M|A|V

Mitarbeitende Aktiv Vertreten

Rechtssicheres Praxiswissen für die Mitarbeitervertretung in kirchlichen & sozialen Einrichtungen

BEWÄHRTE 20 JAHRE QUALITÄT

SONDERAUSGABE:

AVR CARITAS 2027

Alles, was Sie als MAV
rund um das neue Regelwerk
wissen müssen



HIER GEHT ES UM IHR GELD

Lesen Sie hier das Wichtigste zu den Themen Eingruppierung und Überleitung in das neue Regelwerk der AVR Caritas 2027.

SONDERAUSGABE SEPTEMBER 2026

AD UVA



Maria Markatou, Rechtsanwältin & Chefredakteurin

In meiner eigenen Kanzlei in München berate ich Arbeitnehmende und Arbeitnehmervertretungen im Arbeitsrecht. Daher kenne ich die Herausforderungen Ihrer Arbeit wirklich gut. Umso mehr freue ich mich, Ihnen mit meinen Beiträgen praxisnahe und alltagstaugliche Lösungen für die MAV präsentieren zu dürfen.

Editorial

Liebe Mitarbeitervertretung,

die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) der Caritas regeln nicht nur die Vergütung, sondern auch viele Fragen rund um Arbeitszeit, Eingruppierung und berufliche Entwicklung. Die AVR Caritas sind über Jahrzehnte gewachsen. Im Laufe der Zeit entstanden unterschiedliche Regelungen für verschiedene Berufsgruppen. Pflegekräfte, Verwaltungsmitarbeitende, Beschäftigte im Sozialdienst oder technische Mitarbeitende fanden sich teilweise in unterschiedlichen Anlagen wieder. Diese Entwicklung führte zu einem System, das für Beschäftigte und Mitarbeitervertretungen immer unübersichtlicher wurde.

Mit der Neuregelung ab dem 1.1.2027 soll die Struktur übersichtlicher werden. Tätigkeiten sollen stärker nach gemeinsamen Kriterien bewertet werden. Für Sie als MAV bedeutet das eine große Aufgabe: Sie müssen nicht nur die neuen Regelungen kennen, sondern vor allem prüfen, wie sie sich auf die einzelnen Beschäftigten und damit auch auf Sie auswirken. Einen ersten Einblick in die neue Regelung möchte ich Ihnen mit dieser Sonderausgabe geben. Gemeinsam schaffen wir die Einarbeitung in das neue Regelwerk der AVR Caritas!

Maria Markatou

Maria Markatou, Autorin

Inhalt

ARBEITSRECHT

Ziel der Neuregelung: Warum werden die AVR zum 1.1.2027 geändert? 3

Vorbereitung: Was Sie als MAV schon jetzt tun können 3

ÜBERLEITUNG

Arbeitslohn: Die neue Entgeltordnung der AVR 2027 4

AMTSFÜHRUNG

Das ist Ihre Rolle als MAV bei der Umsetzung der AVR 2027 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Eingruppierung: Die wichtigsten Änderungen der AVR Caritas 2027 im Überblick ..... 6+7

WISSENSWERTES

Die 28 häufigsten Fragen von Beschäftigten und Mitarbeitervertretungen .. 8+9

MAV-ARBEIT

Überleitung – hier sind hilfreiche Handlungsempfehlungen für Sie als MAV 10

MUSTERSCHREIBEN

Nehmen Sie Ihren Kolleg*innen die Angst vor der Umstellung mit diesem Musterschreiben 11

Impressum: Mitarbeitende Aktiv Vertreten

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | ISSN 2199-3378 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Michael Schrader, Bonn | Amtsgericht Bonn, HRB 8165 | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Autorin:** Maria Markatou, RAin, München | **Lektorat/Schlussredaktion:** Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** S. 1+7: Lambertus-Verlag / Deutscher Caritasverband e. V. | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr; Alle Angaben in „MAV – Mitarbeitende Aktiv Vertreten" wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. | Dieses monothematische Supplement „AVR CARITAS 2027" liegt der Ausgabe 16 | September 2026 von „MAV – Mitarbeitende Aktiv Vertreten" bei. | Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

© 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165

| E-Mail (Redaktion): mav@mitbestimmung-heute.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Ziel der Neuregelung | Lesezeit 2 Minuten

Warum werden die AVR zum 1.1.2027 geändert?

Die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) der Caritas bilden seit Jahrzehnten die arbeitsrechtliche Grundlage für mehrere Hunderttausend Beschäftigte in den Einrichtungen der Caritas. Mit der zum 1.1.2027 beschlossenen Neufassung erfolgt die größte strukturelle Reform seit Einführung der AVR.

Die AVR Caritas werden zum 1.1.2027 grundlegend neu strukturiert. Ziel ist eine übersichtlichere und stärker am Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) orientierte Systematik. Die Reform umfasst nicht nur Entgeltfragen, sondern den Aufbau der gesamten AVR. Für bestimmte Berufsgruppen bleiben Sonderregelungen in Anhängen bestehen. Sie spielen eine zentrale Rolle bei Information, Begleitung und Kontrolle der Umsetzung.

Die Reform verfolgt insbesondere folgende Ziele:

- eine einheitliche Struktur für eine schnellere Orientierung
- Moderne Entgeltordnung wird für eine transparentere Eingruppierung geregelt.
- Nähe zum TVöD – für eine bessere Vergleichbarkeit
- Weniger Sonderregelungen sollen zu einer einfacheren Anwendung führen.
- Insgesamt soll es durch mehr Rechtssicherheit weniger Auslegungsprobleme geben.

Die Einführung der AVR 2027 bedeutet nicht, dass sämtliche Arbeitsverträge neu abgeschlossen werden müssen. Bestehende Arbeitsverhältnisse werden grundsätzlich auf Grundlage der beschlossenen Überleitungsregelungen in das neue System überführt. Die konkrete Umsetzung richtet sich nach den entsprechenden Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission.

Durch die Reform verändert sich auch nicht alles. Nach wie vor gilt:

- Die AVR ist die arbeitsvertragliche Grundlage,
- die Arbeitsrechtliche Kommission bleibt als beschlussfassendes Gremium bestehen,
- das kirchliche Arbeitsrecht wird nicht abgeschafft,
- ebenso wenig die MAVO,
- bestehende Arbeitsverträge bleiben bestehen und werden nur nach den Überleitungsregelungen in das neue System überführt.

FAZIT

Informieren Sie sich schon jetzt

Die Reform betrifft die Systematik der AVR. Nutzen Sie diese aktuelle Sonderausgabe, um sich auf den neuesten Stand zu bringen.

Vorbereitung | Lesezeit 1 Minute

Was Sie als MAV schon jetzt tun können

Für Sie als MAV beginnt die eigentliche Arbeit schon lange vor dem 1.1.2027. Denn Sie müssen schon vorher wissen, welche Änderungen auf Sie zukommen. Nur dann können Sie Ihre Kolleg*innen gut beraten. Zum 1.1.2027 müssen Sie also schon eingearbeitet sein.

Planen Sie gemeinsam

Treten Sie zur effektiven und gemeinsamen Vorbereitung an Ihre*n Dienstherr*in heran und

- erfragen Sie die Dienstgeberplanung zur Umsetzung der AVR,
- führen Sie Informationsgespräche,
- besuchen Sie Schulungen,
- informieren Sie die Belegschaft,
- sammeln Sie die Fragen der Mitarbeitenden und beantworten Sie diese auf einer Infoveranstaltung der MAV.

Stimmen Sie sich ab

Gerade der letzte Punkt ist besonders wichtig. Denn erfahrungsgemäß entstehen die meisten Fragen nicht zur Höhe des Entgelts, sondern zur persönlichen Eingruppierung, zu Stufen, Zulagen und zum Ablauf der Überleitung. Es empfiehlt sich deshalb, frühzeitig eine zentrale Fragensammlung anzulegen und Antworten gemeinsam mit dem*der Dienstgeber*in abzustimmen, soweit dies möglich ist.

MEIN TIPP

Lassen Sie sich fit machen

Als MAV übernehmen Sie eine Schlüsselrolle bei Information, Begleitung und Kontrolle der Umsetzung der neuen AVR. Das geht natürlich nicht mal so nebenbei. Verlangen Sie daher von Ihrem*Ihrer Dienstgebenden eine oder mehrere Schulungen zu diesem brandaktuellen Thema für die MAV.

Diese Schulung ist auf jeden Fall erforderlich, da Sie sich in eine komplette Neuregelung einarbeiten müssen. Hierzu brauchen auch Sie Hilfe!

Arbeitslohn | Lesezeit 3 Minuten

Die neue Entgeltordnung der AVR Caritas 2027

Die bisherige Vergütungsstruktur der AVR beruhte auf einer Vielzahl von Anlagen und Vergütungsgruppen, die über viele Jahre gewachsen waren. Je nach Berufsgruppe galten unterschiedliche Regelungen. Das erschwerte die Eingruppierung und machte Vergleiche zwischen Tätigkeiten oft schwierig. Mit der Reform zum 1.1.2027 wird deshalb eine einheitliche Entgeltordnung eingeführt. Viele bisherige Anlagen werden in einer gemeinsamen Entgeltordnung zusammengeführt. Ziel ist eine klarere und besser nachvollziehbare Eingruppierung, die sich stärker an der Struktur des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) orientiert, ohne diesen vollständig zu übernehmen.

Das Grundprinzip

Nicht mehr die Berufsbezeichnung allein entscheidet über die Eingruppierung. Das neue Regelwerk AVR Caritas 2027 orientiert sich stärker am TVöD. Die neue Entgeltordnung beinhaltet erstmals spezifische Eingruppierungsmerkmale unter anderem für medizinische Hilfsberufe, IT-Fachkräfte sowie differenzierte Leitungsfunktionen.

Entscheidend für die Eingruppierung sind

- die tatsächlich auszuübende Tätigkeit,
- die übertragene Verantwortung,
- die erforderliche Qualifikation,
- der Schwierigkeitsgrad der Aufgaben,
- die selbstständige Leistung.

Aufbau der neuen Entgeltordnung

Die neue Entgeltordnung fasst zahlreiche bisherige Regelungen systematisch zusammen. Sie enthält unter anderem Regelungen für

- Verwaltung, Pflege,
- Sozial- und Erziehungsdienst, Eingliederungshilfe,
- Kindertagesstätten, Beratungsdienste,
- Technik, Hauswirtschaft,
- Handwerk, den Ärztlichen Dienst (mit eigenem Anhang),
- Lehrkräfte (mit eigenen Anhängen),
- Auszubildende (mit eigenem Anhang).

WICHTIG

Auch das Wording ändert sich

Sie werden sich nicht nur an eine neue Einteilung, sondern auch an ein neues Wording gewöhnen müssen. Denn in der AVR sind ja auch Zulagen, Ihr Entgelt für besondere Arbeitszeiten, geregelt. Hier wird dann auch Bezug genommen auf die neuen Entgeltgruppen. Sie müssen sich also umgewöhnen und am besten einmal durch die ganze neue AVR arbeiten. Ein Beispiel ist der § 15a Abs. 1 AVR 2027. Dieser differenziert bezüglich der Vergütung für Feiertagsarbeit nach der Entgeltgruppe und der Stufe.

Entgeltgruppen wie im TVöD

Die neue Entgeltordnung umfasst die Entgeltgruppen EG 1 bis EG 15. Diese sind in klar definierte Tätigkeitsmerkmale unterteilt. Die Zuordnung erfolgt mittels direkter Tabellen, in denen die bisherigen Vergütungsgruppen in die neuen Entgeltgruppen übergeleitet werden. Im Gegensatz zu früher wurden neue, eigenständige Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Fachbereiche geschaffen:

- **medizinische Hilfsberufe (z. B. MTAs, Physiotherapeut*innen):** Eingruppierung jetzt nach Verantwortung, Spezialisierung und Selbstständigkeit
- **IT-Tätigkeiten:** erstmals exakte Eingruppierungsmerkmale für IT-Fachkräfte, Admins und Projektleiter*innen
- **Leitungskräfte:** stärkere Differenzierung zwischen operativen, koordinierenden und strategischen Führungsaufgaben

Stufenlaufzeiten und Tabellen

Die neue Vergütung ist in Stufen gegliedert, die sich nach der Dauer der beruflichen Erfahrung richten. Bei einem Wechsel oder Neueinstellungen wird die bisherige einschlägige Berufserfahrung bei demselben*derselben Dienstgeber*in entsprechend berücksichtigt.

Die Entgeltordnung ist in der neuen AVR niedergelegt. Hier können Sie genau nachlesen, wie Kolleg*innen eingruppiert werden müssen.

Was bedeutet das für die Beschäftigten?

Die Arbeitsverhältnisse bleiben bestehen. Die Beschäftigten werden nach den beschlossenen Überleitungsregelungen in die neue Entgeltordnung überführt. Dabei ordnet die Dienststellenleitung die bisherige Tätigkeit der passenden neuen Entgeltgruppe zu. Die Einzelheiten ergeben sich aus den Überleitungsregelungen und den Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission.

Gilt die AVR 2027 für alle Beschäftigten der Dienststelle?

Ab dem 1.1.2027 gilt die neue Entgeltordnung für alle neu geschlossenen Arbeitsverträge unmittelbar. Mitarbeitende aus den bisherigen Anlagen 2, 2d und 2e können auf eigenen Antrag übergeleitet werden. Wer keinen Antrag stellt, bleibt dauerhaft im alten System eingruppiert (Besitzstandsschutz).

WICHTIG

Antrag ist rechtzeitig zu stellen

Der Antrag der Kolleg*innen auf Überleitung muss der Personalabteilung spätestens bis zum 6.11.2026 vorliegen. Sagen Sie dies Ihren Kolleg*innen! Sie haben sicherlich noch ein wenig Zeit zu überlegen, aber eben nicht unbegrenzt.

MAV-Arbeit | Lesezeit 3 Minuten

Ihre Rolle bei der Umsetzung der AVR Caritas 2027

Die Einführung der AVR Caritas 2027 ist nicht nur eine Aufgabe der Dienststellenleitung. Für eine erfolgreiche Umsetzung müssen Dienstgebende und MAV gut zusammenarbeiten.

Sie stehen hinter den Mitarbeitenden

Als MAV haben Sie bei der Umsetzung der neuen Regelung eine besondere Rolle:

- Sie schützen die Interessen der Beschäftigten.
- Sie achten auf eine korrekte Anwendung der AVR.
- Sie sorgen für Transparenz.
- Sie unterstützen Mitarbeitende bei Fragen.
- Sie begleiten Veränderungsprozesse.

Gerade bei einer so umfassenden Tarifreform sind Sie eine wichtige Anlaufstelle für Beschäftigte. Sie müssen sicherstellen, dass die Verfahren nachvollziehbar, korrekt und fair ablaufen.

Aber wie können Sie das tun?

Nutzen Sie Ihren Informationsanspruch

Eine gute Begleitung beginnt mit rechtzeitiger Information. Ihr*e Dienstherr*in ist verpflichtet, Sie rechtzeitig und umfassend zu informieren, vor allen Dingen zu den folgenden Punkten:

- welcher Zeitplan zur Information und Überleitung vorgesehen ist,
- wer für die Umsetzung verantwortlich ist,
- welche Bereiche betroffen sind,
- welche Software oder Berechnungsmethoden verwendet werden,
- wie Beschäftigte informiert werden sollen.

Erfragen Sie bei Ihrer Dienststellenleitung:

- **Zeitplanung:** Wann beginnen die einzelnen Schritte?
- **Zuständigkeit:** Wer ist Ansprechperson?
- **Personalbereiche:** Welche Beschäftigtengruppen sind besonders betroffen?
- **Kommunikation:** Wann und wie werden Mitarbeitende informiert?
- **Umsetzung:** Wie werden Zuordnungen geprüft?
- **Kontrolle:** Wie werden Fehler korrigiert?

Eine konstruktive Zusammenarbeit bedeutet nicht, dass Sie als MAV jede Entscheidung des*der Dienstgeber*in einfach übernehmen. Sie bleiben immer unabhängig und erfüllen Ihren gesetzlichen Auftrag.

MEIN TIPP

Setzen Sie auf Gemeinsamkeit

Vereinbaren Sie hier mit Ihrem*Ihrer Dienstherr*in eine feste Kommunikationsstruktur. So zeigen Sie einerseits, dass Sie an einem Strang ziehen, und andererseits können Sie die rechtskonforme Umsetzung durch Ihre*n Dienstherr*in sicherstellen. Und so könnte Ihre Kommunikationsstruktur aussehen:

Ihre Kommunikationsstruktur zur Umsetzung der neuen AVR

Ich empfehle Ihnen, eine Arbeitsgruppe zur Umsetzung der AVR zu bilden. So können Sie Hand in Hand die Themen- und Problemfelder bei der Umsetzung der neuen AVR erarbeiten und abarbeiten:

AVR-2027-Arbeitsgruppe

Teilnehmende:

- Dienstgebervertretung
- Personalabteilung
- MAV
- ggf. weitere Fachstellen
- ggf. weitere Gremien, z. B. die Schwerbehindertenvertretung

Aufgaben:

- **Zeitplan abstimmen:** Bis wann muss die Umsetzung abgeschlossen sein, welche Schritte werden hierzu schon jetzt eingeleitet?
- **Fragen sammeln:** Welche Fragen der Beschäftigten wurden schon gestellt? Gibt es einen „AVR-Briefkasten" (elektronisch oder auch analog)? Falls nein, sollte dieser eingerichtet werden. So können Ihre Kolleg*innen ihre Fragen einfach und auch anonym loswerden.
- **Informationen vorbereiten:** Bestimmen Sie Personen, die Fragen sortieren, beantworten und dann eine Art Fragenkatalog mit Antworten veröffentlichen. Das geschieht natürlich anonymisiert.

Auf diesem Wege können Sie als Gremium die gesamte Umsetzung und Überleitung begleiten. Vor allen Dingen aber erkennen Sie so rechtzeitig Probleme und können eingreifen und gegensteuern.

Stellen Sie für sich als MAV den folgenden Umsetzungsplan auf:

Umsetzungsplan für Sie als MAV

Vor Beginn der Umsetzung sollten Sie als MAV ...

- eine Schulung zur neuen AVR organisieren,
- aktuelle Personalinformationen einholen,
- Fragen an den*die Dienstgeber*in vorbereiten.

Während der Umstellung sollten Sie ...

- Unterlagen vollständig anfordern,
- Einzelfälle prüfen,
- Beschäftigte informieren,
- Auffälligkeiten dokumentieren, Rückfragen schriftlich stellen.

Nach der Umstellung sollten Sie ...

- Beschwerden sammeln,
- fehlerhafte Zuordnungen prüfen,
- Erfahrungen auswerten, Verbesserungsbedarf feststellen.

Eingruppierung | Lesezeit 8 Minuten

Die wichtigsten Änderungen der AVR Caritas 2027 im Überblick

Die Einführung der AVR Caritas 2027 ist für die Einrichtungen der Caritas ein bedeutender Veränderungsprozess. Für Sie als MAV bedeutet die Reform nicht nur eine Auseinandersetzung mit neuen Regelungstexten, sondern vor allem die Aufgabe, Beschäftigte durch eine Phase der Veränderung zu begleiten. Viele Mitarbeitende werden die Reform zunächst mit einer einfachen Frage verbinden: „Was ändert sich für mich persönlich?" Die Antwort darauf lässt sich jedoch nicht allein anhand einer neuen Tabelle oder einer einzelnen Regelung geben. Entscheidend ist das Zusammenspiel aus neuer Systematik, Eingruppierung, Überleitung und den individuellen Rahmenbedingungen des jeweiligen Arbeitsverhältnisses.

Schwerpunkt Eingruppierung: Die Tätigkeit entscheidet

Ein wesentlicher Bestandteil der Reform ist die neue Systematik der Eingruppierung. Für Ihre tägliche Arbeit als MAV wird dies einer der wichtigsten Bereiche sein. Beschäftigte orientieren sich häufig an ihrer Berufsbezeichnung und vergleichen sich mit Kolleg*innen. Die tarifliche Bewertung richtet sich jedoch nicht allein nach dem Namen einer Stelle, sondern nach den tatsächlich übertragenen und ausgeübten Aufgaben.

Für Sie als MAV bedeutet dies: Eine aktuelle und aussagekräftige Stellenbeschreibung gewinnt noch mehr an Bedeutung. Nur wenn Ihre Dienststellenleitung die Aufgaben vollständig beschreibt, können Sie als MAV überprüfen, ob die Zuordnung zu einer Entgeltgruppe nachvollziehbar ist.

Bei der Prüfung sollten folgende Fragen berücksichtigt werden:

- Welche Tätigkeiten werden tatsächlich ausgeübt?
- Welche Verantwortung wurde dauerhaft übertragen?
- Gibt es besondere Fachaufgaben oder zusätzliche Funktionen?
- Welche Qualifikation ist für die Tätigkeit erforderlich?
- Hat sich die Tätigkeit gegenüber der ursprünglichen Stellenbeschreibung verändert?

MEIN TIPP

Fragen Sie andere Beschäftigtenvertretungen

Ihre Kolleg*innen aus dem öffentlichen Dienst, die Personalratsgremien, haben vor einigen Jahren eine ähnliche Umstellung mitgemacht, vom Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) hin zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Fragen Sie hier ruhig nach Erfahrungswerten. Man lernt schließlich nicht nur aus den eigenen Fehlern, sondern auch aus den Fehlern der anderen. Außerdem schadet netzwerken nie, Sie sitzen schließlich alle im selben Boot.

Gerade in Einrichtungen der Caritas verändern sich Arbeitsplätze häufig. In der Pflege entstehen zusätzliche Verantwortungsbereiche, in Kindertagesstätten übernehmen Fachkräfte Konzept- oder Leitungsaufgaben, in der Behindertenhilfe entstehen neue Anforderungen durch komplexere Unterstützungsbedarfe und in der Verwaltung werden Aufgaben zunehmend spezialisiert.

Betrachten Sie deshalb nicht nur die formale Zuordnung, sondern behalten Sie auch die Entwicklung der Arbeitsplätze im Blick.

Auswirkungen in verschiedenen Einrichtungen

Die AVR Caritas gelten für eine große Vielfalt von Arbeitsfeldern. Deshalb unterscheiden sich auch die Fragen und Herausforderungen bei der Umsetzung.

- Im **Krankenhaus** stehen häufig Berufsgruppen wie Pflege, medizinische Funktionsbereiche, Verwaltung und Technik im Mittelpunkt. Hier können Fragen entstehen, etwa Fragen zu besonderen Fachaufgaben, zu Verantwortung oder Zusatzfunktionen.
- In der **Altenhilfe** spielen neben der klassischen Pflege insbesondere Wohnbereichsverantwortung, Praxisanleitung, Qualitätsaufgaben und Koordinationsfunktionen eine Rolle.
- In **Kindertagesstätten** beschäftigen sich Mitarbeitende häufig mit Fragen zu Leitung, stellvertretender Leitung, Gruppenverantwortung oder zusätzlichen pädagogischen Aufgaben.
- In der **Behindertenhilfe** können Tätigkeiten durch besondere Unterstützungsbedarfe, Fallverantwortung und fachliche Koordination geprägt sein.
- In **Beratungsstellen** und **sozialen Diensten** stehen häufig Fachlichkeit, eigenständige Fallbearbeitung und besondere Verantwortung im Mittelpunkt.

Diese Beispiele zeigen: Eine pauschale Aussage über Auswirkungen der AVR-Reform ist nicht möglich. Sie aber müssen die unterschiedlichen Arbeitsbereiche kennen und die jeweiligen Besonderheiten berücksichtigen.

Kommunikation als Ihre zentrale Aufgabe als MAV

Bei großen Veränderungen entstehen Unsicherheiten häufig nicht durch die Regelung selbst, sondern durch fehlende Informationen. Deshalb gehört eine verständliche Kommunikation zu den wichtigsten Aufgaben für Sie als MAV.

Achten Sie als MAV darauf, keine falschen Erwartungen zu wecken. Aussagen wie „Alle werden besser eingestuft" oder „Jeder bekommt automatisch mehr Geld" können zu Enttäuschungen führen, wenn die individuelle Prüfung zu einem anderen Ergebnis kommt. Hilfreicher ist eine sachliche Kommunikation:

- „Die AVR werden neu geordnet. Wir begleiten die Umsetzung und achten darauf, dass die Regelungen nachvollziehbar angewendet werden."
- „Jede Tätigkeit muss anhand der neuen Systematik betrachtet werden."
- „Bei Fragen zur persönlichen Zuordnung unterstützen wir die Beschäftigten."

Diese Form der Information schafft Vertrauen und stärkt Ihre Rolle als verlässliche Ansprechperson.

MEIN TIPP

Verteilen Sie Aufgaben im Gremium

Mit der Reform sollte sich nicht ausschließlich der oder die Vorsitzende auseinandersetzen. Sinnvoll ist es, innerhalb der MAV Verantwortlichkeiten zu verteilen, dadurch werden die unterschiedlichen Arbeitsbereiche besser berücksichtigt. Sie können z. B. an folgende Aufgabenteilung denken (natürlich ist je nach Bedarf eine andere Aufteilung möglich):

MAV-Mitglied 1: Pflege und medizinische Bereiche
MAV-Mitglied 2: Kita und Sozialbereich
MAV-Mitglied 3: Verwaltung und Technik
MAV-Mitglied 4: Kommunikation und Infomaterial



Vermeiden Sie als MAV die typischen Umsetzungsfehler

Bei einer Tarifumstellung können immer Fehler entstehen, wenn die Umsetzung ausschließlich technisch betrachtet wird. Eine automatische Übertragung von Daten ersetzt keine fachliche Prüfung.

Typische Fehler sind:

- veraltete Stellenbeschreibungen,
- zusätzliche Aufgaben, die unberücksichtigt bleiben,
- Beschäftigte erhalten zu wenig Informationen,
- Vergleiche zwischen Mitarbeitenden ohne Prüfung ziehen,
- offene Fragen werden nicht dokumentiert.

Schaffen Sie deshalb frühzeitig Strukturen. Dazu gehören

- feste Ansprechpersonen,
- eine Sammlung häufiger Fragen und
- regelmäßige Abstimmungen mit dem*der Dienstgebenden.

Machen Sie die AVR zur Projektarbeit des MAV-Gremiums

Eine gute Vorgehensweise besteht darin, die Einführung der AVR Caritas 2027 als Projekt zu betrachten. Dazu gehören beispielsweise diese Punkte:

- Informationen sammeln,
- MAV-Mitglieder schulen,
- Fragen der Beschäftigten aufnehmen,
- Austausch mit dem*der Dienstgebenden organisieren,
- Auffälligkeiten dokumentieren,
- Beschäftigte regelmäßig informieren.

Indem Sie diese Punkte proaktiv aufgreifen, werden Sie als MAV nicht erst tätig, wenn Probleme auftreten, sondern begleiten den gesamten Prozess.

Haben Sie keine Angst vor der neuen Struktur

Eine zentrale Veränderung der AVR Caritas 2027 ist die Neuordnung der bisherigen Struktur. Die bisherigen Regelungen sind über viele Jahre gewachsen. Für Beschäftigte und Führungskräfte war es dadurch nicht immer einfach, die für sie geltenden Regelungen schnell zu finden und richtig einzuordnen.

Die neue Systematik soll eine bessere Übersichtlichkeit schaffen und die Anwendung der AVR erleichtern. Für Sie als MAV heißt das aber zunächst, dass eine intensive Einarbeitung in das neue Regelwerk nötig ist.

In der alten Regelung war man sattelfest, man wusste, wo was steht. Jetzt müssen Sie lernen, sich neu zu orientieren. Das wird Ihnen aber mit einer guten Einarbeitung gelingen.

FAZIT

Sie sind das Zünglein an der Waage

Wichtig ist jetzt, dass Sie als MAV sich gut vorbereiten. Denn das versetzt Sie in die Lage, ganz wesentlich dazu beizutragen, dass die Einführung der neuen AVR fair, nachvollziehbar und schlussendlich erfolgreich umgesetzt wird. Und das ist schließlich ganz im Sinne Ihrer Kolleg*innen.

Fragen und Antworten | Lesezeit 8 Minuten

Die 28 häufigsten Fragen von Beschäftigten und MAV – verständlich beantwortet

Die Einführung der AVR Caritas 2027 wird viele Fragen auslösen. Beschäftigte möchten vor allem wissen, welche Auswirkungen die Reform auf ihren persönlichen Arbeitsplatz, ihre Vergütung und ihre bisherigen Ansprüche hat. Sie als MAV sind hier Haupt-Ansprechperson. Dieses FAQ-Kapitel soll Ihnen eine verständliche Orientierung geben. Es ersetzt keine individuelle Prüfung eines Einzelfalls, hilft aber dabei, die häufigsten Fragen einzuordnen und Gespräche mit Beschäftigten strukturiert zu führen.

1. „Warum werden die AVR Caritas überhaupt reformiert?"

Die AVR Caritas wurden über viele Jahre weiterentwickelt und durch zahlreiche Ergänzungen erweitert. Dadurch entstand ein umfangreiches Regelwerk mit unterschiedlichen Anlagen und Sonderregelungen.

Mit der Reform soll das System übersichtlicher und einheitlicher werden. Die neue Struktur soll die Anwendung erleichtern und die Vergleichbarkeit verschiedener Tätigkeiten verbessern.

Für Ihre Kolleg*innen und für Sie bedeutet dies:

Die Grundlage ihres Arbeitsverhältnisses bleibt erhalten, aber die tarifliche Systematik wird neu geordnet.

2. „Ab wann gelten die AVR Caritas 2027?"

Die neue Struktur der AVR Caritas gilt ab dem 1.1.2027.

Ab diesem Zeitpunkt werden die neuen Regelungen angewendet. Für bereits beschäftigte Mitarbeitende erfolgt die Umstellung nach den vorgesehenen Überleitungsregelungen.

Sie werden als MAV-Gremium besonders darauf achten müssen, dass Beschäftigte rechtzeitig über den Ablauf informiert werden.

3. „Müssen Beschäftigte wegen der neuen AVR einen neuen Arbeitsvertrag unterschreiben?"

Nein. Die Einführung der neuen AVR bedeutet grundsätzlich nicht, dass alle Beschäftigten neue Arbeitsverträge erhalten. Das bestehende Arbeitsverhältnis bzw. die bestehenden Arbeitsverhältnisse bleibt/bleiben bestehen. Die Änderung erfolgt durch die Anwendung der neuen tariflichen Regelungen.

Sollte der*die Dienstgebende in einzelnen Fällen Vertragsänderungen vorlegen, dann prüfen Sie als MAV gemeinsam mit dem*der Beschäftigten, warum diese erforderlich sind. Nur wenn das plausibel erklärt werden kann, sollten die Änderungen unterschrieben werden.

4. „Bekommen Kolleg*innen nach der Reform automatisch mehr Gehalt?"

Nein. Die Reform bedeutet nicht automatisch eine allgemeine Gehaltserhöhung für alle Beschäftigten. Das wäre natürlich eine schöne Lösung. Die Auswirkungen auf die einzelnen Beschäftigten der Dienststelle hängen von verschiedenen Faktoren ab:

- bisherige Eingruppierung,
- neue Zuordnung,
- Überleitungsregelungen der AVR,
- persönliche Voraussetzungen der konkreten Beschäftigten.

5. „Kann das Gehalt durch die Reform auch niedriger werden?"

Die Reform enthält Überleitungsregelungen, die den Wechsel vom bisherigen in das neue System ordnen. Beschäftigte sollten nicht von allgemeinen Aussagen ausgehen, sondern ihre persönliche Situation anhand der geltenden Regelungen prüfen. Eine Verschlechterung ist aber nicht vorgesehen.

Sollte ein solcher Fall auftreten, müssen Sie als MAV sofort kontaktiert werden, damit Sie gegensteuern können.

6. „Müssen Beschäftigte neu eingruppiert werden?"

Die neue Entgeltordnung macht eine Zuordnung der Tätigkeiten zum neuen System erforderlich. Das bedeutet jedoch nicht, dass jeder Arbeitsplatz komplett neu bewertet wird wie bei einer Neueinstellung. Die Überleitung erfolgt nach den vorgesehenen Regelungen.

In den AVR selbst werden die Überleitungen in einem Anhang geregelt.

7. „Was entscheidet über die Entgeltgruppe?"

Entscheidend ist die tatsächlich auszuübende Tätigkeit. Nicht allein ausschlaggebend sind:

- Berufsbezeichnung,
- Dauer der Beschäftigung,
- persönliche Einschätzung.

Wichtig sind insbesondere:

- Aufgaben, Verantwortung,
- Anforderungen und notwendige Qualifikation.

8. „Warum zählt nicht nur die Berufsbezeichnung?"

Eine Berufsbezeichnung sagt wenig über die tatsächliche Tätigkeit aus. 2 Beschäftigte können dieselbe Berufsbezeichnung haben, aber unterschiedliche Aufgaben übernehmen. Eine Pflegefachkraft mit zusätzlichen Koordinationsaufgaben kann anders zu bewerten sein als eine Pflegefachkraft ohne diese Zusatzverantwortung.

9. „Was passiert mit der bisherigen Entgeltgruppe?"

Die bisherige Eingruppierung ist Ausgangspunkt für die Überleitung. Die Beschäftigten werden anhand der geltenden Überleitungsregelungen in das neue System überführt. Sie als MAV achten darauf, dass die Zuordnung nachvollziehbar erfolgt.

10. „Was passiert mit der aktuellen Stufe?“

Die Stufenzuordnung wird ebenfalls im Rahmen der Überleitung berücksichtigt. Auch wenn die Stufen nicht deckungsgleich sind, sollte es zu keinen finanziellen Verschlechterungen kommen. Beschäftigte sollten ihre bisherigen Daten prüfen und bei Unklarheiten eine Klärung verlangen.

11. „Was passiert mit der bereits absolvierten Beschäftigungszeit?“

Die bisherige Beschäftigungszeit spielt bei vielen tariflichen Regelungen eine wichtige Rolle. Wie sie berücksichtigt wird, richtet sich nach den konkreten Überleitungsregelungen. Vorbeschäftigungszeiten werden berücksichtigt, kein*e Angestellte*r muss bei Null anfangen.

12. „Was passiert mit gewährten Zulagen?“

Zulagen müssen anhand der neuen Regelungen und Übergangsvorschriften betrachtet werden. Es ist wichtig, nicht pauschal davon auszugehen, dass jede Zulage unverändert bleibt oder automatisch entfällt.

13. „Werden Funktionszulagen weiterhin gezahlt?“

Das hängt von der jeweiligen Regelung und der persönlichen Situation ab. Sie als MAV prüfen bei Fragen, welche Regelung für den konkreten Arbeitsplatz gilt.

14. „Was passiert mit besonderen Aufgaben, die Beschäftigte übernommen haben?“

Wenn Beschäftigte dauerhaft zusätzliche Aufgaben übernehmen, sollten diese dokumentiert werden, damit sie auch im neuen Regelwerk weiter berücksichtigt werden.

15. „Warum sind Stellenbeschreibungen so wichtig?“

Eine aktuelle Stellenbeschreibung zeigt, welche Aufgaben tatsächlich übertragen wurden. Sie hilft

- bei der Eingruppierung,
- bei Veränderungen der Tätigkeit,
- bei Gesprächen mit dem*der Dienstgebenden.

16. „Was machen Kolleg*innen, wenn ihre Stellenbeschreibungen nicht mehr stimmen?“

Beschäftigte sollten Veränderungen ihrer Tätigkeit ansprechen. Sie als MAV helfen ihnen hier, damit Aufgaben vollständig erfasst und bewertet werden.

17. „Hat die MAV Einfluss auf die Umsetzung?“

Ja. Die MAV begleitet die Umsetzung im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben. Sie informiert Beschäftigte, prüft Vorgänge und achtet darauf, dass Regelungen korrekt angewendet werden.

18. „Können sich Beschäftigte bei Fragen direkt an die MAV wenden?“

Ja, klar. Die MAV ist immer Ansprechperson für Beschäftigte. Gerade bei einer großen Reform ist es sinnvoll, Fragen frühzeitig mit der MAV zu klären.

19. „Müssen Beschäftigte selbst prüfen, ob die Eingruppierung richtig ist?“

Beschäftigte müssen keine Tarifexpert*innen sein. Es ist jedoch sinnvoll, die eigenen Aufgaben zu kennen und Fragen zu stellen, wenn etwas unklar erscheint.

20. „Was sollen Kolleg*innen tun, die ihre Zuordnung für falsch halten?“

Zunächst sollten sie die Grundlagen prüfen:

- Welche Tätigkeit wurde bewertet?
- Welche Regelung wurde angewendet?
- Ist die Aufgabenbeschreibung aktuell?

Wenn die Beschäftigten danach immer noch meinen, dass ein Fehler passiert ist, sollten sie sich zur Kontrolle an Sie als MAV und an den*die Dienstgeber*in wenden.

21. „Betrifft die Reform nur Pflegekräfte?“

Nein. Die AVR Caritas gelten für zahlreiche Arbeitsbereiche. Betroffen sind unter anderem: Pflege, Betreuung, Kita, Verwaltung, Technik, Beratung, soziale Dienste.

22. „Was bedeutet die Reform für Teilzeitkräfte?“

Teilzeitbeschäftigte werden grundsätzlich ebenfalls in das neue System übergeleitet. Der Beschäftigungsumfang bleibt bei der Betrachtung der individuellen Situation wichtig.

23. „Ändert sich die Arbeitszeit automatisch?“

Nein. Die Einführung neuer AVR bedeutet nicht automatisch eine Änderung der persönlichen Arbeitszeit. Änderungen müssen gesondert betrachtet werden.

24. „Müssen Kolleg*innen wegen der Reform ihre Aufgaben ändern?“

Nein. Die Reform allein verpflichtet Beschäftigte nicht automatisch zu neuen Aufgaben. Darüber muss sich niemand Sorgen machen.

25. „Was passiert bei einer späteren Stellenänderung?“

Wenn sich Aufgaben dauerhaft verändern, sollte geprüft werden, ob sich daraus Auswirkungen auf die Bewertung ergeben.

26. „Warum entstehen so viele Unsicherheiten?“

Tarifänderungen betreffen persönliche Lebensbereiche wie Einkommen und berufliche Entwicklung. Deshalb brauchen Beschäftigte klare Informationen.

27. „Welche Unterlagen sollten Beschäftigte aufbewahren?“

Sinnvoll ist es, zu Beweis- und Dokumentationszwecken die folgenden Unterlagen aufzubewahren. So kann man später die Überleitung nachvollziehen:

- Arbeitsvertrag,
- Stellenbeschreibung,
- Informationen zur Überleitung,
- Schreiben des*der Dienstgebenden.

28. „So eine große Reform, muss das sein?“

Die Reform ist ein großer Veränderungsprozess. Sie gelingt dann am besten, wenn Dienstgeber*in, MAV und Beschäftigte miteinander kommunizieren und die Umsetzung transparent gestalten.

Sie als MAV tragen wesentlich dazu bei, dass Beschäftigte informiert, beteiligt und unterstützt werden. Sie sehen jetzt sicher viel Arbeit vor sich, aber am Ende des Tages auch ein modernes, strukturiertes Regelwerk, mit dem Sie besser und sicherer arbeiten können.

Handlungsplan | Lesezeit 3 Minuten

Überleitung – Handlungsempfehlungen für Sie

Die Überleitung in die AVR Caritas 2027 gehört zu den wichtigsten und anspruchsvollsten Aufgaben im Rahmen der Tarifumstellung. Für Sie als MAV bedeutet die Reform nicht nur, neue Regelungen zu lesen und weiterzugeben, sondern vor allem, die praktische Umsetzung im Arbeitsalltag der Einrichtungen zu begleiten. Viele Beschäftigte werden die Umstellung mit persönlichen Fragen verbinden: „Was bedeutet die neue AVR für mich?“, „Bleibt meine bisherige Eingruppierung bestehen?“, „Verändert sich meine Vergütung?“ oder „Muss ich selbst etwas unternehmen?“. Sie übernehmen hierbei eine wichtige Funktion als Ansprechperson, Vermittler*in und Begleiter*in.

Überleitung als Brücke

Grundsätzlich bedeutet die Einführung der AVR Caritas 2027 keinen vollständigen Neubeginn der Arbeitsverhältnisse. Die bisherigen Beschäftigungszeiten, Erfahrungen und tariflichen Entwicklungen der Mitarbeitenden werden berücksichtigt. Die Überleitung stellt die Verbindung zwischen dem bisherigen System und der neuen tariflichen Struktur her. Dabei kommt es darauf an, die geltenden Überleitungsregelungen korrekt anzuwenden und die individuellen Voraussetzungen der Beschäftigten zu beachten.

Stellenbeschreibungen aktualisieren

Ein häufiger Fehler bei Tarifumstellungen besteht darin, ausschließlich auf die neue Entgeltgruppe zu schauen. Die entscheidende Frage lautet jedoch nicht: „Welche Gruppe wurde zugeordnet?“, sondern vielmehr: „Wie wurde diese Zuordnung ermittelt?“

Sie müssen nachvollziehen können, welche Tätigkeitsmerkmale zugrunde gelegt wurden und ob die Bewertung mit der tatsächlichen Arbeit übereinstimmt. Gerade in Einrichtungen der Caritas verändern sich Tätigkeiten regelmäßig. In Krankenhäusern übernehmen Pflegefachkräfte zusätzliche Verantwortungsbereiche, etwa Praxisanleitung, Qualitätsaufgaben oder besondere Fachfunktionen. In Kindertagesstätten entwickeln sich Aufgaben durch zusätzliche pädagogische Anforderungen, Konzeptarbeit oder organisatorische Verantwortung weiter. In der Altenhilfe und Behindertenhilfe entstehen häufig neue Anforderungen durch komplexere Betreuungs- und Unterstützungsaufgaben.

MEIN TIPP

Prüfen Sie die Stellenbeschreibungen

Diese Entwicklungen machen deutlich, warum aktuelle Stellenbeschreibungen eine wichtige Grundlage für die Überleitung sind. Eine veraltete Beschreibung kann dazu führen, dass die tatsächliche Tätigkeit nicht vollständig berücksichtigt wird. Achten Sie deshalb darauf, dass Stellenbeschreibungen regelmäßig überprüft und bei dauerhaften Veränderungen angepasst werden.

Sehen Sie den Menschen

Hinter jeder Zuordnung steht eine konkrete Person mit einer individuellen beruflichen Situation. Deshalb prüfen Sie immer, welche Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird, welche Aufgaben übertragen wurden und ob die vorhandenen Unterlagen die aktuelle Situation richtig wiedergeben.

Denken Sie an Ihre Kolleg*innen

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Information der Beschäftigten. Erfahrungsgemäß entstehen bei großen tariflichen Veränderungen viele Unsicherheiten nicht durch die Regelungen selbst, sondern durch fehlende oder schwer verständliche Informationen. Die MAV sollte deshalb frühzeitig informieren und erklären, welche Schritte geplant sind, welche Unterlagen benötigt werden und an wen sich Mitarbeitende bei Fragen wenden können.

Dabei sollten Sie sachlich und realistisch informieren. Aussagen wie „Alle Beschäftigten werden bessergestellt“ oder „Es ändert sich nichts“ können zu falschen Erwartungen führen. Jede persönliche Situation muss anhand der geltenden Regelungen betrachtet werden. Eine gute Information bedeutet deshalb nicht, sofort jede Einzelfrage beantworten zu können, sondern den Beschäftigten einen nachvollziehbaren Weg zur Klärung aufzuzeigen.

Besondere Aufmerksamkeit verdienen mögliche Fristen und Antragsverfahren. Beschäftigte müssen wissen, ob in ihrem Fall ein Antrag erforderlich ist und welche Termine einzuhalten sind. Prüfen Sie deshalb gemeinsam mit dem*der Dienstgebenden frühzeitig, wie die Informationen weitergegeben werden und wie sichergestellt wird, dass keine wichtigen Fristen versäumt werden.

MEIN TIPP

Nicht nur das Endergebnis der Überleitung betrachten, sondern immer den gesamten Weg dorthin

Eine nachvollziehbare Zuordnung beginnt mit der richtigen Beschreibung der Tätigkeit, führt über die korrekte Anwendung der Überleitungsregelungen und endet mit einer verständlichen Information der Beschäftigten.

Vermeiden Sie außerdem, Einzelfälle vorschnell miteinander zu vergleichen. 2 Mitarbeitende mit ähnlicher Berufsbezeichnung können unterschiedliche Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Anforderungen haben. Entscheidend ist deshalb immer die tatsächliche Tätigkeit und nicht allein die Stellenbezeichnung. Die Überleitung ist damit mehr als eine technische Umstellung von Tabellen und Entgeltgruppen. Sie ist ein Veränderungsprozess, der Vertrauen, Kommunikation und eine sorgfältige Prüfung benötigt. Wenn Sie als MAV gut vorbereitet sind, können Sie wesentlich dazu beitragen, dass die Beschäftigten sicher durch die Veränderungen geführt werden und die neue Systematik verständlich umgesetzt wird.

Veränderungskommunikation | Lesezeit 3 Minuten

Gehen Sie die Veränderungen gemeinsam an

Veränderungen mögen wir grundsätzlich nicht so gerne. Sie machen Angst, man muss raus aus der Komfortzone. Nehmen Sie Ihren Kolleg*innen die Angst mit diesem Musterschreiben:

AVR Caritas 2027 – Information der MAV an alle Beschäftigten

Liebe Kolleg*innen,

die AVR Caritas werden zum Jahr 2027 neu geordnet. Eine solche Veränderung bringt verständlicherweise viele Fragen mit sich. Viele Mitarbeitende fragen sich: Was bedeutet die neue AVR für meinen Arbeitsplatz? Ändert sich meine Eingruppierung? Was passiert mit meiner bisherigen Stufe? Muss ich etwas beachten? Die MAV möchte Ihnen heute vor allem eine wichtige Botschaft mitgeben: Bitte machen Sie sich keine Sorgen. Die Umstellung erfolgt nicht über Nacht und niemand wird mit den Veränderungen allein gelassen. Wir als MAV begleiten den gesamten Prozess und stehen Ihnen als Ansprechpartner*innen zur Verfügung.

Eine Tarifreform bedeutet nicht, dass bestehende Arbeitsverhältnisse einfach neu beginnen. Die bisherige Beschäftigungszeit, berufliche Erfahrung und die bisherige Entwicklung werden berücksichtigt. Die Umstellung erfolgt nach festgelegten Regeln und nicht nach persönlichen Einschätzungen oder Einzelentscheidungen. Unser gemeinsames Ziel ist, dass die Einführung der neuen AVR transparent, nachvollziehbar und fair umgesetzt wird.

Was bedeutet die AVR-Umstellung für Sie?

Die AVR Caritas 2027 bringt Veränderungen in der Struktur und Systematik der tariflichen Regelungen. Dabei werden Tätigkeiten neu eingeordnet und bestehende Regelungen in eine neue Ordnung überführt. Wichtig ist:

Nicht die Berufsbezeichnung allein entscheidet über die Bewertung einer Tätigkeit. Entscheidend ist, welche Aufgaben Sie tatsächlich ausüben. Deshalb ist es wichtig, dass die Beschreibung Ihrer Tätigkeit aktuell ist und die Aufgaben widerspiegelt, die Sie im Arbeitsalltag tatsächlich übernehmen. Viele Arbeitsplätze haben sich in den vergangenen Jahren weiterentwickelt. Mitarbeitende übernehmen zusätzliche Verantwortung, besondere Fachaufgaben oder koordinierende Tätigkeiten. Diese Entwicklungen müssen bei der Betrachtung berücksichtigt werden.

Was machen wir als Mitarbeitervertretung?

Wir als MAV werden die Einführung der AVR Caritas 2027 aktiv begleiten. Unsere Aufgaben sind unter anderem:

1. Informationen einholen und prüfen, die Umsetzung kritisch begleiten,
2. Fragen und Rückmeldungen der Beschäftigten aufnehmen,
3. auf nachvollziehbare Anwendung der Regelungen achten,
4. bei Unklarheiten Gespräche mit dem*der Dienstgebenden führen.

Wir achten darauf, dass die Veränderungen nicht nur verwaltet, sondern gemeinsam gestaltet werden. Dabei ist uns wichtig: Wir können nicht jede Frage zur individuellen tariflichen Bewertung sofort beantworten. Jede Situation muss anhand der konkreten Tätigkeit und der geltenden Regelungen betrachtet werden. Aber wir sorgen dafür, dass Fragen gehört und geprüft werden.

Was können Sie selbst tun?

Sie müssen jetzt zunächst nichts unternehmen. Wir empfehlen Ihnen jedoch:

- Bewahren Sie wichtige Unterlagen zu Ihrem Arbeitsverhältnis auf.
- Prüfen Sie, ob Ihre aktuelle Tätigkeit noch mit Ihrer Stellenbeschreibung übereinstimmt.
- Notieren Sie besondere Aufgaben oder zusätzliche Verantwortungsbereiche.
- Wenden Sie sich bei Fragen frühzeitig an die MAV.

Eine gute Vorbereitung hilft dabei, mögliche Unklarheiten rechtzeitig zu klären.

Keine Vergleiche ohne Prüfung

In Gesprächen unter Kolleg*innen entstehen häufig Fragen wie: „Warum bekommt Kollegin X eine andere Zuordnung?" Solche Vergleiche sind verständlich. Trotzdem können Unterschiede entstehen, wenn Tätigkeiten, Verantwortlichkeiten oder Anforderungen nicht vollständig identisch sind. Wir als MAV werden deshalb nicht nur auf Zahlen schauen, sondern immer die dahinterstehende Tätigkeit betrachten.

Unser Versprechen an Sie

Wir als Mitarbeitervertretung werden diesen Veränderungsprozess aufmerksam und verantwortungsvoll begleiten. Wir setzen uns dafür ein, dass

- Informationen verständlich weitergegeben werden,
- Beschäftigte nicht im Unklaren bleiben,
- Fragen ernst genommen werden,
- Entscheidungen nachvollziehbar sind.

Eine Tarifumstellung ist eine große Veränderung. Veränderungen brauchen Zeit, gute Kommunikation und gegenseitiges Vertrauen. Bitte verlassen Sie sich darauf: Sie sind mit Ihren Fragen nicht allein. Wir begleiten Sie durch diesen Prozess. Wir werden Sie regelmäßig informieren und Ihnen die notwendigen Informationen zur Verfügung stellen. Gemeinsam schaffen wir die Voraussetzungen dafür, dass die Einführung der AVR Caritas 2027 transparent, fair und gut vorbereitet gelingt.

Ihre Mitarbeitervertretung

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Änderungen | Lesezeit 1 Minute

Veränderung wird mit Ihnen als MAV-Gremium zur Chance

Obwohl die Eingruppierung geändert wird, ist die größte Veränderung der AVR-Reform 2027 möglicherweise gar nicht das Gehalt. Sie müssen viel früher ansetzen:

Sprache ändert sich

Was sich vor allem ändert, ist die Sprache der Eingruppierung. Tätigkeiten werden künftig nach einer neuen Systematik beschrieben und bewertet. Das bedeutet: Wer eine Stelle neu ausschreibt, bewertet oder mit anderen Einrichtungen vergleicht, wird sich an neue Begriffe und Strukturen gewöhnen müssen.

Die eigentliche Herausforderung liegt daher oft nicht in der Entgeltabrechnung, sondern darin, Stellenbeschreibungen, Bewertungsprozesse und interne Abläufe an die neue Logik anzupassen. Deshalb lohnt sich die Vorbereitung schon heute: Je klarer Aufgaben und Verantwortlichkeiten beschrieben sind, desto einfacher gelingt später die Zuordnung in die neue Entgeltordnung.

Veränderung öffnet den Raum für Fortschritt

Die AVR-Reform 2027 bringt nicht nur neue Regelungen mit sich – sie bietet auch die Chance, Tätigkeiten, Verantwortlichkeiten und Karrierewege neu zu betrachten. Wo Aufgaben in den vergangenen Jahren gewachsen sind, können Stellenbeschreibungen aktualisiert und Entwicklungen sichtbar gemacht werden. Das schafft Transparenz, fördert eine nachvollziehbare Eingruppierung und würdigt, was Mitarbeitende tatsächlich leisten.

Veränderung bedeutet also nicht nur Umstellung – sondern auch die Möglichkeit, Bestehendes zu verbessern. Wer die Reform aktiv gestaltet, kann sie als Impuls für mehr Klarheit, Fairness und Zukunftsfähigkeit nutzen.

Ihre Arbeit wird leichter

Wenn Sie sich erst mal mit dem neuen Regelwerk angefreundet haben, werden Sie sehen, dass Ihre Arbeit leichter wird. Sie haben mehr Struktur, mehr Griffigkeit. Und durch die Annäherung an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst können Sie noch besser mit Ihren MAV-Kolleg*innen netzwerken. Das schafft Synergieeffekte. Zudem sind Sie ja mit an Bord. Sie gestalten mit: Wer Veränderungen mitgestaltet, macht aus einer Reform einen echten Fortschritt.



Unser Service für Sie:

Expert*innensprechstunde:

Schreiben Sie uns Ihre individuellen Fragestellungen an: mav@mitbestimmung-heute.de
Sie erhalten in wenigen Werktagen eine konkrete und kompetente Antwort aus unserem Redaktionsteam.

Onlinebereich:

Auf www.adiuva.de erhalten Sie alle Arbeitshilfen zum Download: alle Muster-Schreiben, Dienstvereinbarungen, Checklisten und Übersichten aus Ihren Ausgaben zum Herunterladen. Jetzt einmalig registrieren! Sie benötigen Unterstützung bei der Registrierung? Wenden Sie sich jederzeit an unseren Kund*innendienst: Tel.: 0228 9550160, E-Mail: service@adiuva.de

Netzwerktreffen:

Nutzen Sie einmal pro Jahr die Gelegenheit zum Austausch mit Kolleg*innen und unseren Expert*innen. Profitieren Sie zusätzlich von einem Impulsvortrag zu einem aktuellen Thema.

Folgen Sie ADIUVA auch auf:

Freuen Sie sich schon auf die nächste Sonderausgabe zu einem wichtigen und interessanten Thema!