert?

Der Dienstgeber ist anlässlich der Überleitung in die neuen Entgeltgruppen nicht verpflichtet, sämtliche zum Stichtag bestehenden Eingruppierungen auf ihre Richtigkeit zu überprüfen. Es gilt der Grundsatz der Fortgeltung der „alten“ Eingruppierungsregelung. Das gilt auch dann, wenn die „alte“ Eingruppierung nicht korrekt war. Entscheidend ist allein die Zuordnungstabelle nach § 2 Anhang F der Anlage 31 bzw. § 2 Anhang G der Anlage 32 AVR (zur Beteiligung der Mitarbeitervertretung siehe oben). **Nach** erfolgter Zuordnung in der neuen Entgeltordnung kann überprüft werden, ob die neue Eingruppierung richtig ist oder ob eine Korrektur erfolgen muss.

Wie wird der Mitarbeiter über seine neue Möglichkeit der Eingruppierung informiert? Ist dies die Aufgabe der MAV oder des Dienstgebers?

Der Dienstgeber hat den Mitarbeiter darauf hinzuweisen, dass für die Höhergruppierung ein Antrag erforderlich ist. Ferner muss der Dienstgeber den Mitarbeiter auf die einjährige Ausschlussfrist für diesen Antrag hinweisen.

Der Dienstgeber sollte dem Mitarbeiter mitteilen bzw. hat auf Nachfrage des Mitarbeiters mitzuteilen, in welcher Entgeltgruppe er derzeit eingruppiert ist, welche Stufenlaufzeit bislang zurückgelegt wurde und wann der nächste Stufenaufstieg erfolgen würde.

Der Dienstgeber ist nicht verpflichtet, den Mitarbeiter zu beraten, ob ein Höhergruppierungsantrag gestellt werden sollte oder nicht. Das muss der einzelne Mitarbeiter selbst beurteilen.

Die MAV kann ihrerseits die Mitarbeiter über die Möglichkeit der Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung, der Antragserfordernis sowie der Jahresfrist im Allgemeinen informieren. Im Einzelfall kann sie so den Mitarbeiter unterstützen. Die Entscheidung liegt aber letztendlich beim Mitarbeiter selbst. Hier spielen verschiedene Faktoren wie z.B. die individuelle Situation eine Rolle.

Wer kann als Praxisanleiter in die EG P 8 Fallgruppe 2 (Anhang B Anlage 31 bzw. 32 AVR) eingruppiert werden?

In der neuen Entgeltgruppe (EG) P 8 ist in der Fallgruppe 2 der Praxisanleiter eingruppiert:

Praxisanleiter in der Pflege mit berufspädagogischer Zusatzqualifikation nach bundesrechtlicher Regelung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 3)

Voraussetzung für die Eingruppierung ist zum einen die Qualifikation „Praxisanleiter in der Pflege mit berufspädagogischer Zusatzqualifikation nach bundesrechtlicher Regelung“. Das bedeutet:

- > eine zweijährige pflegerische Berufserfahrung sowie
- > im Krankenhaus: eine berufspädagogische Zusatzqualifikation von 200 Stunden (KrPflAPrV)
- > in der Altenpflege: »in der Regel« der Nachweis durch eine berufspädagogische Fortbildung oder Weiterbildung (AltPflAPrV)

Zum anderen muss die „entsprechende Tätigkeit“ vorliegen. Beide Voraussetzungen müssen erfüllt sein. Die Tätigkeit als Praxisanleiter nach EG P 8 Fallgruppe 2 muss zu mindestens 50% ausgeübt werden.

Es könnte sein, dass sich die Rechtsprechung hier künftig weiter entwickelt und die Übertragung der Praxisanleitung unabhängig von dem prozentualen Anteil der Tätigkeit an der Gesamttätigkeit des Mitarbeiters als einen Arbeitsvorgang definiert. Dann wäre stets die EG P 8 einschlägig.

Komplette Arbeitsvorgänge sind maßgeblich

Nach derzeitiger Rechtslage liegt eine „entsprechende Tätigkeit“ vor, wenn die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter überwiegend (also mit mindestens 50 % seiner Gesamttätigkeit) mit der Tätigkeit befasst ist. Dabei ist nicht die Einzeltätigkeit (z.B. Fahren eines PKW, Dokumentation, Gespräche mit Angehörigen und einzelne Pflegeleistungen etc.) entscheidend. Vielmehr ist der komplette Arbeitsvorgang, sind die kompletten Arbeitsvorgänge (Fahren mit dem PKW zur Aufnahme der Pflegeleistung, Dokumentation der Pflegeleistung für die Abrechnung, Gespräche mit Angehörigen zur Planung und konkreten Durchführung einer Pflegeleistung) maßgeblich.

Im Einzelfall ist also zu prüfen, ob ein Gesamt-Arbeitsvorgang Praxisanleitung vorliegt, der mindestens 50 % der Gesamttätigkeit des Mitarbeiters ausmacht.

Eingruppierung von Pflegekräften in der Psychiatrie: Bedeutet die neue Eingruppierungsgruppe, dass jede/r Mitarbeiter/in im Einsatzgebiet der Psychiatrie die Anforderungen der EG P8 erfüllt und hier eingruppiert wird?

In die EG P8 Fallgruppe 1 werden all die examinierten Pflegekräfte eingruppiert, die in einem Spezialbereich tätig sind, für den nach der Empfehlung der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG Empfehlung) zur Weiterbildung von Pflegekräften **eine Fachweiterbildung vorgesehen ist** (EG P 8 Fallgruppe 1 in Verbindung mit den Anmerkungen Nr. 4a und Nr. 6 zu den Tätigkeitsmerkmalen der EG P 4 bis P 9 und 9b bis 12).

Bei der Fachweiterbildung muss es sich um eine Fachweiterbildung nach § 1 der **DKG-Empfehlung zur pflegerischen Weiterbildung vom 29. September 2015** in der jeweiligen Fassung oder um eine gleichwertige Weiterbildung nach § 21 dieser DKG-Empfehlung handeln. Das regelt die Anmerkung Nr. 6.

Die DKG-Empfehlung regelt die Weiterbildung von folgenden Pflegenden in den Spezialbereichen:

- > Pflege in der Endoskopie
- > Intensiv- und Anästhesiepflege
- > Pflege in der Nephrologie
- > Pflege in der Onkologie
- > Pflege im Operationsdienst
- > Pädiatrische Intensiv- und Anästhesiepflege
- > Pflege in der Psychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie

Die jeweilige Fachweiterbildung umfasst:

1. mindestens 720 Stunden Theorie (davon können maximal 25 Prozent in nachgewiesenen Formen von selbstgesteuertem Lernen durchgeführt werden);
2. mindestens 1800 Stunden praktische Weiterbildung, die unter fachkundiger Anleitung (Praxisanleiter) stehen, und
3. die jeweiligen Prüfungen (Modulprüfungen, praktische Leistungsnachweise sowie die praktische und mündliche Abschlussprüfung).

Es muss also eine Fachweiterbildung in diesem Sinne für den jeweiligen Spezialbereich – hier also für den Spezialbereich Pflege in der Psychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie – **vorgesehen sein**. Die oben genannten Spezialbereiche lösen die schwierige Tätigkeit im Sinne der P 8 Fallgruppe 1 aus.

Natürlich müssen für die Eingruppierung die übrigen Voraussetzungen auch erfüllt sein.

Exkurs: Wann wird eine absolvierte Weiterbildung nach der DKG-Empfehlung anerkannt?

Die Weiterbildung im jeweiligen Fachgebiet wird anerkannt, wenn die Teilnehmende den Nachweis erbringt, dass sie

1. die Erlaubnis nach § 1 Abs. 1 Nummer 1 oder 2 des Krankenpflegegesetzes besitzt,
2. an einer Weiterbildung entsprechend dieser DKG-Empfehlung teilgenommen und
3. die notwendigen Prüfungen bestanden hat.

Eine auf der Grundlage einer landesrechtlichen Verordnung erworbene abgeschlossene Weiterbildung wird anerkannt, wenn die Gleichwertigkeit des Weiterbildungsstandes zur DKG-Empfehlung nachgewiesen wird.

Eine im Ausland erworbene abgeschlossene Weiterbildung kann anerkannt werden, wenn die Gleichwertigkeit des Weiterbildungsstandes zur DKG-Empfehlung nachgewiesen wird. Das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz findet keine Anwendung.

Eingruppierung von Pflegekräften in der Psychiatrie: Besteht Anspruch auf die Pflegezulage?

Im Gegenzug zu der Neuordnung der Pflegetätigkeit in Psychiatrien und psychiatrischen Krankenhäusern oder Einrichtungen zur EG P 8 Fallgruppe 1 **entfällt** für diese Mitarbeiter die Pflegezulage nach der Anmerkung Nr. 1 Buchstabe b. Ferner findet Abschnitt VIII Absatz e) Nr. 4 Unterabsatz 1 der Anlage 1 zu den AVR keine Anwendung. Das regelt die Anmerkung Nr. 5.

Für vorhandene Mitarbeiter werden in § 3 Abs. 3 Anhang F Anlage 31 bzw. § 3 Abs. 3 Anhang G Anlage 32 AVR Übergangsregelungen getroffen.

Wo sind in der neuen Entgeltordnung die Bachelor-Abschlüsse abgebildet?

Der Bachelor-Abschluss wird in den EG 9b bis 12 der Anlagen 31 bzw. 32 AVR (Anhang A) abgebildet. Die EG 9b bis 12 enthalten allgemeine Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte mit **abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit**.

Definition der abgeschlossenen Hochschulbildung:

- > Abschluss mit Diplomgrad „FH“ oder Bachelordiplom oder nach § 18 HRG gleichwertiger Abschluss
- > Studienzeit von mindestens sechs Semestern
- > Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen der Akkreditierungsrates akkreditiert sein
- > Gleichstellung von Abschlüssen in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien
- > Gleichstellung von Abschlüssen an einer ausländischen Hochschule, wenn durch die zuständige staatliche Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt.

Hinzukommen muss die „entsprechende Tätigkeit“. Zu beachten ist auch die Anmerkung Nr. 7 zur EG 9b.

Die EG 9b ist die Mindest-Eingruppierung (bei Vorliegen der Voraussetzungen). Die EG 10 bis 12 heben sich durch zusätzliche besondere Anforderungen (sogenannte Heraushebungsmerkmale) aus der EG 9b heraus. In den Heraushebungsmerkmalen wird darauf abgestellt, dass sich die auszuübende Tätigkeit aus der niedrigeren Entgeltgruppe heraus hebt.

Wo sind in der neuen Entgeltordnung die Master-Abschlüsse abgebildet?

Der Master-Abschluss wird in den EG 13 bis 15 der Anlagen 31 bzw. 32 AVR (Anhang A) abgebildet. Vorausgesetzt wird hier die abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung. Das heißt:

- > Studium beendet mit 1. Staatsprüfung, Magisterprüfung, Diplomprüfung (an Universitäten, ...) oder Masterprüfung (sofern akkreditiert)
- > Für den Abschluss ist Regelstudienzeit von mindestens 8 Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester oder Ähnliches – vorgeschrieben
- > Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzungen auch dann nicht, wenn mehr als 6 Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind

- > Gleichstellung von Abschlüssen an einer ausländischen Hochschule, wenn durch die zuständige staatliche Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt.

Die EG 13 ist die Mindest-Eingruppierung (bei Vorliegen der Voraussetzungen). Die EG 14 bis 15 heben sich durch zusätzliche besondere Anforderungen (sogenannte Heraushebungsmerkmale) aus der EG 13 heraus. In den Heraushebungsmerkmalen wird darauf abgestellt, dass sich die ausübende Tätigkeit aus der niedrigeren Entgeltgruppe heraus hebt.

Es muss jeweils die **entsprechende Tätigkeit** vorliegen:

- > Eine Tätigkeit mit akademischem Zuschnitt. Darunter fallen Tätigkeiten mit fachlichem Bezug zur jeweiligen wissenschaftlichen Hochschulbildung, d.h. (unmittelbarer) Bezug der Tätigkeit zur konkreten Fachdisziplin.
- > Der Aufgabenkreis kann überhaupt erst mit vorhandener Hochschulbildung bewältigt werden. Das liegt insbesondere vor, wenn
 - umfangreich, systematisch geordnetes sowie beherrschtes Wissen/Können zur Anwendung kommt
 - die Tätigkeit von wissenschaftlichen Anwendungsmethoden getragen ist (z.B. Zusammenhänge erkennen, Analysen und Ableitungen erarbeiten).

Wie sehen die neuen Organisationsgrößen im Bereich der Anlage 31 AVR aus?

Dem Aufbau der Tätigkeitsmerkmale für Führungskräfte in der Pflege wird folgende regelmäßige Organisationsstruktur zu Grunde gelegt:

- Die **Gruppen- bzw. Teamleitung** stellt die unterste Leitungsebene dar. Einer Gruppen- bzw. einer Teamleitung sind in der Regel nicht mehr als neun Mitarbeiter unterstellt.
- Die **Station** ist die kleinste organisatorische Einheit. Einer Stationsleitung sind in der Regel nicht mehr als zwölf Mitarbeiter unterstellt.
- Ein **Bereich bzw. eine Abteilung** umfasst in der Regel mehrere Stationen. Einer Bereichs- bzw. Abteilungsleitung sind in der Regel nicht mehr als 48 Mitarbeiter unterstellt.

Dabei zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer/eines Vollzeitbeschäftigten. Sie werden also nicht pro Kopf sondern anteilig mitgezählt.

Dieser Aufbau in den EG P 9 bis P 16 basiert auf den drei typischen Hierarchieebenen unterhalb der Pflegedienstleitung, denen jeweils eine bestimmte Anzahl unterstellter Mitarbeiter zugeordnet wurde. Eine abweichende Bezeichnung für vergleichbare organisatorische Einheiten ist dabei unschädlich (Vorbemerkung Nr. 2).

Die jeweiligen Angaben für die Zahl der unterstellten Mitarbeiter gelten nur „in der Regel“. Daher sind Unter- oder Überschreitungen im Einzelfall möglich, ohne dass sich daraus

eine andere Eingruppierung ergibt. Damit soll eine Anpassung an die unterschiedlichen Organisationsstrukturen in den Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen ermöglicht werden. Es handelt sich also um keine absoluten Größen.

Unterstellte Mitarbeiter und Maß von Verantwortlichkeit

Entsprechend dem bisherigen Recht müssen die unterstellten Mitarbeiter nur fachlich unterstellt sein. Nicht erforderlich ist es, dass sie auch disziplinarisch unterstellt sind (Satz 2 der Vorbemerkung Nr. 1).

Im Gegensatz zum bisherigen Recht ist es nun unerheblich, ob es sich bei den unterstellten Mitarbeitern um Pflegekräfte handelt. Auch fachlich unterstellte Mitarbeiter in anderen Gesundheitsberufen und in sonstigen Berufen wie z.B. im Wirtschaftsdienst oder im Verwaltungsdienst sind also zu berücksichtigen.

Innerhalb der jeweiligen Größenklasse der organisatorischen Einheiten wird zwischen dem normalen und einem höheren Maß von Verantwortlichkeit differenziert. Das macht den Unterschied aus zwischen z.B. der Eingruppierung in die P 10 Fallgruppe 1 und der in die P 11 Fallgruppe 1. Ein höheres Maß von Verantwortlichkeit kann sich dabei insbesondere aus den fachlichen Anforderungen ergeben. Beispiel: Die Leitung einer Intensivstation ist bei gleicher Anzahl unterstellter Mitarbeiter mit einer höheren Verantwortung verbunden als die Leitung einer allgemeinchirurgischen Station. Das höhere Maß von Verantwortlichkeit kann sich aber auch aus zusätzlichen Aufgaben ergeben. Beispiel: Aufgaben in der Weiterbildung.

Gibt es weiterhin die Pflegezulage in der stationären und ambulanten Altenpflege – Anlage 32 AVR?

Die Mitarbeiter in der stationären wie auch in der ambulanten Pflege haben Anspruch auf eine Pflegezulage. Die Unterscheidung zwischen **stationärer Pflege in Anhang D** und **ambulanter Pflege in Anhang E** wird in der Anlage 32 AVR aufrechterhalten. In Anhang E wird für die Eingruppierung der Mitarbeiter in der Pflege auf den Anhang D verwiesen. Hier ist in der Anmerkung Nr. 1 zu den Tätigkeitsmerkmalen die Pflegezulage geregelt.

Anhang D der Anlage 32 AVR, Abschnitt I (Mitarbeiter in der Pflege) Anmerkung Nr. 1:

„1. Mitarbeiter der Entgeltgruppen P 4 bis P 9, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei

- an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patienten (z.B. Tuberkulose-Patientinnen oder -Patienten), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,

- b) Kranken in geschlossenen oder halbgeschlossenen (Open-door-system) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen,
- c) Kranken in geriatrischen Abteilungen und Stationen,
- d) Gelähmten oder an multipler Sklerose erkrankten Patienten,
- e) Patienten nach Transplantationen innerer Organe oder von Knochenmark,
- f) an AIDS (Vollbild) erkrankten Patienten,
- g) Patienten, bei denen Chemotherapien durchgeführt oder die mit Strahlen oder mit inkorporierten radioaktiven Stoffen behandelt werden,

ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage in Höhe von 46,02 Euro. Gleiches gilt für Mitarbeiter der Entgeltgruppen P 4 bis P 9, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend in der häuslichen Pflege ausüben, für die Dauer dieser Tätigkeit.“

Anhang D Anlage 32, Abschnitt II (leitende Mitarbeiter in der Pflege), Anmerkung Nr. 1:

„Diese Mitarbeiter erhalten die Zulage nach den Anmerkungen Nrn. 1 und 2 zu Abschnitt I ebenfalls, wenn alle dem Gruppenleiter bzw. dem Teamleiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegekräfte Anspruch auf die jeweilige Zulage haben.“

Anhang E Anlage 32 AVR, Abschnitt I (Mitarbeiter in der Pflege):

Es gilt Abschnitt I des Anhangs D, siehe oben Anmerkung Nr. 1 zu Abschnitt I Anhang D.

Anhang E Anlage 32 AVR, Abschnitt II (leitende Mitarbeiter in der Pflege), Anmerkung:

„Mitarbeiter der Entgeltgruppen P 8 bis P 12, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend in der häuslichen Pflege ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 46,02 Euro“.

Wie werde ich in die neue Entgeltordnung übergeleitet?

Die Überleitung erfolgt per automatischer Zuordnung. Dafür ist die Entgeltgruppe maßgeblich, in die der Mitarbeiter 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 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 Mitte war am 31.12.16 in der KR 9a Stufe 4 eingruppiert. Die alte Eingruppierung KR 9a wird der neuen Eingruppierung P 9 zugeordnet.

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 31.12.16 in der Stufe 4 zurück gelegte 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 gilt:

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 Tag vor dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung durch Zuordnung nach Anhang B in der Fassung vom 31.12.2016 in der Vergütungsgruppe **Kr 2 Ziffer 3** eingruppiert und die am Tag des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung der EG P 6 zugeordnet sind, ist abweichend von § 13 Abs. 1 Satz 1 der Anlage 31/32 AVR die Endstufe die Stufe 3.

Für Anlage 31 gilt:

Mitarbeiter, die am Tag vor dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung durch Zuordnung nach Anhang B in der Fassung vom 31.12.2016 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 überleitet.

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.

Wie funktioniert der Antrag auf Höhergruppierung?

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 ausübenden 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 Stufenanstieg folgt.

Der Garantiebtrag

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 31.12.2016) der Anlagen 31 und 32 AVR, zu den Stufenlaufzeiten siehe § 13 Anlagen 31 und 32 AVR. Das hat zur Folge, dass ein Garantiebtrag entstehen kann für die Dauer der Stufenlaufzeit. **Achtung: Die Werte dieses Garantiebtrages sind auch um die zweite Vergütungserhöhung um 2,35 % zu erhöhen.** Rechtsgrundlage dafür ist der Beschluss der Bundeskommission vom 16. Juni 2016

Buchstabe A Ziffer II.1 Satz 2 i.V.m. dem Beschluss der Bundeskommission vom 8.12.2016 Buchstabe A. Ziffer 1. Zu beachten ist, dass im Zuständigkeitsbereich der RK Nord die zweite Vergütungserhöhung erst ab dem 1. Juli 2017 gilt.

Garantiebeträge können also durch die Höhergruppierung auf Antrag neu entstehen. In dem Fall wird nach den Bestimmungen, die bis 31.12.2016 gültig waren, verfahren – diese sehen noch einen Garantiebtrag vor. Somit kann bei einem Antrag auf Höhergruppierung (im Rahmen der Überleitung) ein Anspruch auf den Garantiebtrag entstehen.

Ruht das Arbeitsverhältnis am Tag des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung, 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.

Nachteilige Faktoren bei Höhergruppierung

Für den Mitarbeiter nachteilig können sich folgende 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 Psychiatriepflegeluzule 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. Sie 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 Tag des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung. Ist zwischen dem Tag des Inkrafttretens und der Antragstellung ein Stufenaufstieg erfolgt, wird dieser rückgängig gemacht. Stattdessen beginnt in der höheren Entgeltgruppe die Stufenlaufzeit neu.

Erhöht sich die Besitzstandszahlung mit der Erhöhung der Tarife automatisch?

Die Besitzstandszulage aus der Überleitung 2011 in die Anlagen 30 – 33 AVR ist von den allgemeinen Vergütungserhöhungen nicht betroffen. Sie bleibt statisch und wird in unveränderter Höhe weitergezahlt, soweit sich die persönlichen Verhältnisse (Anspruch auf Kindergeld) nicht verändern. ■

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.

Die ak.mas digital:

Mehr Informationen zur Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission finden Sie auf:

Website: www.akmas.de

Facebook: www.facebook.com/ak.mas.caritas

Twitter: www.twitter.com/akmas_caritas



Neu: Die ak.mas-App

Informationen der ak.mas gibt es jetzt auch per App für mobile Endgeräte: Möchten Sie über Informationen der Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission aktuell auf dem Laufenden bleiben? Dann laden Sie sich kostenlos die ak.mas-App für Android- und iOS-Betriebssysteme auf Ihr mobiles Endgerät.



Impressum

Herausgeber:

Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (ak.mas)

V.i.S.d.P: Rolf Cleophas, c/o ak.mas Geschäftsstelle, Reinhardtstr. 44, 10117 Berlin,

Tel.: 030 679693630, Mail: akmas@caritas.de

Autorin: Bianca Kastenholz, Rechtsanwältin, Rechtsberaterin der ak.mas, Redaktion und Gestaltung: Jürgen Grommes