ak.mas Info
Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes

November 2026

Keine verzögerte Umsetzung der AVR ab 2027

Am 9. Oktober 2025 hat die Bundeskommission eine Reform der AVR mit Wirkung zum 1. Januar 2027 beschlossen. Eine Besonderheit besteht darin, dass Mitarbeiter, die unter die Anlagen 2, 2d oder 2e fallen, selbst entscheiden können, ob sie nach dem neuen Vergütungssystem des Anhangs Entgeltordnung eingruppiert und vergütet werden möchten.

Forderung nach Verschiebung

Je näher der 1. Januar 2027 rückt, mehren sich seitens der Dienstgeber Forderungen, die AVR-Reform entweder vollständig zu verschieben (darüber berichtete katholisch.de am 7. August 2026) oder ihre Umsetzung durch eine pauschale Überforderungsklausel teilweise abzumildern.

Bislang wurde jedoch weder eine Verschiebung noch eine Änderung beschlossen. Die AVR-Reform tritt ohne Wenn und Aber wie beschlossen zum 1. Januar 2027 in Kraft!

Abweichende Umsetzung in Einrichtungen

Es stellt sich die Frage, welche Möglichkeiten ein Mitarbeiter hat, wenn sein Dienstgeber eine beantragte Überleitung nicht vornimmt oder ab 2027 neue Mitarbeiter weiterhin auf Grundlage der AVR in der Fassung vom 31. Dezember 2026 einstellt und eingruppiert.

1. Unterbleibende Überleitung des Mitarbeiters

Ein Mitarbeiter, der seine Überleitung fristgerecht z. B. zum 1. Januar 2027 beantragt hat, erhält seine Vergütung für Januar nach § 42 Abs. 1 AVR (2027) erst zum Ende des Monats, zu dem sie fällig wird (im Beispiel: Ende Januar). In der Praxis wird erst

- mit der Mitteilung des Dienstgebers, dass die Überleitung nicht zum beantragten Zeitpunkt vorgenommen wird
  bzw. sofern keine Mitteilung durch den Dienstgeber erfolgt,
- mit der Auszahlung des Gehaltes zum Ende des Monats

für den Mitarbeiter erkennbar, ob die von ihm beantragte Überleitung vollzogen wurde und welche Vergütung tatsächlich gezahlt wird.

Erfolgt die Vergütung trotz fristgerechten Überleitungsantrags weiterhin nach dem bisherigen System, sollte der Mitarbeiter den Dienstgeber zunächst zur Zahlung nach den AVR (2027) in Textform auffordern und hierfür eine Frist setzen (Mahnung). Damit hält der Mitarbeiter die Ausschlussfrist nach § 57 AVR (2027) ein. Verstreicht die gesetzte Frist erfolglos, kann der Mitarbeiter ein Schlichtungsverfahren nach § 56 AVR (2027) einleiten und/oder Klage vor dem Arbeitsgericht erheben.

2. Einstellung neuer Mitarbeiter nach den alten AVR (z. B. mit Stand 31.12.2026)

Die AVR gelten im Dienstverhältnis nur aufgrund einer entsprechenden Bezugnahme im Dienstvertrag. Nach § 2 des Musterdienstvertrags (abrufbar bei Lambertus.de) sollen die AVR durch folgende Klausel einbezogen werden: *„Für das Dienstverhältnis gelten die „Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes“ (AVR) in ihrer jeweils geltenden Fassung“.*

Wird diese Klausel vom Dienstgeber **regelwidrig** abgeändert und beispielsweise auf die AVR in der Fassung vom 31. Dezember 2026 Bezug genommen, gelten kraft Dienstvertrags auch aus arbeitsrechtlicher Sicht die AVR in der alten Fassung.

Der Mitarbeiter muss in diesem Fall ein Schlichtungsverfahren nach § 56 Abs. 3a AVR (2027) einleiten, um die ordnungsgemäße Einbeziehung der AVR überprüfen zu lassen.

Die Schlichtungsstelle entscheidet in diesem Verfahren mit einem für den Dienstgeber **rechtsverbindlichen** Beschluss! Sofern dieser dem Beschluss nicht folgt, muss der Bischof der betreffenden (Erz-)Diözese auf eine Anpassung hinwirken.

Eine Klage vor dem Arbeitsgericht mit dem Ziel, die Einbeziehung der AVR in der aktuellen Fassung zu erwirken, hat hier keine Aussicht auf Erfolg. Das Arbeitsgericht ist dann wieder zuständig, wenn die AVR ab 2027 vertraglich korrekt einbezogen wurden, dennoch aber eine geringere Vergütung gezahlt wird.

Sofern eine Klausel aus dem Dienstvertrag vom Musterdienstvertrag abweicht, kann es - je nach Fallgestaltung - in Betracht kommen, durch das Arbeitsgericht prüfen zu lassen, ob die Klausel nichtig ist. Nach der AGB-Kontrolle kann es eine überraschende Klausel sein. Der Mitarbeiter muss nicht damit rechnen, dass abweichend vom Musterdienstvertrag als Bestandteil der AVR (§ 6 Abs. 1 Satz 2 AVR) ein Caritas-Dienstgeber eine zu Ungunsten des Mitarbeiters wirkende abweichende und unkorrekte Klausel verwendet. Aber es gilt: die Umstände des jeweiligen Einzelfalles sind zu prüfen.

Rechtliche Möglichkeit einer Absenkung einzig durch UK-Antrag

Für den Dienstgeber besteht die einzige Möglichkeit zur Änderung der Höhe der Vergütung, der Arbeitszeit oder des Erholungsurlaubs darin, für die Einrichtung einen Absenkungsantrag als einrichtungsspezifische Regelung nach § 14 AK-Ordnung an die zuständige Regionalkommission zu stellen. Eine solche Regelung betrifft aber grundsätzlich alle Mitarbeiter der Einrichtung entsprechend der zu treffenden Entscheidung der Regionalkommission, nicht aber alleinig bspw. Alt-Mitarbeiter mit Überleitungsantrag oder neu eingestellte Mitarbeiter ab 2027.

Hinweis: Wenn Sie als Mitarbeiter hier Unregelmäßigkeiten bemerken, wenden Sie sich bitte an die zuständige MAV, Ihrer Gewerkschaft oder einen Anwalt Ihres Vertrauens.

KONTAKT

Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission
Deutscher Caritasverband
Oliver Hölters (Sprecher Mitarbeiterseite)

www.akmas.de
Facebook @ak.mas.caritas
Instagram @akmas_caritas
Bluesky @akmas-caritas
Telegram t.me/akmas_caritas

