

Gliederung

1.	Die Grundlagen des Entlohnungssystems	3
1.1	Die Bestandteile der Vergütung bzw. des Entgelts	3
1.2	Eingruppierung und Einstufung	5
2.	Einstufung bei Neueinstellung in Anlagen 31 bis 33	6
2.1	Das Prinzip	6
2.2	Wechsel innerhalb des kirchlichen Dienstes	8
2.3	Weiterbeschäftigung und Wiedereinstellung bei demselben Dienstgeber	13
2.4	Anerkennung einschlägiger Berufserfahrung	13
2.4.1	Definition	13
2.4.2	Vorhergehende niedrigere Eingruppierung	15
2.4.3	Ausbildungszeiten und Praktika nur im Ausnahmefall	16
2.4.4	Freiberufliche Tätigkeit gleichgestellt	17
2.4.5	Vorherige höherwertige Tätigkeit	17
2.4.6	Stufe 3 „in der Regel“	18
2.5	Berücksichtigung förderlicher Zeiten	19
2.6	Aufklärungspflicht des Dienstgebers	21
3.	Einstufung bei Neueinstellung in Anlage 30	21
3.1	Stufenzuordnung in Entgeltgruppe I (Ärzte)	22
3.2	Stufenzuordnung in Entgeltgruppe II (Fachärzte)	22
3.3	Stufenzuordnung in Entgeltgruppe III (Oberärzte)	23
3.4	Stufenzuordnung in Entgeltgruppe IV (leitende Oberärzte)	23
4.	Allgemeine Stufenregelungen in Anlagen 30 bis 33	23
4.1	Zeitpunkt der Höherstufung	23
4.2	Leistungsabhängige Verkürzung bzw. Verlängerung der Stufenlaufzeiten	24
4.2.1	Leistungsfeststellung	24
4.2.2	Verkürzung der Stufenlaufzeit	25
4.2.3	Verlängerung der Stufenlaufzeit	26
4.2.4	Betriebliche Kommission	27
4.2.5	Abgrenzung zum Leistungsentgelt	28
4.3	Stufenlaufzeit – besondere Regelungen	28

E 4 Entgelt und Entgeltstufen

4.3.1	Anrechenbare Zeiten	28
4.3.2	Schädliche Unterbrechungszeiten	29
4.4	Stufenzuordnung bei Höhergruppierung nach Anlagen 31 bis 33	31
4.4.1	Grundsätze der Einstufung bei Höhergruppierung	31
4.4.2	Höhergruppierung im Anschluss an die vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeit	33
4.4.3	Garantiebeträge in Anlage 33	34
4.4.4	Verluste im Lebenseinkommen durch Höhergruppierung	36
4.5	Herabgruppierung nach Anlagen 31 bis 33	37
4.6	Höhergruppierung nach Anlage 30	38
4.7	Zahlungsbeginn bei Höher- oder Herabgruppierung	38
4.8	Korrigierende Rück- und Höherstufung	38
4.9	Tabellenwechsel (Anlagen 31 – 33)	39
4.10	Überleitung in verkürzte Stufenlaufzeiten zum 1.10.2024 (Anlage 33)	40
5.	Besitzstandszahlungen bei Höher- und Herabgruppierung	41
6.	Vorweggewährung eines höheren Entgelts	42
7.	Zustimmung der MAV	43
7.1	Zustimmung zur Einstufung	43
7.2	Zustimmung zur Höher- und Rückstufung	44
7.3	Zustimmung zur Gewährung von Zulagen	44
7.4	Ablauf des Zustimmungsverfahrens	46
8.	Schlichtungsverfahren und Eingruppierungsklage	47
9.	Jahressonderzahlung in Anlagen 31 bis 33	48
9.1	Anspruchsvoraussetzungen	48
9.2	Höhe	50
9.2.1	Bemessungssatz	50
9.2.2	Bemessungszeitraum	50
9.2.3	Bemessungsentgelt	52
9.3	Anspruchsminderung	55
9.4	Fälligkeit	57

1. Die Grundlagen des Entlohnungssystems

Die AVR enthalten zwei grundlegend unterschiedliche Entlohnungssysteme: 5

Für Mitarbeiter, die nach den **Anlagen 2** (Tätigkeitsmerkmale allgemein) **und 2e** (Rettungsdienst) eingruppiert sind, orientiert sich das Entlohnungssystem am früheren Bundesangestelltentarifvertrag (BAT). Dieser war in Struktur und Aufbau stark am Vorbild der Beamtenbesoldung orientiert. Er ist durch lange Aufstiegswege (bis zu 12 Vergütungsstufen) zumeist in Verbindung mit Bewährungsaufstiegen gekennzeichnet. Die Nähe zum Alimentationsprinzip (Versorgungsprinzip) des Beamtenrechts zeigt sich in der Gewährung von Kinderzuschlägen. Im Bereich der BAT-orientierten Anlagen werden die Begriffe „Vergütung“ und „Regelvergütung“ verwendet.

Die Regelungen für Mitarbeiter, die nach den **Anlagen 21, 21a** (Lehrkräfte) sowie **30 bis 33** (Ärzte, in der Pflege Tätige, Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst) eingruppiert sind, orientieren sich an den neuen, im Jahr 2005 vereinbarten Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes, zumeist am „**Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst**“ in der für die „**Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände**“ gültigen Fassung (TVöD-VKA). In diesem System werden die Endstufen schneller erreicht (maximal 6 Stufen) und es ist durch leistungsorientierte Elemente gekennzeichnet, die zumindest der Möglichkeit nach bestehen. In den entsprechenden Anlagen werden die Begriffe „Entgelt“ und „Tabellentgelt“ verwendet.

1.1 Die Bestandteile der Vergütung bzw. des Entgelts

Die nachfolgende Grafik gibt einen Überblick über die wesentlichen Bezügebestandteile im Bereich der verschiedenen Anlagen. Die Regelungen für Lehrkräfte gemäß Anlagen 21 und 21a werden in einem eigenen Modul (→ Modul L 2) behandelt. 10

E 4 Entgelt und Entgeltstufen

Grundlagen des Entlohnungssystems

Vergütung bei Eingruppierung nach Anlagen 2,2e	Entgelt bei Eingruppierung nach Anlagen 30 bis 33
Ausgleich für Sonderformen der Arbeit (z. B. Sonntagsarbeit)	Ausgleich für Sonderformen der Arbeit (z. B. Sonntagsarbeit)
ggf. Zulagen für besondere Funktionen/Aufgaben/Erschwernisse (z. B. Schichtzulage)	ggf. Zulagen für besondere Funktionen/Aufgaben/Erschwernisse (z. B. Schichtzulage)
Kinderzulage (ausgenommen Vg. 10 Fallziffer 18 und 19, siehe Anmerkung Nr. 145) (→ Modul V 5 Ziffer 3)	---
---	Leistungs- und Sozialkomponente (→ Modul L 4)
Weihnachtszuwendung (→ Modul V 5 Ziffer 5) Urlaubsgeld	Jahressonderzahlung (→ Ziffer 9)
Regelvergütung	Tabellenentgelt

In den Anlagen 30 bis 33 sind das Urlaubsgeld und die Weihnachtszuwendung zu einer Jahressonderzahlung zusammengefasst. Kinderzuschläge werden nur noch als Besitzstandszahlung für Ansprüche gewährt, **die bei der Überleitung der Caritas-Mitarbeiter in das neue System im Jahr 2010** bereits bestanden. Ein zentrales Merkmal der Tarifreform des öffentlichen Dienstes war die Einführung eines Leistungsentgelts. Im Bereich der Caritas kann dieses Geld auf Grundlage einer Dienstvereinbarung für eine **Leistungs- und/oder Sozialkomponente** (→ Modul L 4) verwendet werden. Besteht keine entsprechende Dienstvereinbarung, erfolgt eine pauschale Ausschüttung an die Mitarbeiter. Hier unterscheidet sich die AVR-Regelung wesentlich vom kommunalen TVöD: Im TVöD-Bereich erfolgt, solange keine Dienstvereinbarung abgeschlossen wird, nur eine Teilausschüttung der für die Leistungsbezahlung vorgesehenen Gelder. Dies führte zu einem hohen Druck auf die Betriebsparteien und zum Abschluss zahlreicher Dienstvereinbarungen über ein individuelles Leistungsentgelt im kommunalen öffentlichen Dienst.

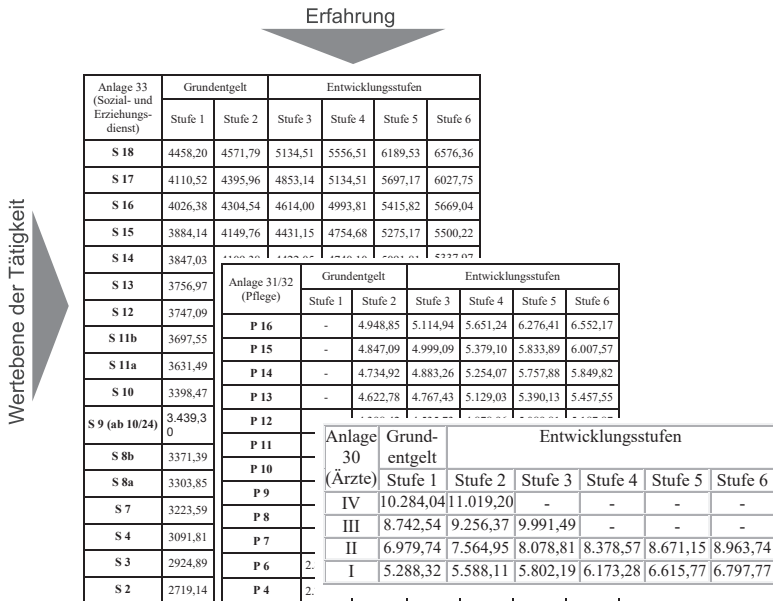
1.2 Eingruppierung und Einstufung

Aus Eingruppierung und Einstufung ergibt sich das Tabellenentgelt der Beschäftigten.

15

Die Eingruppierung im Sinn der Zuordnung zu einer Entgeltgruppe gibt die **Wertebene** der Tätigkeit wieder. Das Thema Eingruppierung ist im → Modul E 1 ausführlich behandelt.

Die Spalten aller AVR-Tabellen spiegeln die zunehmende **Erfahrung** in der jeweiligen Tätigkeit wider. Berufsanfänger beginnen regelmäßig in der Stufe 1 der jeweiligen Tabelle und rücken nach Ablauf bestimmter Zeiten in die nächste Stufe vor. Die Verweildauer in den einzelnen Stufen richtet sich nach den Vorschriften in der jeweils einschlägigen Anlage. **Die Zuordnung eines Mitarbeiters zu einer Stufe ist die Einstufung.**



Die **Endstufe** wird in der Regel nach 15 Jahren erreicht (bis 30.9.2024 gelten im Sozial- und Erziehungsdienst noch längere Aufstiegszeiten). Es wird davon ausgegangen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Erfüllung dieser Tätigkeitszeiten ein umfassendes Erfahrungswissen besitzen, das nicht mehr wesentlich zunimmt.

Ein **Wechsel zwischen den Entgeltgruppen** (Zeilen der Entgelttabellen) erfolgt in den Anlagen 30 bis 33 nur dann, wenn sich die ausübende Tätigkeit ändert.

E 4 Entgelt und Entgeltstufen

Einstufung bei Neueinstellung, Anlagen 31 bis 33

2. Einstufung bei Neueinstellung in Anlagen 31 bis 33

2.1 Das Prinzip

- 20 Eine Einstellung im Sinn der Anlagen 31 bis 33 liegt nicht nur bei der erstmaligen Begründung eines Dienstverhältnisses mit einem Dienstgeber vor, sondern auch bei einer **Wiedereinstellung** des Mitarbeiters. Dies gilt sogar, wenn diese Wiedereinstellung im unmittelbaren Anschluss an ein beendetes Dienstverhältnis (z. B. nach Ablauf eines befristeten Dienstverhältnisses) bei demselben Dienstgeber erfolgt.¹

Soweit noch keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt, erfolgt die Einstufung bei der Einstellung im **Grundsatz** in der Stufe 1 (§ 13 Abs. 2 Satz 1 Anlagen 31 und 32, § 11 Abs. 2 Satz 1 Anlage 33). Liegt einschlägige Berufserfahrung vor, wird diese im Regelfall bis zur Stufe 3 berücksichtigt.

In der Regel gilt:

Keine oder weniger als 1 Jahr einschlägige Berufserfahrung ↓	1 Jahr einschlägige Berufserfahrung ↓	3 Jahre einschlägige Berufserfahrung (bis 30.9.2024: 4 Jahre in der Anlage 33), in der Regel ↓	Weitere förderliche Zeiten können zur Deckung des Personalbedarfs anerkannt werden ↓
Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4 bis 6

In der P-Tabelle (Pflege) der Anlagen 31 und 32 ist die Stufe 1 ab Entgeltgruppe P 7 nicht besetzt. In diesen Fällen erfolgt die Einstufung von Beschäftigten ohne Berufserfahrung unmittelbar in Stufe 2. Die Stufenlaufzeit in der Stufe 2 verlängert sich um ein Jahr auf drei Jahre.

Besondere Regelungen bestehen bei einem Wechsel innerhalb des kirchlichen Dienstes. Hier wird die Stufe bei einem unmittelbaren Dienstgeberwechsel mitgenommen (→ Ziffer 2.2).



BEISPIEL

- 25 Eine Erzieherin wird als Gruppenleitung in einer Kindertagesstätte eingestellt. Sie besuchte eine Fachakademie und absolvierte das einjährige Berufspraktikum. Anschließend arbeitete sie in einem privaten Montessori-Kindergarten. Dort war sie zunächst 4 Jahre als pädagogische Ergänzungskraft (Eingruppierung als Kinderpflegerin) und anschließend 3,5 Jahre als Erzieherin tätig.

1 BAG, Urteil vom 27.1.2011, 6 AZR 382/09.