

Verhandlungsangebot der Dienstgeberseite vom 31.10.2007

Die Dienstgeberseite legt ein Gesamtpaket zur Fortführung der Verhandlungen bestehend aus einem Eckpunktebeschluss und einem Beschluss zu einem Überbrückungszuschlag für die Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission am 5.-6.12.2007 in Bad Honnef, sowie eine Begründung für weitere Verhandlungen zu den Themen Eingruppierung und KR- Tabelle, vor.

I. Eckpunktebeschluss zu AVR- neu, der durch die Bundeskommission und die Regionalkommissionen bestätigt und umgesetzt werden soll.

1. Untere Lohngruppen

Entgeltgruppe C2	1449 €	1500 €	1550 €	1600 €
Entgeltgruppe C1	1286 €	1310 €	1340 €	1368 €

- Die Entgeltstufe 1 in C1 kann im Rahmen der Bandbreitenregelung nicht abgesenkt werden.
- Zusätzlich gibt es eine spezielle Bandbreitenregelung: Die Stufen 2,3,4 der Entgeltgruppen C1 und C2 können maximal auf den Wert der jeweiligen Eingangsstufe abgesenkt werden

2. Familienkomponente

- Ein noch empirisch zu berechnender Prozentsatz der Vergütung aus der Tabelle und der Jahressonderzahlung begrenzt auf das bisherige Volumen für den kinderbezogenem Ortszuschlag für familienbezogene Maßnahmen auf betrieblicher Ebene. (Dienstvereinbarung)
- Besitzstände im kinderbezogenen Ortszuschlag (Stichtagsprinzip, Laufzeit gekoppelt an den Bezug des Kindergeldes) sind aus diesem Volumen zu finanzieren.

3. variable Vergütung

- Änderung der Anlage 19:
 - Zuständigkeit der Regionalkommissionen für die Einführung variabler Vergütung
 - Abschluss einer entsprechenden Dienstvereinbarung auf Betriebsebene

- Anzeigepflicht mit Prüfung der Regionalkommission auf Vollständigkeit der Unterlagen und Plausibilität
- Wegfall der Befristung

4. Jahressonderzahlung

- Jeder Mitarbeiter bekommt Stufe 1 seiner Entgeltgruppe als Jahressonderzahlung (75% im Osten)
- 50% im November weitere 50% der Jahressonderzahlung im Juli.
- Die Zahlung im Juli entfällt wenn:
 - Personalkostensteigerungen bei gleichem Personalkörper durch strukturelle Mehrkosten der Tarifumstellung vorliegen, die durch die Übergangsregelung nicht aufgefangen werden und die MAV einer solchen Regelung zustimmt.

5. Mittlerer Wert und Bandbreite

- Die AVR- neu wird als mittlerer Wert beschlossen. Der mittlere Wert schreibt sich entsprechend der Veränderungen im TVöD- VKA fort .
- Die maximale Untergrenze für die Bandbreite entsprechend der neuen Ordnung ist der Durchschnittswert der relevanten Tarife der im Sozialbereich aktiven Träger.
- Für die Durchschnittsermittlung werden in jedem Fall die Tarifverträge oder Arbeitsrechtsregelungen der LIGA- Verbände und die ver.di Abschlüsse im jeweiligen Bundesland herangezogen. (weitere Konkretisierung Bundeskommission)
- Um zunächst Erfahrungen mit einer solchen Regelung machen zu können, ist diese zu befristen.

6. Übergangsregelungen

- A. Überleitung in das neue System für Mitarbeiter, die bereits vor dem Umstellungszeitpunkt in Caritas- Einrichtungen beschäftigt waren.

- Alle MA werden so in die neue Tabelle eingruppiert, als ob das neue System schon immer bestanden hätte. (Entgeltgruppe und Stufenzuordnung nach Berufs- und Betriebserfahrung)
- Bildung eines Vergleichsentgelts (altes AVR- Entgelt). Das Vergleichentgelt wird gebildet aus Grundvergütung, Allgemeiner Zulage und den Ortzuschlagsanteilen bis OZ- Stufe 2 zum Umstellungszeitpunkt.
- Bei Abgleich des Vergleichsentgelts mit dem Wert der sich aus der Eingruppierung der AVR- neu Tabelle gibt es die Gruppe der Unterschreiter (= AVR- neu Entgelt liegt unter Vergleichsentgelt) und die Gruppe der Überschreiter (= AVR- neu Entgelt liegt über Vergleichsentgelt).

A.1. Gruppe der Unterschreiter

- Differenz zwischen neuer Vergütung und Vergleichsentgelt als Besitzstand
- Stufensteigerungen (AVR- neu) und Beförderungen (=Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit und damit Zuordnung zu einer höheren Entgeltgruppe) werden auf den Besitzstand angerechnet
- Bei Tarifsteigerungen
 - nehmen die Besitzstände bei Mitarbeitern, die 20 Jahre im Betrieb sind und älter als 55 Jahre sind an der Steigerung teil (volle Dynamisierung der Besitzstände)
 - bleiben die Besitzstände bei Mitarbeitern, die zwischen 5 Jahren und 20 Jahren im Betrieb oder über 20 Jahre im Betrieb sind, aber das 55 Lebensjahr noch nicht erreicht haben unverändert erhalten (statische Besitzstände)
 - werden die Tarifsteigerungen bei Mitarbeitern, die kürzer als 5 Jahre im Betrieb sind, zu 50% auf die Besitzstände angerechnet. (anteiliges Abschmelzen der Besitzstände)

Abbildung 2: Matrix Tarifsteigerungen

	dynamisiert	statisch	abschmelzend
> 20 Jahre BZ ≥ 55 Lebensjahr	X		
≥ 5 – 20 Jahre oder > 20 Jahre BZ < 55 Lebensjahr		X	
<5 Jahre BZ			X

A.2. Gruppe der Überschreiter

- Die Gruppe der Überschreiter wird in einem Zeitraum von 4 Jahren stufenweise an die dann zutreffende Stufe der AVR- neu Tabelle herangeführt, d.h. mit Beginn des 5. Jahres kommt der MA in die seiner tatsächlichen Berufs- und Betriebserfahrung entsprechende Stufe.
- Im ersten Jahr erhält der MA sein Vergleichsentgelt gezahlt. Die Differenz zwischen der Vergütung der ermittelten Stufenzuordnung nach 4 Jahren und dem Vergleichsentgelt wird geviertelt, und das Vergleichsentgelt ab dem 2. Jahr nach der Umstellung jährlich um 1/4 der Differenz erhöht.
- Die Vergütung des MA stellt sich somit wie folgt da:
 - im 1. Jahr nach der Umstellung: Zahlung des Vergleichsentgelts
 - im 2. Jahr nach der Umstellung: Vergleichsentgelt zuzüglich 1/4 der o.g. Differenz
 - im 3. Jahr nach der Umstellung: Vergleichsentgelt zuzüglich 2/4 der o.g. Differenz
 - im 4. Jahr nach der Umstellung: Vergleichsentgelt zuzüglich 3/4 der o.g. Differenz
 - ab 5. Jahr nach der Umstellung: Zahlung des tatsächlichen Stufenentgelt AVR- neu

Mit den differenzierten Regelungen zu den Besitzständen der Unterschreiter und der stufenweisen Heranführung der Überschreiter an das AVR- neu Kostenniveau erfolgt ein teilweiser Kostenausgleich, damit für den vorhandenen Mitarbeiterstamm das AVR- Kostenniveau insgesamt gehalten werden kann. Eine weitere Kompensation ist einrichtungsspezifisch über Teile der Jahressonderzuwendung möglich.

B. Mitarbeiter, die nach dem Umstellungszeitpunkt in Caritas- Einrichtungen eingestellt werden

- Eingruppierung in neuer Tabelle
(Entgeltgruppe und Stufenzuordnung nach Berufserfahrung)
- Bildung eines Vergleichsentgelts (altes AVR- Entgelt)

B.1 Gruppe der Unterschreiter

- Neue Mitarbeiter, die die alte AVR- Vergütung unterschreiten kommen sofort ins neue System

B.2 Gruppe der Überschreiter

- Neue Mitarbeiter, die die alte AVR- Vergütung überschreiten würden werden nach AVR- alt (Vergleichsentgelt)bezahlt und in 4 Jahren an die AVR- neu herangeführt.
- Es gelten die gleichen Berechnungsvorschriften wie bei den übergeleiteten Überschreitern (A.2)

Abbildung 3: Überleitungsmatrix

	oberhalb AVR- alt Niveau	unterhalb AVR- alt Niveau
bisherige Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Heranführung in 4 Jahreszeitraum nach der Umstellung ➤ 1/4 Regelung 	Besitzstand <ul style="list-style-type: none"> ➤ Anrechnung von Stufensteigerungen und Höhergruppierung auf Besitzstand ➤ Anrechnung von Tarifsteigerungen differenziert nach Betriebszugehörigkeit und Lebensalter
neue Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Heranführung in 4 Jahreszeitraum nach Umstellung ➤ 1/4 Regelung 	AVR- neu ab Umstellung

7. Ost/West Anpassung

- Es gibt nur einen Mittelwert nach den Regelungen der neuen AK- Ordnung.

II. Überbrückungszuschlag

1. Ab dem 01. Januar 2008 wird für den Zeitraum, bis zu dem die jeweiligen Beschlüsse der Regionalkommissionen zur Entgelthöhe in Kraft treten, ein Überbrückungszuschlag in Höhe von 1% gezahlt.
2. Bedingungen für den Überbrückungszuschlag:
 - Lösung der Ortszuschlagproblematik
Die Problematik des Ehegattenortszuschlags verursacht Kosten für die Einrichtungen, die 0,3 % oberhalb des TVöD- Niveaus liegen. Ohne Lösung können wir lediglich einen Überbrückungszuschlag in Höhe von lediglich 0,7 % anbieten.

III. Begründung für weitere Verhandlungen zu den Themen Eingruppierung und KR- Tabelle

1. An der Grundstruktur der Tabelle kann nach Auffassung der Dienstgeberseite festgehalten werden. Dies schließt die Anzahl der Stufen, die Anzahl der Entgeltgruppen, den Grundsatz der Anhebung der Gehälter am Anfang des Berufslebens (Wippe) und die hinterlegte Tabellensystematik ein.
2. Bei der nochmaligen Überprüfung der Tabelle und der Eingruppierung wurden zahlreiche Unstimmigkeiten festgestellt. Das betrifft die Zuordnung der Eingruppierung neuer Mitarbeiter und bereits beschäftigter Mitarbeiter, die noch nicht höhergruppiert sind. Hier wird der Grundsatz der Niveaugleichheit zum TVöD durch die von uns angelegte Systematik nicht durchgehalten.
3. eine KR- Tabelle liegt bisher noch nicht vor und muss daher gemeinsam erarbeitet werden.