

Entgeltordnung 2017: FAQ's

Schlagworte (alphabetisch sortiert)	Fragen	Antworten
Anlage 2	Gilt die neue Entgeltordnung auch für Mitarbeitende in der bisherigen Anlage 2?	Nein, hierzu hat die BK keinen Beschluss gefasst. Es gelten weiterhin die bisherigen Regelungen. An den linearen Steigerungen nehmen jedoch auch diese Mitarbeitenden teil.
Automatismus	Was ist mit Automatismus gemeint?	Gemeint ist die automatische Überleitung der Bestandsmitarbeiter der Anlagen 31 und 32 in eine neue Vergütungsstruktur (vgl. auch P-Tabelle und Überleitung). Diese Überleitung kann nicht zur Korrektur bisheriger Eingruppierungen genutzt werden.
Antragserfordernis	Muss der Dienstgeber auf das Antragserfordernis hinweisen?	Ja. Der Dienstgeber muss auf das Antragserfordernis und die einjährige Ausschlussfrist hinweisen. Weitere Beratungen, insbesondere, ob der Mitarbeiter einen solchen Antrag stellen sollte oder nicht, hat er aber nicht vorzunehmen und ist mit Blick auf das Haftungsrisiko auch nicht zu empfehlen.
Beratung (Haftung)	Sollte der Dienstgeber seine Mitarbeitenden im Prozess der neuen Entgeltordnung individuell beraten?	Individuelle Beratungen, insbesondere, ob der Mitarbeiter einen Höhergruppierungsantrag stellen sollte oder nicht, hat der Dienstgeber nicht vorzunehmen. Dies ist mit Blick auf das Haftungsrisiko auch nicht zu empfehlen.

Schlagworte (alphabetisch sortiert)	Fragen	Antworten
Besitzstand	Wird es bei der Einführung der neuen Entgeltordnung wieder zu aufwendigen Besitzstandsregelungen kommen?	Nein. Die Überleitung/Zuordnung der Bestandsmitarbeiter in die neue P-Tabelle erfolgt rein schematisch nach der in § 2 im Anhang F zu Anlage 31 sowie im Anhang G zu Anlage 32 veröffentlichten Zuordnungstabelle. Dabei nehmen die Mitarbeiter die bereits erworbene Stufe sowie die Stufenlaufzeit mit. Dadurch werden ein im Vergleich zur bisherigen Eingruppierung niedrigeres Tabellenentgelt der Mitarbeiter nach Überleitung in die P-Tabelle und damit auch Besitzstandsregelungen vermieden.
besonderes Maß der Verantwortung	Wie ist dieser Rechtsbegriff in EG 12 und 15 sowie in P11, P13 und P16 auszulegen?	<ul style="list-style-type: none"> • zugrundeliegende Anforderungen müssen erheblich übertroffen werden • insbesondere Steigerung gegenüber der Anforderung „besonders verantwortungsvolle Tätigkeit“ • besonders herausragende Spitzenstellungen im gehobenen Dienst bzw. höheren Dienst
besondere Schwierigkeit und Bedeutung	Wie ist dieser Rechtsbegriff in EG 10, 11, 14 und 15 auszulegen?	<p>Beide Merkmale müssen nebeneinander erfüllt sein.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bedeutung: <ul style="list-style-type: none"> – betrifft die Größe des Aufgabengebietes, die Tragweite der zu bearbeitenden Materie oder die Auswirkungen der Tätigkeit – Tätigkeit muss für nachfolgende Bearbeiter richtungsweisend sein • Schwierigkeit: <ul style="list-style-type: none"> – erhebliche Heraushebung aus den umfassenden Fachkenntnissen und selbstständigen Leistungen – deutlich höhere erforderliche Qualifikation, z.B. Breite und Tiefe des geforderten fachlichen Wissens, außergewöhnliche Erfahrungen, Spezialkenntnisse
besonders verantwortungsvoll	Wie ist dieser Rechtsbegriff in EG 9c auszulegen?	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortung dafür, dass im übertragenen Aufgabenbereich zu erledigende Aufgaben sachgerecht, vorschriftsmäßig und pünktlich ausgeführt werden • Verantwortung für Mitarbeiter, Sachen, Arbeitsabläufe, zu erreichende Ergebnisse oder technische Zusammenhänge

Schlagworte (alphabetisch sortiert)	Fragen	Antworten
Durchgeschriebene Fassung	Gibt es noch eine Entgeltordnung in durchgeschriebener Fassung mit allen Eingruppierungsregelungen, oder bleibt es beim Beschlusstext?	Die Entgeltordnung in durchgeschriebener Fassung wird es mit Erscheinen der neuen Ausgabe der AVR geben, die vom Deutschen Caritasverband herausgegeben und vom Lambertus-Verlag veröffentlicht wird. Bis zu diesem Zeitpunkt bleibt es beim Beschlusstext.
Eingruppierung	Was wird unter höherer Entgeltgruppe bei der Eingruppierung verstanden - nur die höhere Zahl, z.B. Kr 3a nach P4 - oder aber nur die Verschiebungen in P8?	Bei der "Verschiebung" von Kr 3a nach P4 handelt es sich um die sog. Zuordnung bzw. Überleitung von Bestandsmitarbeitern in die neue Entgeltordnung. Es liegt also ein Systemwechsel vor, der Mitarbeiter wird von einem alten System in ein neues - rein schematisch - transferiert, ohne dass seine Tätigkeit bewertet und er (neu) eingruppiert wird. Eingruppierung meint zum einen den Fall, dass ein neu eingestellter Mitarbeiter in eine Entgeltgruppe des aktuell geltenden Systems (hier die neue Entgeltordnung mit der sog. P-Tabelle) nach seiner Ausbildung und seiner Tätigkeit eingruppiert wird. Zum anderen erfolgt eine Eingruppierung von Bestandsmitarbeitern, wenn diese bis zum 31.12.2017 einen entsprechenden Antrag auf Höhergruppierung stellen. Erst dann wird die alte Eingruppierung bzw. die Tätigkeit des Mitarbeiters überprüft, (neu) bewertet und unabhängig von der Zuordnungstabelle im Rahmen der Überleitung in eine entsprechende Entgeltgruppe der P-Tabelle eingruppiert.
Entsprechungstabelle	Wozu dient die Entsprechungstabelle in § 12 Abs. 1 S. 3 der Anlagen 31 und 32 AVR Caritas?	In § 12 Abs. 1 S. 3 der Anlagen 31 und 32 der AVR wurde jeweils eine Tabelle aufgenommen, in der die neuen P-Gruppen einer Entgeltgruppe zugeordnet werden. Diese Tabelle ersetzt die alte Anwendungstabelle in den Anhängen B der Anlagen 31 und 32 der AVR. Sie ist u.a. erforderlich, um den Bemessungssatz der Jahressonderzahlung zu bestimmen.

Schlagworte (alphabetisch sortiert)	Fragen	Antworten
Fristenregelung	Wie ist die Fristenregelung zur Höhergruppierung (ein Jahr nach Inkrafttreten, also bis zum 31.12.2017) zu bewerten, wenn die tatsächliche Umsetzung der Entgeltordnung erst im April/ Mai in den Einrichtungen erfolgt?	Es kommt auf das Wirksamwerden bzw. Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung zum 01.01.2017 an. Eine spätere Umsetzung in den einzelnen Einrichtungen ist daher unerheblich und führt nicht zu einer Verlängerung der Frist über den 31.12.2017 hinaus.
Garantiebetrag	Werden Garantiebeträge übergeleitet? Oder fallen sie ersatzlos mit der Überleitung weg?	<p>Garantiebeträge sind bisher – nach der alten bis zum 31.12.2016 geltenden Fassung von § 14 Abs. 4 der Anlagen 31 und 32 der AVR – in bestimmten Fällen der Höhergruppierung entstanden. Bezogen auf solche Garantiebeträge stellt sich im Kontext der neuen EntgeltO die Frage, ob sie ersatzlos wegfallen oder diesbezüglich eine Überleitung zu erfolgen hat bzw. erfolgen darf.</p> <p>Dabei sind zwei Szenarien zu unterscheiden:</p> <p>Zum einen Bestandsmitarbeiter, die nach den alten Regelungen einen Garantiebetrag erhalten und zum anderen solche Mitarbeiter, die nach der neuen EntgeltO einen Antrag auf Höhergruppierung gestellt haben, betragsmäßig ein- bzw. höhergruppiert werden und denen durch diesen Vorgang ein Anspruch auf einen Garantiebetrag erwachsen ist.</p> <p>Das zweite Szenario ist eindeutig: Die neue EntgeltO sieht die Höhergruppierung unter Anwendung der alten Regelungen vor, d.h. betragsmäßig mit der Möglichkeit des Entstehens eines Garantiebetrages und nicht stufengleich vor. Demnach entsteht der Garantiebetrag erst bei Höher- bzw. Eingruppierung neu. Eine Überleitung ist dann – bereits im Ansatz – nicht erforderlich. Der Garantiebetrag bleibt für die betreffende Stufenlaufzeit bestehen.</p>

Schlagworte (alphabetisch sortiert)	Fragen	Antworten
		<p>Anders hingegen im ersten Szenario, in welchem ein Bestandsmitarbeiter bereits in 2016 einen Garantiebtrag erhalten hat und nun übergeleitet wird. Zum einen sieht die neue EntgeltO bis auf die o. g. Regelung keine Garantiebträge mehr vor. Es findet künftig nur noch eine stufengleiche Höhergruppierung statt, bei der keine Garantiebträge mehr entstehen (können). Auch für den Fall der Überleitung von Bestandsmitarbeitern mit Garantiebträgen sieht die neue EntgeltO keine Regelung vor. Man könnte sich daher auf den Standpunkt stellen, dass die Garantiebträge weggefallen und damit nicht mehr zu zahlen sind. Das würde aber in einigen Fällen dazu führen, dass betroffenen Mitarbeitern genau dieser Betrag nach erfolgter Überleitung fehlen würde und sie somit nach der neuen EntgeltO im Zweifel eine geringere Vergütung erhalten würden. Dies kann nicht gewollt sein bzw. würde auch zu Unfrieden im Betrieb führen. Insofern besteht an dieser Stelle eine Regelungslücke. Fraglich ist, ob und wenn ja, wie diese geschlossen werden kann. Hierfür sind folgende Optionen und Ansätze denkbar:</p> <p>1. Die fortwährende Anwendung der alten Regelung, also die fortgesetzte Zahlung des Garantiebtrags bis zum nächsten Stufenaufstieg. Neben dem der Neuregelung innewohnenden Sinn und Zweck, keinen Mitarbeiter schlechter zu stellen, lässt sich für diesen Ansatz argumentativ anführen, dass der Garantiebtrag Bestandteil der Eingruppierung ist, die Stufenlaufzeit bei der Überleitung mitgenommen wird und der Garantiebtrag als sog. Annex zur Stufenlaufzeit ebenfalls mit übergeleitet wird (wobei sich dann noch die Folgefrage ergibt, ob möglicherweise eine Neuberechnung nach den Werten der neuen P-Tabelle zu erfolgen hat). Aufgrund der fehlenden ausdrücklichen Regelung würde dieser Ansatz jedoch dazu führen, dass damit ein neuer Vergütungsbestandteil in Form einer Zulage geschaffen würde, von dem sich der DG nicht ohne Weiteres lösen kann.</p>

Schlagworte (alphabetisch sortiert)	Fragen	Antworten
		<p>2. Der DG erklärt ausdrücklich, dass er den Garantiebetrug als persönliche Besitzstandszulage (befristet) weiterzahlt. Durch entsprechende Erklärung würde erreicht werden können, dass die Zulage in der Höhe statisch bleibt, wobei allgemeine Entgelterhöhungen nicht auf die persönliche Besitzstandszulage angerechnet werden würden. Sie würde entfallen, wenn die nächsthöhere Stufe in der EG erreicht ist, ebenso bei einer Eingruppierung in eine andere EG. Diesen Ansatz hat seinerzeit auch der Bund bei der Umstellung auf den TVÖD gewählt.</p> <p>3. Der DG wartet bis die AK die Regelungslücke schließt. Es ist davon auszugehen, dass die AK sich mit der Thematik noch einmal befassen und Regelungen treffen wird. Mit welchem Zeithorizont hierbei zu rechnen ist, lässt sich derzeit aber nicht abschätzen. In der Zwischenzeit könnte der DG nach dem ersten oder zweiten Ansatz vorgehen und dem Mitarbeiter mitteilen, dass es sich hierbei um eine vorläufige Maßnahme handelt, die im Nachgang gemäß etwaiger Neuregelung durch die AK mit Wirkung auch für die Vergangenheit nachjustiert wird.</p>
<p>gleichwertige Fähigkeiten</p>	<p>Was ist unter gleichwertigen Fähigkeiten bei der Eingruppierung 9b zu verstehen?</p>	<p>Anmerkungen zu diesem Merkmal gibt es im Beschlusstext nicht. Daher ist auf die einschlägige BAG-Rechtsprechung zu verweisen. Danach erfordert eine Gleichstellung von Mitarbeitern ohne Ausbildung mit ausgebildeten Mitarbeitern das Vorhandensein von Fähigkeiten und Erfahrungen, die denen der Beschäftigten mit der vorgeschriebenen Vor- und Ausbildung entsprechen. Das BAG verlangt jedoch nicht ein Wissen und Können, wie es durch die vorausgesetzte Vor- und Ausbildung erworben wird. Andererseits genügt es nicht, dass der sonstige Angestellte nur in einem begrenzten Teilarbeitsgebiet Leistungen erbringt, die denen eines Beschäftigten mit der entsprechenden Vor- und Ausbildung gleichwertig sind. Ein derart eingegrenztes Teilgebiet belegt nur begrenzte Fähigkeiten und Erfahrungen. Dies ist bislang nicht ausreichend. Zu fordern ist vielmehr eine der Vor- und Ausbildung ähnlich gründliche Beherrschung eines vom Umfang her</p>

Schlagworte (alphabetisch sortiert)	Fragen	Antworten
		entsprechenden Wissensgebiets. Wichtig für gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen ist insbesondere eine breite Verwendungsmöglichkeit, die den Beschäftigten ähnlich vielfältig einsetzbar macht wie einen Beschäftigten, der über die vorausgesetzte Vor- und Ausbildung verfügt.
Höhergruppierung	Auf Grundlage welcher Tabelle erfolgt bei der Höhergruppierung die Ermittlung des Garantiebetrages, nach der ersten P-Tabelle des Beschlusses (Seite 6 oben) oder nach der zweiten um 2,35 % gesteigerten Tabelle (Seite 6 unten)?	Die Höhergruppierung (auf Antrag) erfolgt auf Basis der Regelungen für Höhergruppierungen in der am 31.12.2016 geltenden Fassung. Demnach ist für die Ermittlung des Garantiebetrages die erste P-Tabelle des Beschlusses maßgeblich.
	Wie ist das Verhältnis beider vorgenannter P-Tabellen, insbesondere hinsichtlich ihrer zeitlichen Gültigkeit. Wie ist zu verstehen, dass die untere Tabelle ab dem 01.01.2017 gilt, ab wann und bis wann soll dann die obere Tabelle gelten?	Die obere Tabelle stellt quasi den Stand vom 31.12.2016 um 24 Uhr dar und gilt lediglich für die Überleitung und die Höhergruppierung. Die untere Tabelle enthält die Werte nach Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung inklusive der linearen Vergütungssteigerung.

Schlagworte (alphabetisch sortiert)	Fragen	Antworten
Höhergruppierung, auf Antrag	Wann kann es zu einem solchen Antrag kommen? Sind Fristen für die Antragstellung einzuhalten?	Ergibt sich für Bestandsmitarbeiter nach der neuen Entgeltordnung eine höhere Entgeltgruppe als nach der Zurordnungstabelle, sind diese lediglich auf Antrag des einzelnen Mitarbeiters entsprechend einzugruppieren (§ 3 im Anhang F zu Anlage 31 sowie im Anhang G zu Anlage 32). Der Antrag ist an eine Frist gebunden. Er kann nur innerhalb eines Jahres ab dem Tag des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung gestellt werden und wirkt auf den Tag des Inkrafttretens zurück. Die BK hat die neue Entgeltordnung zum 01.01.2017 beschlossen. Die Regionalkommissionen Baden-Württemberg, Bayern, Mitte, Nord und NRW haben diese neue Entgeltordnung ebenfalls zum 01.01.2017 übernommen. Demzufolge kann der Antrag von Mitarbeitern in diesen Regionen nur bis zum 31.12.2017 gestellt werden. Die RK Ost hat die neue Entgeltordnung zum 01.09.2017 beschlossen, so dass hier die Antragsfrist am 31.08.2018 endet. Nach Ablauf dieser Frist kann ein Antrag erst dann wieder gestellt werden, wenn sich die Tätigkeit des Mitarbeiters ändert.
Höhergruppierung, stufengleich	Wie erfolgt die Höhergruppierung nach der neuen Entgeltordnung? Findet das bisherige Verfahren zur Höhergruppierung (mit Berücksichtigung des Garantiebetrages) keine Anwendung mehr?	Nach der neuen Entgeltordnung erfolgt eine Höhergruppierung stufengleich. Das heißt, dass bei einer Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe die Mitarbeiter der gleichen Stufe zugeordnet werden, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. Dabei beginnt die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe mit dem Tag der Höhergruppierung. Das bisherige Verfahren zur Höhergruppierung mit Berücksichtigung des Garantiebetrages kommt nicht mehr zur Anwendung. Einzige Ausnahme ist die Höhergruppierung auf Antrag von Bestandsmitarbeitern.

Schlagworte (alphabetisch sortiert)	Fragen	Antworten
Hygienefachkraft	Müssen Pflegefachkräfte mit einer Zusatzqualifikation zum Praxisanleiter oder zur Hygienefachkraft die entsprechende Tätigkeit zeitlich überwiegend ausüben, um einen Anspruch auf Entgeltgruppe P8 bzw. P9 zu haben?	Die Tätigkeit des Praxisanleiters oder der Hygienefachkraft muss mindestens zur Hälfte der Arbeitszeit ausgeübt werden. Zwar enthalten die neuen Regelungen dazu keine konkreten Aussagen. Aber aus den allgemeinen Regelungen in Abschnitt I (b) Satz 2 der Anlage 1 der AVR ergibt sich, dass zeitlich mindestens zur Hälfte die entsprechende Tätigkeit ausgeübt werden muss. Dabei reicht es für das Merkmal "mindestens zur Hälfte" aus, wenn 50 Prozent der Arbeitszeit des Angestellten mit Arbeitsvorgängen ausgefüllt ist, die den entsprechenden tariflichen Tätigkeitsmerkmalen entsprechen. Im Gegensatz dazu war nach der früheren Rechtslage die überwiegend ausübende Tätigkeit entscheidend und es kam darauf an, dass mehr als 50 % der Arbeitszeit des Angestellten mit tarifgerechten Aufgaben in Anspruch genommen wurde (vgl. dazu auch BAG-Urteil vom 22.11.1977 - 4 AZR 395/76).
Jahressonderzahlung	Ersetzt die Jahressonderzahlung das Weihnachtsgeld?	Die neue Entgeltordnung verändert die bisherige Situation nicht. Durch den Teilbeschluss ist keine neue Regelung für die Anlage 2 geschaffen worden, somit haben Mitarbeitende weiterhin Anspruch auf eine Weihnachtswendung gem. Anlage 1 XIV. Wichtig für die Jahressonderzahlung der Mitarbeitenden der Anlagen 31 und 32 ist die neue Entsprechungstabelle in § 12 Abs. 1 S. 3 der Anlagen 31 und 32 der AVR. Hier wurde jeweils eine Tabelle aufgenommen, in der die neuen P-Gruppen einer Entgeltgruppe zugeordnet werden. Diese Tabelle ersetzt die alte Anwendungstabelle in den Anhängen B der Anlagen 31 und 32 der AVR. Sie ist u.a. erforderlich, um den Bemessungssatz der Jahressonderzahlung zu bestimmen.

Schlagworte (alphabetisch sortiert)	Fragen	Antworten
Kompensation	Gibt es eine Regelung zur Kompensation der durch die Einführung der Entgeltordnung entstehenden Kosten?	<p>Vor dem Hintergrund der durch die Einführung einer Entgeltordnung verursachten strukturellen Mehrkosten ist eine Kompensationsregelung vereinbart worden. Die Kompensation erfolgt über die Höhe der Jahressonderzahlung. Anwendung findet diese Regelung bei den Mitarbeitenden der Anlagen 31, 32 und 33. Ausgenommen sind die Mitarbeitenden der Anlagen 2 sowie 30.</p> <p>Folgende Regelungen sind beschlossen worden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Jahressonderzahlung gem. §§16 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR und gem. §15 der Anlage 33 zu den AVR wird für die Jahre 2017, 2018 und 2019 auf dem materiellen Niveau des Jahres 2015 eingefroren. - Nach dem Jahr 2019 wirksam werdende allgemeine Entgelterhöhungen finden auch auf die Jahressonderzahlung gem. §§16 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR und gem. §15 der Anlage 33 zu den AVR Anwendung. - Darüber hinaus wird die Jahressonderzahlung ab dem 1.1.2017 um 4 Prozentpunkte gemindert. - Ab dem Jahr 2020 gelten die in §§16 Absatz 2 Satz 1 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR und §15 der Anlage 33 zu den AVR ausgewiesenen Bemessungssätze.
Leitung	Bei der Anrechnung der unterstellten Beschäftigten im Leitungsbereich wurde die zahlenmäßige Zuordnung durch die Verwendung der Verklausulierung „in der Regel“ aufgeweicht. Inwieweit wirken sich hier die bereits auf Grundlage der bisherigen AVR getätigten harten Eingruppierung Bestandswirkungen aus?	Bestandswirkungen kann es nur im Rahmen der Überleitung von Bestandsmitarbeitern in die neue Entgeltordnung geben. Sobald ein Antrag auf Höhergruppierung erfolgt bzw. ein neuer Mitarbeiter eingestellt wird, ist eine neue Bewertung nach der neuen Entgeltordnung und eine entsprechende Eingruppierung vorzunehmen. Bestandswirkungen aus dem alten System kommen dabei nicht mehr zur Anwendung.

Schlagworte (alphabetisch sortiert)	Fragen	Antworten
Leitungskräfte in der Pflege, Eingruppierung	Gibt es zu dieser Fragestellung eine Orientierung oder Hilfestellung?	Der Fokus der Zuordnung im Rahmen der Eingruppierung von Leitungskräften liegt im öffentlichen Dienst wesentlich auf einer Orientierung an unterstellten Mitarbeitern. Diese Orientierung ist aber aus Sicht der Praxis unzureichend. Eingehend mit diesem Thema befasst sich der AcU-Leitfaden zur Unterstützung der Eingruppierung, der in der AcU-Geschäftsstelle abgerufen werden kann.
OTA	Muss ich OTAs zunächst formal herabgruppieren, um sie dann einem Spezialbereich wieder zuordnen und so in die P 8 überleiten zu können (kann es OTAs in voller Beschäftigung als OTA außerhalb des Spezialbereiches OP geben)?	Die Zuordnung bzw. Überleitung von Bestandsmitarbeitern ist von der Eingruppierung neuer Mitarbeiter oder von Bestandsmitarbeitern nach deren Antragstellung auf Höhergruppierung streng zu unterscheiden. Bei der Überleitung von Bestandsmitarbeitern wird deren Eingruppierung mit Stand vom 31.12.2016 zugrunde gelegt und nach der Zuordnungstabelle rein schematisch in die neue P-Tabelle übergeleitet. Eine Eingruppierung, Umgruppierung, Herab- oder Höhergruppierung findet nicht statt. Auch kann die Überleitung nicht zur Korrektur von fehlerhaften (Alt-) Eingruppierungen genutzt werden. Die Eingruppierung neuer Mitarbeiter oder Bestandsmitarbeiter nach Antragstellung auf Höhergruppierung erfolgt entweder in die P7 oder - bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen - in die P8. Theoretisch sind OTAs grundsätzlich in die P7 und nur ausnahmsweise aufgrund besonderer Schwierigkeit der Tätigkeit in die P8 einzugruppieren.
P-Tabelle	Was bedeutet die P-Tabelle?	Die neue „P-Tabelle“ mit ihren Entgeltgruppen P4 - P16 löst die bisherige „Kr-Tabelle“ ab und definiert die Vergütungsstruktur zu den neuen Eingruppierungsmerkmalen. Mitarbeitende, deren Vergütung bisher nach der „Kr-Tabelle“ geregelt waren, werden in diese Tabelle automatisch übergeleitet.

Schlagworte (alphabetisch sortiert)	Fragen	Antworten
Pflegehelfer	<p>Unter Kr 4a fielen in der AVR bis 31.12.16 neben den staatlich anerkannten Altenpflegehelfern auch Mitarbeiter mit „vergleichbarer Ausbildung“ mit mindestens 550 theoretischen Unterrichtsstunden. Ab 01.01.17 sind in Entgeltgruppe P6 nur noch Pflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung erfasst. Fällt die „vergleichbare Ausbildung“ damit unter Entgeltgruppe P4?</p>	<p>Die "vergleichbare" Ausbildung fällt im Rahmen der (neuen) Eingruppierungen grundsätzlich unter die P4. Die Anmerkung 14, die diesen Fall bisher geregelt hat, ist entfallen. Insofern sind nur noch Mitarbeiter mit einer einjährigen Ausbildung in die P6 einzugruppieren. Ausnahmsweise kann ein Mitarbeiter mit einer solchen "vergleichbaren" Ausbildung in die P6 einzugruppieren sein, wenn die Ausbildung als einjährige Ausbildung durchgeführt wurde. Denn bei der einjährigen Ausbildung nach den neuen Regelungen muss es sich nicht mehr um eine staatlich anerkannte Ausbildung handeln. Einzige Voraussetzung ist die einjährige Dauer. Hinweis: Bestandsmitarbeiter, die übergeleitet werden, sind der P6 zuzuordnen.</p>
Praxisanleiter	<p>Müssen Pflegefachkräfte mit einer Zusatzqualifikation zum Praxisanleiter oder zur Hygienefachkraft die entsprechende Tätigkeit zeitlich überwiegend ausüben, um einen Anspruch auf Entgeltgruppe P8 bzw. P9 zu haben?</p>	<p>Die Tätigkeit des Praxisanleiters oder der Hygienefachkraft muss mindestens zur Hälfte der Arbeitszeit ausgeübt werden. Zwar enthalten die neuen Regelungen dazu keine konkreten Aussagen. Aber aus den allgemeinen Regelungen in Abschnitt I (b) Satz 2 der Anlage 1 der AVR ergibt sich, dass zeitlich mindestens zur Hälfte die entsprechende Tätigkeit ausgeübt werden muss. Dabei reicht es für das Merkmal "mindestens zur Hälfte" aus, wenn 50 Prozent der Arbeitszeit des Angestellten mit Arbeitsvorgängen ausgefüllt ist, die den entsprechenden tariflichen Tätigkeitsmerkmalen entsprechen. Im Gegensatz dazu war nach der früheren Rechtslage die überwiegend auszuübende Tätigkeit entscheidend und es kam darauf an, dass mehr als 50 % der Arbeitszeit des Angestellten mit tarifgerechten Aufgaben in Anspruch genommen wurde (vgl. dazu auch BAG-Urteil vom 22.11.1977 - 4 AZR 395/76).</p>

Schlagworte (alphabetisch sortiert)	Fragen	Antworten
P8	Eingruppierung in P 8 erfolgt außerhalb der Spezialgebiete mit überwiegender Tätigkeit, also mehr als 50 % Tätigkeitsanteil?	Bei Eingruppierungen in die P 8 muss die Tätigkeit z. B. des Praxisanleiters oder der Hygienefachkraft mindestens zur Hälfte der Arbeitszeit ausgeübt werden. Zwar enthalten die neuen Regelungen dazu keine konkreten Aussagen. Aber aus den allgemeinen Regelungen in Abschnitt I (b) Satz 2 der Anlage 1 der AVR ergibt sich, dass zeitlich mindestens zur Hälfte die entsprechende Tätigkeit ausgeübt werden muss. Dabei reicht es für das Merkmal "mindestens zur Hälfte" aus, wenn 50 Prozent der Arbeitszeit des Angestellten mit Arbeitsvorgängen ausgefüllt ist, die den entsprechenden tariflichen Tätigkeitsmerkmalen entsprechen. Im Gegensatz dazu war nach der früheren Rechtslage die überwiegend auszuübende Tätigkeit entscheidend und es kam darauf an, dass mehr als 50 % der Arbeitszeit des Angestellten mit tarifgerechten Aufgaben in Anspruch genommen wurde (vgl. dazu auch BAG-Urteil vom 22.11.1977 - 4 AZR 395/76).
Redaktionsverhandlungen	Gibt es noch weitere Verhandlungen / Redaktionsverhandlungen zum Beschlusstext?	Ein solches Verfahren wie im öffentlichen Dienst ist bei der Caritas nicht vorgesehen. Der Beschlusstext liegt den Bischöfen bereits zur Genehmigung und Veröffentlichung vor.
Reihenfolge Umsetzung	In welcher zeitlichen Reihenfolge erfolgt die Umsetzung der Beschlüsse zur Tarifsteigerung 2,35 % und der Umsetzung der Entgeltordnung?	Zunächst ist die Entgeltordnung umzusetzen. D.h. die Bestandsmitarbeiter müssen in die neue P-Tabelle übergeleitet werden. Erst danach kommt die lineare Vergütungssteigerung in Höhe von 2,35 % zur Anwendung. Ausnahme: Mitarbeiter der Anlagen 2 sowie 33 werden von der neuen Entgeltordnung nicht erfasst. Dennoch partizipieren sie an der linearen Vergütungssteigerung.
Teamleitung	Was ist ein Teamleiter in der Pflege?	Eine Teamleitung stellt die unterste Leitungsebene dar. Ihr sind in der Regel nicht mehr als neun Mitarbeiter unterstellt. Voraussetzung ist, dass diese Organisationsebene in der Einrichtung vorgesehen ist.

Schlagworte (alphabetisch sortiert)	Fragen	Antworten
Überleitung	Wie erfolgt die Überleitung der Bestandsmitarbeiter?	<p>Die Überleitung (auch Zuordnung) der Bestandsmitarbeiter erfolgt automatisch und grundsätzlich stufengleich sowie unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit nach der in § 2 im Anhang F zu Anlage 31 sowie im Anhang G zu Anlage 32 veröffentlichten Zuordnungstabelle. An dieser Stelle sind auch abweichende Regelungen benannt.</p> <p>Die Stufengleichheit dient der Vermeidung von Besitzständen.</p> <p>Die Überleitung kann nicht zur Korrektur bisheriger Eingruppierungen genutzt werden.</p>
	Gibt es eine Musterformulierung eines individuellen Überleitungsschreibens?	<p>Seitens der AcU gibt es einen Formulierungsvorschlag für ein allgemeines Informationsschreiben an alle Mitarbeiter. Ein individualisiertes Schreiben wird aus Sicht der AcU aus haftungsrechtlichen, aber auch aus Aufwandsgründen nicht empfohlen. Es besteht kein Anspruch seitens der Mitarbeitenden auf eine solche Beratung. Sollte jedoch trotzdem eine individualisierte Ansprache aller Mitarbeitenden geplant sein, kann auf die Mustertexte der Dienstgeberseite der AK zugegriffen werden, die im DIENSTGEBERintern Nr. 5 vom 22.12.2016 veröffentlicht wurden.</p>

Schlagworte (alphabetisch sortiert)	Fragen	Antworten
	<p>Ist die Überleitung in die P-Tabelle mitbestimmungspflichtig (laut ZMV 6/2016, Seite 312, VI. Beteiligung der MAV soll nur die Höhergruppierung auf Antrag mitbestimmungspflichtig sein, die Überleitung nicht)?</p>	<p>Zwar handelt es sich bei der Überleitung um eine rein schematische Zuordnung der Bestandsbeschäftigten in die neue P-Tabelle, ohne dass eine Bewertung der Tätigkeit oder Überprüfung der richtigen Eingruppierung vorgenommen wird, so dass eine mitbestimmungspflichtige Handlung des Dienstgebers quasi nicht existent ist. Dennoch ist zu empfehlen, die Mitarbeitervertretung zu beteiligen. Dies erfordert auch keinen großen Aufwand, spart aber womöglich Ärger mit der Mitarbeitervertretung und den Beschäftigten. Zudem hat das BAG in Bezug auf die Umstellung vom BAT auf den TVöD am 22.04.2009 (Az. 4 ABR 14/08) entschieden, dass die Einordnung in die neue Vergütungsordnung des TVöD eine beteiligungspflichtige Umgruppierung im Sinne des § 99 BetrVG darstellt. Es komme nicht darauf an, ob die Zuordnung zu einer neuen Entgeltordnung aufgrund abstrakter Tätigkeitsmerkmale erfolge und mit einem Beurteilungsspielraum des Arbeitgebers verbunden ist. Die richtige Eingruppierung eines Arbeitnehmers ergebe sich immer aus dem Tarifvertrag, so dass an sich nie ein Entscheidungsspielraum des Arbeitgebers nach § 99 BetrVG zu beteiligen. Es ist daher davon auszugehen, dass gleiches für die Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung im Sinne von § 35 MAVO gilt und die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Überleitung erforderlich ist.</p>
<p>Umfang und Bedeutung des Aufgabengebiets sowie große Selbständigkeit</p>	<p>Wie ist dieser Rechtsbegriff in P15 auszulegen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Umfang: <ul style="list-style-type: none"> – Aufgabengebiet quantitativ besonders breit, d.h. außergewöhnlich umfangreich und vielfältig – zugleich außergewöhnliche Vielzahl von Aufgaben • Bedeutung: <ul style="list-style-type: none"> – außergewöhnliche Bedeutung ergibt sich aus der konkreten Aufgabenstellung

Schlagworte (alphabetisch sortiert)	Fragen	Antworten
		<ul style="list-style-type: none"> – sie kann sich aber auch aus den Auswirkungen der Tätigkeit für den innerdienstlichen Bereich und die Lebensverhältnisse Dritter ergeben • große Selbstständigkeit: <ul style="list-style-type: none"> – gewisse eigene Entscheidungsbefugnis über den Weg und das Ergebnis und damit gewisse Eigenständigkeit des Aufgabenkreises – o besonders breite, weitreichende Selbstständigkeit, die sich insbesondere in außergewöhnlicher Weisungsfreiheit und Dispositionsfreiheit äußern kann
unbestimmte Rechtsbegriffe	Gibt es bereits gültige Rechtsprechung zu den unbestimmten Rechtsbegriffen der Entgeltordnung?	Die neue Entgeltordnung enthält eine Vielzahl an unbestimmten Rechtsbegriffen, die in anderen Vorschriften wie dem BAT vorhanden und damit nicht unbekannt sind. Zu vielen dieser unbestimmten Rechtsbegriffe gibt es bereits höchstrichterliche Rechtsprechung, die sich jedoch nicht auf den Bereich der Pflege bezieht. Mit entsprechenden Fallbeispielen werden sich die Arbeitsgerichte erst künftig beschäftigen. Dennoch kann der Überblick über die Rechtsprechung als eine Orientierung für die in den Unternehmen und Einrichtungen zu treffenden Entscheidungen dienen. Denn die bereits durch die Gerichte erfolgte Auslegung oder Definition der unbestimmten Rechtsbegriffe ist teilweise sehr allgemein gehalten und wird – auch bei Anwendung auf den Pflegebereich – nicht an Gültigkeit verlieren. Folgende unbestimmte Rechtsbegriffe sind in diesen FAQs enthalten: <ul style="list-style-type: none"> – besonderes Maß der Verantwortung, – besondere Schwierigkeit und Bedeutung, – besonders verantwortungsvoll und – Umfang und Bedeutung des Aufgabengebiets sowie große Selbstständigkeit.

Schlagworte (alphabetisch sortiert)	Fragen	Antworten
Vertretung	Was wird unter ständiger Vertretung verstanden?	Ständige Vertretung meint eine gesonderte Bestellung als permanenter Stellvertreter. Eine vorübergehende Vertretung in Form der Urlaubs- oder Abwesenheitsvertretung ist davon nicht umfasst.
Weihnachtsgeld	Ersetzt die Jahressonderzahlung das Weihnachtsgeld?	Die neue Entgeltordnung verändert die bisherige Situation nicht. Durch den Teilbeschluss ist keine neue Regelung für die Anlage 2 geschaffen worden, somit haben Mitarbeitende weiterhin Anspruch auf eine Weihnachtsgeldzahlung gem. Anlage 1 XIV. Wichtig für die Jahressonderzahlung der Mitarbeitenden der Anlagen 31 und 32 ist die neue Entsprechungstabelle in § 12 Abs. 1 S. 3 der Anlagen 31 und 32 der AVR. Hier wurde jeweils eine Tabelle aufgenommen, in der die neuen P-Gruppen einer Entgeltgruppe zugeordnet werden. Diese Tabelle ersetzt die alte Anwendungstabelle in den Anhängen B der Anlagen 31 und 32 der AVR. Sie ist u.a. erforderlich, um den Bemessungssatz der Jahressonderzahlung zu bestimmen.
Zulagen	Gibt es auch weiterhin tarifliche Zulagen?	Im Zuge der Verhandlungen zur neuen Entgeltordnung wurden folgende Regelungen zu tariflichen Zulagen getroffen: <ul style="list-style-type: none"> - Beibehaltung der Zulage von 25,- € (BaWü 30,- €) gemäß §12 Abs. 3 Anlage 31 für P4 – P16 (P4 ist neu hinzugenommen!) - Beibehaltung der jährlichen Einmalzahlung nach §12 Abs. 5 Anlage 31 für P4 – P6 (P6 neu hinzugenommen!) - Beibehaltung der bisherigen Pflegezulage in Anlagen 31 und 32 (46,02 € - Ausnahme: Psych-Zulage für Pfleger EG P8 gem. Beschlusstext, Anmerkungen zu Tätigkeitsmerkmalen Nr. 5., wobei es auch hiervon wieder eine Ausnahme in speziellen Fällen der Überleitung gibt). - Beibehaltung der Pflegezulage (46,02 €) für Führungskräfte in der Pflege. - Wegfall der bisherigen Stationsleitungszulage (30,- €) nach §12 Abs. 4 Anlage 31.

Schlagworte (alphabetisch sortiert)	Fragen	Antworten
Zuordnung	Wie erfolgt die Zuordnung der Bestandsmitarbeiter?	<p>Die Zuordnung (auch Überleitung) der Bestandsmitarbeiter erfolgt grundsätzlich stufengleich und unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit nach der in § 2 im Anhang F zu Anlage 31 sowie im Anhang G zu Anlage 32 veröffentlichten Zuordnungstabelle. An dieser Stelle sind auch abweichende Regelungen benannt.</p> <p>Die Stufengleichheit dient der Vermeidung von Besitzständen.</p> <p>Die Überleitung kann nicht zur Korrektur bisheriger Eingruppierungen genutzt werden.</p>

Rechtlicher Hinweis

Sämtliche Informationen und Angaben geben aktuelle Gegebenheiten und unsere Einschätzungen wieder bzw. basieren hierauf; sie unterliegen Änderungen der Gegebenheiten und unserer Einschätzungen, die hiermit ausdrücklich vorbehalten werden. Die Verfasser sind nicht verpflichtet, auf Änderungen der Gegebenheiten und ihrer Einschätzungen hinzuweisen.

Während das vorliegende Dokument mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, übernehmen die Verfasser keine Gewähr für die Vollständigkeit und Korrektheit der enthaltenen Informationen. Soweit rechtliche Themen angesprochen werden, stellen diese die persönliche Auffassung der Verfasser dar und handelt es sich hierbei naturgemäß um eine beispielhafte, generalisierende und/oder typisierende Darstellung, welche keine Rechtsberatung im Einzelfall darstellt.