

Aktuelle Tarifabschlüsse

Anlage 33 AVR-Caritas

Dr. Norbert Gescher
Fachanwalt für Arbeitsrecht



Diözesane
Arbeitsgemeinschaft der
Mitarbeitervertretungen
im Bistum Speyer



Beschlüsse der Bundeskommission vom 20.10.2022

- 1. SuE Zulage (130,00/180,00 Euro)
- Die SuE-Zulage wird in § 11 der Anlage 33 zu den AVR in einem neuen Absatz 5 geregelt.
- „(5) Mitarbeiter die in einer der **Entgeltgruppen S 2 bis S 11a** eingruppiert sind, erhalten **ab dem 1. Januar 2023** eine monatliche **SuE-Zulage** in Höhe von **130,00 Euro**.
- Mitarbeiter die in **Entgeltgruppe S 11b, S 12 bei Tätigkeiten der Ziffer 1, S 14, oder S 15 bei Tätigkeiten der Ziffer 7** eingruppiert sind, erhalten ab dem 1. Januar 2023 eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180,00 Euro. Die Zulage wird **nur für Zeiträume gezahlt, in denen Mitarbeiter einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts haben.**“



Beschlüsse der Bundeskommission vom 20.10.2022

- **1. SuE Zulage (130,00/180,00 Euro)**

- S 2 bis S 11a 130 Euro
- S 11b, S 12 bei Tätigkeiten der Ziffer 1,
S 14 oder S 15 bei Tätigkeiten der Ziffer 7 180 Euro

(Sozialarbeiter, Sozialpädagogen und Heilpädagogen sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben)



Beschlüsse der Bundeskommission vom 20.10.2022

- 1. SuE Zulage (130,00/180,00 Euro)

- Was gilt bei Teilzeit?

-  § 12a Anlage 33:

Entscheidend ist der vereinbarte,
nicht der tatsächliche
Beschäftigungsumfang!

- „§ 12a Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- Teilzeitbeschäftigte erhalten das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile **in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.**“

m

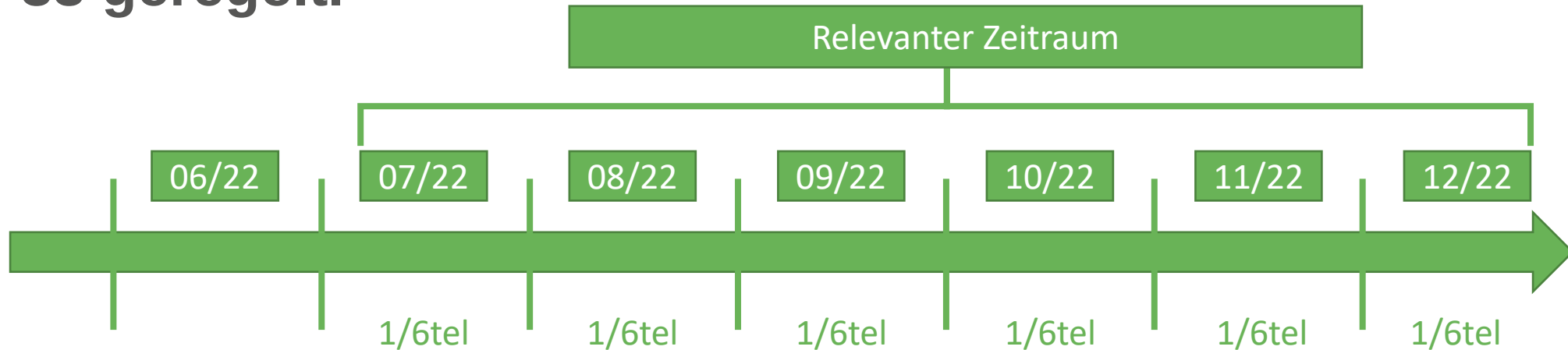
Beschlüsse der Bundeskommission vom 20.10.2022

- 2. Einmalzahlung 2022 (910,00/1.240,00 Euro)
- Die Einmalzahlung wird in einem neuen § 12b Anlage 33 geregelt.
- „§ 12b Einmalzahlung 2022
- „**Vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter**, die in einer der **Entgeltgruppen S 2 bis S 11a** eingruppiert sind und die **an mindestens einem Tag zwischen dem 1. Juli 2022 und dem 31. Dezember 2022 Anspruch auf Dienstbezüge** haben, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von **910,00 Euro**.
- **Vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter**, die in **Entgeltgruppe S 11b, S 12 Ziffer 1, S14, oder S 15 Ziffer 7** eingruppiert sind und die **an mindestens einem Tag zwischen dem 1. Juli 2022 und dem 31. Dezember 2022 Anspruch auf Dienstbezüge** haben, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von **1.240,00 Euro**.
- **§ 12a der Anlage 33 findet Anwendung.**
- **Der Anspruch nach Sätzen 1 und 2 vermindert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat im Zeitraum Juli bis Dezember 2022, in dem der Mitarbeiter nicht mindestens an einem Tag Anspruch auf Dienstbezüge hat.** Anspruch auf Dienstbezüge im Sinne des Satzes 4 sind hier auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 10 AT, in Abschnitt XII Absätze a) und b) der Anlage 1, in § 2 der Anlage 14, in § 2 Abs. 3 Satz 1 der Anlage 33 und in § 16 der Anlage 33 genannten Ereignisse sowie der Anspruch auf Krankengeldzuschuss aus Abschnitt XII Absatz c Satz 1 der Anlage 1, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherers nicht gezahlt wird. Einem Anspruch auf Dienstbezüge gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG oder § 24i SGB V. Die Auszahlung erfolgt spätestens bis zum 31. März 2023.“



Beschlüsse der Bundeskommission vom 20.10.2022

- 2. Einmalzahlung 2022 (910,00/1.240,00 Euro)
- Die Einmalzahlung wird in einem neuen § 12b Anlage 33 geregelt.



Beschlüsse der Bundeskommission vom 20.10.2022

- **3. Praxisanleiterzulage (70,00 Euro)**
- Die Zulage für Praxisanleiter wird in Anhang B der Anlage 33 in der neu gefassten Nr. 1a) der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 2 bis S 18 geregelt.
- **Anhang B Anlage 33 Nr.1a)**
- **„Mitarbeiter, denen entsprechende Tätigkeiten *als Praxisanleiter in der Ausbildung von Erziehern, von Kinderpflegern, von Sozialassistenten, von Heilerziehungspflegern oder von Heilerziehungspflegehelfern* übertragen sind und die die übertragene Tätigkeit mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 15 Prozent an ihrer Gesamttätigkeit ausüben, erhalten ab dem 1. Januar 2023 für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 70,00 Euro monatlich.**
- Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Mitarbeiter einen Anspruch auf Dienstbezüge oder Fortzahlung der Dienstbezüge (§ 10 AT, in Abschnitt XII Absätze a) und b) der Anlage 1, in § 2 der Anlage 14, in § 2 Abs. 3 Satz 1 der Anlage 33 und in § 16 der Anlage 33) haben.“



Beschlüsse der Bundeskommission vom 20.10.2022

- **3. Praxisanleiterzulage (70,00 Euro)**
- Die Zulage für Praxisanleiter wird in Anhang B der Anlage 33 in der neu gefassten Nr. 1a) der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 2 bis S 18 geregelt.
- **Für Teilzeitbeschäftigte soll § 12a Anlage 33 Anwendung finden => Benachteiligung (TzBfG)?**



Beschlüsse der Bundeskommission vom 20.10.2022

- **4. Einmalzahlung zur Praxisanleiterzulage (490,00 Euro)**
- Die Zulage für Praxisanleiter wird in Anhang B der Anlage 33 in der neu gefassten Nr. 1b) der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 2 bis S 18 geregelt.
- *„b) Mitarbeiter nach Absatz a) Satz 1, **die an mindestens einem Tag zwischen dem 1. Juli 2022 und dem 31. Dezember 2022 Anspruch auf Dienstbezüge haben, erhalten eine Einmalzahlung. in Höhe von 490 Euro, die spätestens bis zum 31. März 2023 ausgezahlt wird***
- **§ 12a der Anlage 33 findet Anwendung.**
- *Der Anspruch nach Satz 1 **vermindert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat im Zeitraum Juli bis Dezember 2022**, in dem der Mitarbeiter nicht mindestens an einem Tag Anspruch auf Dienstbezüge hat und Anspruch auf die Praxisanleiterzulage gehabt hätte. Anspruch auf Dienstbezüge im Sinne des Satzes 3 sind hier auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 10 AT, in Abschnitt XII Absätze a) und b) der Anlage 1, in § 2 der Anlage 14, in § 2 Abs. 3 Satz 1 der Anlage 33 und in § 16 der Anlage 33 genannten Ereignisse sowie der Anspruch auf Krankengeldzuschuss aus Abschnitt XII Absatz c Satz 1 der Anlage 1, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherers nicht gezahlt wird. 1Einem Anspruch auf Dienstbezüge gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG oder § 24i SGB V.“*



Beschlüsse der Bundeskommission vom 20.10.2022

- **5. Wohn- bzw. Werkstattzulage (100,00 Euro/50,00 Euro)**
- Die Wohn- bzw. Werkstattzulage werden in Abschnitt VIIa der Anlage 1 neu geregelt
- **„VII a Wohn- und Werkstattzulage**
- *(a) Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 3 bis 9 sowie Mitarbeiter, die aufgrund eines Bewährungsaufstieges aus Vergütungsgruppe 3 in Vergütungsgruppe 2 eingruppiert sind und Mitarbeiter in den Entgeltgruppen S 2 bis S 18 der Anlage 33, erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einer besonderen Wohnform (insbesondere stationäre Einrichtungen, Wohngruppen für Menschen mit Behinderung im Sinne von SGB IX, Kinder- und Jugendwohnheimen oder vergleichbaren Einrichtungen [Heim]) oder in der ambulant unterstützten Einzel- oder Gruppenbetreuung, wenn diese als Präsenzleistung durchgängig für 24 Stunden täglich erfolgt, oder in der Heimerziehung nach § 34 SGB VIII **eine Zulage in Höhe von 100,00 Euro monatlich, wenn dort ein überwiegender Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf untergebracht ist bzw. betreut wird. Voraussetzung ist, dass die Mitarbeiter in der Pflege, Betreuung, Erziehung oder heilpädagogisch-therapeutischen Behandlung tätig sind. Überwiegt der Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf nicht, beträgt die Zulage 50,00 Euro monatlich.***



Beschlüsse der Bundeskommission vom 20.10.2022

- **5. Wohn- bzw. Werkstattzulage (100,00 Euro/50,00 Euro)**
- Die Wohn- bzw. Werkstattzulage werden in Abschnitt VII b der Anlage 1 neu geregelt

- **100 Euro monatlich**, wenn dort ein überwiegender Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf untergebracht ist bzw. betreut wird.
- **50 Euro monatlich**, wenn der Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf nicht überwiegt.



Beschlüsse der Bundeskommission vom 20.10.2022

- **5. Wohn- bzw. Werkstattzulage (65,00 Euro)**
- Die Wohn- bzw. Werkstattzulage werden in Abschnitt VIIa der Anlage 1 neu geregelt
- **„VII a Wohn- und Werkstattzulage**
- *b) Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 3 bis 9 sowie Mitarbeiter, die aufgrund eines Bewährungsaufstieges aus Vergütungsgruppe 3 in Vergütungsgruppe 2 eingruppiert sind und Mitarbeiter in den Entgeltgruppen S2 bis S18 der Anlage 33 zu den AVR,*
 - *1. in Ausbildungs- oder Berufsbildungsstätten oder Berufsförderungswerkstätten*
 - *2. oder in Werkstätten für behinderte Menschen*
- *erhalten für die Dauer ihrer Tätigkeit in der beruflichen Anleitung/Ausbildung oder im begleitenden sozialen Dienst **eine monatliche Zulage von 65,00 Euro**. Die Zulage erhalten auch Mitarbeiter in Versorgungsbetrieben für die Dauer ihrer Tätigkeit, wenn sie in der beruflichen Anleitung/Ausbildung von Menschen mit Behinderungen tätig sind.*
- *c) Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, für die Dienstbezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge) zustehen. Sie ist bei der Bemessung der Zuwendungen im Todesfall (Abschnitt XV der Anlage 1) und des Übergangsgeldes (Anlage 15) zu berücksichtigen.“*



Beschlüsse der Bundeskommission vom 20.10.2022

- **5. Wohn- bzw. Werkstattzulage (65,00 Euro)**
- Die Wohn- bzw. Werkstattzulage werden in Abschnitt VII b der Anlage 1 neu geregelt

Werkstattzulage steigt auf 65,00 Euro



Beschlüsse der Bundeskommission vom 20.10.2022

- **6. Einmalzahlung zur Wohn- bzw. Werkstattzulage**
- Die Wohn- bzw. Werkstattzulage werden in Abschnitt VII b der Anlage 1 neu geregelt
- **„VIIb Einmalzahlung Wohn- und Werkstattzulage**
- **Mitarbeiter nach Abschnitt VIIa Absätze a) und b) der Anlage 1**, die an **mindestens einem Tag zwischen dem 1. Juli 2022 und dem 31. Dezember 2022** Anspruch auf Dienstbezüge haben, erhalten eine **Einmalzahlung**, die spätestens bis zum 31. März 2023 ausgezahlt wird.
- Die Einmalzahlung beträgt für
- a) Mitarbeiter nach Abschnitt VIIa Absatz a) Satz 1 der Anlage 1 **270,00 Euro (S2 bis S 18 Anlage 33 in besonderer Wohnform)**
- b) Mitarbeiter nach Abschnitt VIIa Absatz a) Satz 3 der Anlage 1 **135,00 Euro (Anteil mit Unterstützungs-/Betreuungsaufwand überwiegt nicht)**
- c) Mitarbeiter nach Abschnitt VIIa Absatz b) der Anlage 1 **170,00 Euro. (S 2 bis S 18 in Ausbildungs- oder Berufsbildungsstätten oder Berufsförderungswerkstätten oder in Werkstätten für behinderte Menschen)**
- Abschnitt IIa der Anlage 1 sowie § 12a der Anlage 33 finden Anwendung. Der Anspruch nach Sätzen 1 und 2 vermindert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat im Zeitraum Juli bis Dezember 2022, in dem der Mitarbeiter nicht mindestens an einem Tag Anspruch auf Dienstbezüge hat. 5Anspruch auf Dienstbezüge im Sinne des Satzes 4 sind hier auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 10 AT, in Abschnitt XII Absätze a) und b) der Anlage 1, in § 3 Absatz 2 Satz 2 der Anlage 5, in § 2 und § 4 der Anlage 14, in § 2 Abs. 3 Satz 1 der Anlage 33 und in § 16 der Anlage 33 genannten Ereignisse sowie der Anspruch auf Krankengeldzuschuss aus Abschnitt XII Absatz c Satz 1 der Anlage 1, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherers nicht gezahlt wird. 6Einem Anspruch auf Dienstbezüge gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und der Bezug von Leistungen nach §§ 18 - 20 MuSchG oder § 24i SGB V.“



Beschlüsse der Bundeskommission vom 20.10.2022

- **7. Regenerationstage**
- Die Regenerationstage ab 1.1.2023 regelt der neue § 19 der Anlage 33 AVR
- Die Regenerationstage für 2022 regelt der neue § 19a der Anlage 33 AVR



Beschlüsse der Bundeskommission vom 20.10.2022

- 7. Regenerationstage
- Die Regenerationstage ab 1.1.2023 regelt der neue § 19 der Anlage 33 AVR

„§ 19 Regenerationstage/Umwandlungstage

(1) Mitarbeiter, die nach Anhang B der Anlage 33 eingruppiert sind, haben ab dem Kalenderjahr 2023 bei **Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage** in der Kalenderwoche Anspruch auf zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts (Dienstbezüge) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen (**Regenerationstage**). Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 sind die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung nach Abs. 2 Satz 2. Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. Verbleibt bei den Berechnungen nach den Sätzen 2 oder 4 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Regenerationstag ergibt, wird er auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Regenerationstag bleiben unberücksichtigt.

Anmerkung zu Satz 1: Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satz 1 sind hier auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung (§ 10 AT, Abschnitt XII Absätze a) und b) der Anlage 1, § 2 der Anlage 14, § 2 Abs. 3 Satz 1 der Anlage 33, § 16 der Anlage 33) und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG oder nach § 24i SGB V.

(2) Bei der **Festlegung der Lage der Regenerationstage** sind die Wünsche des Mitarbeiters zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. Der Mitarbeiter hat den/die Regenerationstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Dienstgeber geltend zu machen. Der Dienstgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies dem Mitarbeiter in Textform mit. Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 2 und 3 auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen möglich. Regenerationstage, für die im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung nach Satz 1 erfolgt ist, verfallen. Abweichend von Satz 5 verfallen Regenerationstage, die wegen dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, spätestens am 30. September des Folgejahres.“



Beschlüsse der Bundeskommission vom 20.10.2022

- 7. Regenerationstage
- Die Regenerationstage ab 1.1.2023 regelt der neue § 19 der Anlage 33 AVR

„§ 19 Regenerationstage/Umwandlungstage

(3) Mitarbeiter, die Anspruch auf eine monatliche SuE-Zulage gemäß § 11 Abs. 5 haben, können bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres in Textform geltend machen, statt der ihnen zustehenden SuE-Zulage im Folgejahr bis zu zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts (Dienstbezüge) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen in Anspruch zu nehmen (Umwandlungstage). Mitarbeiter, die erstmalig einen Anspruch auf eine SuE-Zulage gemäß § 11 Abs. 5 erwerben, können nach Ablauf von drei Kalendermonaten nach Aufnahme des Dienstverhältnisses (Neubegründung des Dienstverhältnisses oder Tätigkeitswechsel) die Geltendmachung der Umwandlungstage für das laufende Kalenderjahr erklären. Die SuE-Zulage wird jeweils nach der erfolgten Arbeitsbefreiung gekürzt. Der Kürzungsbetrag ergibt sich aus dem individuell ermittelten Stundenentgelt bezogen auf die an dem Umwandlungstag dienstplanmäßig bzw. betrieblich festgelegten Arbeitsstunden. Besteht zum Zeitpunkt der Beantragung kein Dienstplan bzw. keine betrieblich festgelegte Arbeitszeit, so ist die an dem Umwandlungstag zu leistende Arbeitszeit dadurch zu ermitteln, dass die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch die Anzahl der Arbeitstage zu teilen ist, die der Mitarbeiter in der Woche zu leisten hat, in der der Umwandlungstag liegt. Der Mitarbeiter hat den/die Umwandlungstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Dienstgeber geltend zu machen. Der Dienstgeber entscheidet über die Gewährung der Umwandlungstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. Bei der Festlegung der Lage der Umwandlungstage sind die Wünsche des Mitarbeiters zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 6 und 7 auch eine kurzfristige Gewährung von Umwandlungstagen möglich. Eine im Vorjahr nach Satz 1 oder im laufenden Kalenderjahr nach Satz 2 beantragte Umwandlung der SuE-Zulage wirkt längstens bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres.

Anmerkung zu Abs. 3 Satz 1: Eine Umwandlung der SuE-Zulage ist erstmals für das Jahr 2024 möglich

Anmerkung zu Abs. 3 Satz 4: Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.

Anmerkung zu § 19: Bei den Regenerations- und Umwandlungstagen handelt es sich nicht um Urlaubs-/Zusatzurlaubstage.“



Beschlüsse der Bundeskommission vom 20.10.2022

- **7. Regenerationstage**
- Die Regenerationstage ab 1.1.2023 regelt der neue § 19 der Anlage 33 AVR
- Der Anspruch auf **zwei Regenerationstage** besteht bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf **fünf Tage in der Kalenderwoche**.
- Wird die wöchentliche Arbeitszeit **an weniger als fünf Tagen in der Woche** erbracht, **vermindert sich der Anspruch** auf die Regenerationstage entsprechend, wobei auf- oder abgerundet wird:
 - bei einer 6 Tagewoche = 2 Regenerationstage
 - bei einer 5 Tagewoche = 2 Regenerationstage
 - bei einer 4 Tagewoche = 2 Regenerationstage
 - bei einer 3 Tagewoche = 1 Regenerationstag
 - bei einer 2 Tagewoche = 1 Regenerationstag
 - bei einer 1 Tagewoche = 0 Regenerationstage



Beschlüsse der Bundeskommission vom 20.10.2022

- **7. Regenerationstage**
- Die Regenerationstage ab 1.1.2023 regelt der neue § 19 der Anlage 33 AVR
- **Maßgeblich für die Berechnung** sind zunächst die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung. **Verändert sich** im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, **erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend**.
- Der Anspruch **reduziert sich auf einen Regenerationstag**, wenn in dem Kalenderjahr **nicht für mindestens vier Kalendermonate** Anspruch auf Entgelt bestanden hat



Beschlüsse der Bundeskommission vom 20.10.2022

- **7. Regenerationstage**
- Die Regenerationstage ab 1.1.2023 regelt der neue § 19 der Anlage 33 AVR
- **Können Regenerationstage verfallen?**
- Regenerationstage, die im laufenden Kalenderjahr, für das der Anspruch besteht, nicht genommen werden, **verfallen**.
- Regenerationstage, die wegen dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, verfallen **spätestens am 30. September des Folgejahres**.
- **Ausnahme 2022:**
- Die **Regenerationstage** für das Jahr 2022 können ins nächste Jahrübertragen werden; sie **verfallen spätestens am 30. September 2023**, wenn der Mitarbeiter diese nicht oder nicht rechtzeitig beantragt.



Beschlüsse der Bundeskommission vom 20.10.2022

- **7. Regenerationstage**
- Die Regenerationstage ab 1.1.2023 regelt der neue § 19 der Anlage 33 AVR
- **Wie werden Regenerationstage beantragt?**
 - 1. Der Mitarbeiter hat den/die Regenerationstag/e spätestens **vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt** der Gewährung in **Textform** gegenüber dem Dienstgeber geltend zu machen.
 - 2. **Im gegenseitigen Einvernehmen** ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse auch eine **kurzfristige Gewährung** von Regenerationstagen möglich.
 - 3. Bei der Festlegung der **Lage der Regenerationstage** sind die Wünsche des Mitarbeiters zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründe entgegenstehen.
 - 4. Der **Dienstgeber entscheidet** über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies dem Mitarbeiter in Textform mit.
 - 5. Für das **Jahr 2022** gelten die Vorgaben bezüglich Fristen und Form nicht.

Textform heißt:
E-Mail ist ausreichend!
§ 126 b BGB



Beschlüsse der Bundeskommission vom 20.10.2022

- **7. Umwandlungstage**
- Die Regenerationstage ab 1.1.2023 regelt der neue § 19 Abs.3 der Anlage 33 AVR
- **Ab 2024** haben Mitarbeiter, die eine SuE-Zulage erhalten, die Möglichkeit, diese in bis zu **zwei zusätzliche freie Tage** umzuwandeln (Umwandlungstage).
- Die **SuE-Zulage** dabei jeweils nach der erfolgten Arbeitsbefreiung **gekürzt**.
- Der **Kürzungsbetrag** der monatlichen SuE-Zulage ergibt sich aus dem individuell ermittelten Stundenentgelt bezogen auf die an dem Umwandlungstag dienstplanmäßig bzw. betrieblich festgelegten Arbeitsstunden.
- Zur **Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils** sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.
- **Nicht berücksichtigt** werden dabei die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile wie beispielsweise Zuschläge und das zusätzliche Entgelt für geleistete Überstunden und Mehrarbeit. Der Kürzungsbetrag darf ausschließlich von der neuen SuE-Zulage abgezogen werden; weitere Entgeltbestandteile dürfen nicht zur Kürzung herangezogen werden. Mitarbeiter, die nach Neubegründung eines Dienstverhältnisses oder Tätigkeitwechsels erstmals Anspruch auf eine SuE-Zulage erwerben, können erst nach Ablauf von drei Monaten die Geltendmachung der Umwandlung erklären.

Umwandlung bedeutet, dass ein Teil der Zulage aufgewendet werden muss, also keine zusätzliche Leistung!



Beschlüsse der Bundeskommission vom 20.10.2022

- **7. Umwandlungstage**
- Die Regenerationstage ab 1.1.2023 regelt der neue § 19 Abs.3 der Anlage 33 AVR

Wie werden Umwandlungstage beantragt?

- Der Mitarbeiter hat die Umwandlung für das Folgejahr **spätestens bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres** in **Textform** gegenüber dem Dienstgeber geltend zu machen. Mitarbeiter, die erstmalig einen Anspruch auf eine SuE-Zulage, können nach Ablauf von drei Kalendermonaten nach Aufnahme des Dienstverhältnisses (Neubegründung des Dienstverhältnisses oder Tätigkeitswechsel) die Geltendmachung der Umwandlungstage für das laufende Kalenderjahr erklären.
- Die Inanspruchnahme der Umwandlungstage erfolgt dann nach denselben Grundsätzen wie sie für die Regenerationstage festgelegt sind.



Beschlüsse der Bundeskommission vom 8.12.2022

Mit dem zweiten Teilbeschluss vom 8. Dezember 2022 hat die Bundeskommission die bisher noch nicht nachvollzogenen Teile der Tarifeinigungen für den Bereich Sozial- und Erziehungsdienst zum TVöD-B zwischen ver.di und der VKA auch für den Geltungsbereich der Anlage 33 zu den AVR nachvollzogen.



Beschlüsse der Bundeskommission vom 8.12.2022

Ab 1.1.2023 gilt:

Vorbereitungs- und Qualifizierungszeit

Die Vorbereitungs- und Qualifizierungszeit gemäß § 2a der Anlage 33 wird erhöht **von 19,5 Stunden auf 30 Stunden** im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit **im Kalenderjahr**.



Beschlüsse der Bundeskommission vom 8.12.2022

Ab 1.1.2023 gilt:

- **Anerkennung einschlägiger Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung**
- **§ 11 Anlage 33**
- Als Erwerb einer einjährigen einschlägigen Berufserfahrung entsprechend gilt auch die fachpraktische Ausbildung
 - a) im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zum Erzieher nach landesgesetzlichen Regelungen sowie
 - b) im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zum Heilerziehungspfleger nach landesgesetzlichen Regelungen.
- Wie bisher gilt, dass ein Berufspraktikum nach abgelegtem Examen oder eine praktische Ausbildung nach abgelegter theoretischer schulischer Teilprüfung grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung gilt.
- **Neu ist**, dass sich die oben genannten Ausbildungen und Praktika nicht (mehr) nur auf solche nach Anlage 7 (hier Abschnitte D, H und I des Teils II Anlage 7) beziehen. Diese Ausbildungen und Praktika werden auch als einschlägige Berufserfahrung anerkannt, wenn sie außerhalb des Geltungsbereichs der AVR-Caritas absolviert wurden. Das regelt die Anmerkung zu Absatz 2 Satz 3 des § 11 Anlage 33.



Beschlüsse der Bundeskommission vom 8.12.2022

Ab 1.1.2023 gilt:

Eingruppierung

Kita- und Ganztagsbereich

In den Entgeltgruppen S 2, S 3 und S 4 Nr. 1 sind Sozialassistenten und Heilerziehungspflegehelfer neu aufgenommen.



Beschlüsse der Bundeskommission vom 8.12.2022

Ab 1.1.2023 gilt:

Eingruppierung

- In der Entgeltgruppe S 8a sind künftig auch eingruppiert:
- Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung und einer abgeschlossenen Weiterbildung als geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung als Gruppenleiterin / Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder in Werkstätten für behinderte Menschen.
Vorher Entgeltgruppe S 7 Nr. 5 bis 7 – Aufwertung:
 - Arbeitserzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit
 - Mitarbeiter mit Meisterprüfung in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe
 - Mitarbeiter mit Meisterprüfung/Techniker als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen



Beschlüsse der Bundeskommission vom 8.12.2022

Ab 1.1.2023 gilt:

Eingruppierung

- **Erweiterung Tätigkeitsmerkmal S 14**
Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe S 14 wird um die *„sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“* ergänzt.
- Damit ist die S 14 geöffnet für Mitarbeiter, die zwar die geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht besitzen. Üben sie aber aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten aus, sind sie als *„sonstige Mitarbeiter“* von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst.



Beschlüsse der Bundeskommission vom 8.12.2022

Ab 1.1.2023 gilt:

Eingruppierung

- **Anmerkung Nr. 3 zu den Tätigkeitsmerkmalen – entsprechende Tätigkeit**
Die Anmerkung Nr. 3 Satz 1 zu den Tätigkeitsmerkmalen wurde erweitert. Sie definiert, was als entsprechende Tätigkeit von Erziehern und – neu – von Kinderpflegern gilt. **Neu aufgenommen** wurde hier noch die Tätigkeit in Ganztagsangeboten für Schulkinder. Die Änderungen haben Relevanz für den Kita- und Ganztagsbereich.
Auf die Anmerkung Nr. 3 wird weiterhin in der Entgeltgruppe S 4 Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 8a Fallgruppe 1, Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1, Entgeltgruppe S 9 Fallgruppe 1 verwiesen
- **Anmerkung Nr. 6 zu den Tätigkeitsmerkmalen – besonders schwierige fachliche Tätigkeiten**
Die Anmerkung Nr. 6 ist zum Teil neu gefasst. Dadurch entsteht eine Aufwertung in Form eines besseren Zugangs in die Entgeltgruppen S 8b Fallgruppe 1 und S 9 Fallgruppe 1 (bei Leitungstätigkeit).



Beschlüsse der Bundeskommission vom 8.12.2022

Ab 1.1.2023 gilt:

Eingruppierung

- **Anmerkung Nr. 9 zu den Tätigkeitsmerkmalen – Ermittlung der Durchschnittsbelegung**
- Eingruppierung von **Leitungen von Kindertagesstätten**: In der Anmerkung Nr. 9, die den Zeitraum für die Ermittlung der Durchschnittsbelegung in Kindertagesstätten regelt, wurde neben der Änderung des Referenzzeitraums auf 12 Monate auch der Grenzwert erhöht:
 - Für die Ermittlung der Durchschnittsbelegung im jeweiligen Kalenderjahr ist der Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres entscheidend (bisher 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres).
 - Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 7,5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung (bisher 5 v.H.).
Die Unterschreitung von mehr als 7,5 v.H. (bisher 5 v.H.) führt erst nach drei Jahren hintereinander zu einer Herabgruppierung.
- **Neu ist zudem**, dass eine **Unterschreitung auch dann nicht zur Herabgruppierung** führt, wenn aufgrund von zu betreuenden Kindern mit erhöhtem oder wesentlich erhöhtem Förderungsbedarf entsprechende Betreuungsanforderungen festgestellt werden.



Beschlüsse der Bundeskommission vom 8.12.2022

Ab 1.1.2023 gilt:

Eingruppierung

- **Anmerkung Nr. 11 zu den Tätigkeitsmerkmalen – schwierige Tätigkeiten**
Bereich Sozialarbeit: Die Beispiele für schwierige Tätigkeiten in der Anmerkung Nr. 11 wurden erweitert.
- Neu hinzugekommen sind:
 - Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX, bei denen in mindestens vier der neun Lebensbereiche im Sinne von § 118 SGB IX nicht nur vorübergehende Beeinträchtigungen der Aktivität und Teilhabe vorliegen
 - Tätigkeiten in der Schulsozialarbeit
 - Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von Menschen mit multiplen psychosozialen Beeinträchtigungen.
- Dadurch kann sich im Bereich der Sozialarbeiter bzw. Sozialpädagogen sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung, die derzeit in die Entgeltgruppe S 11b eingruppiert sind, eine neue Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 12 ergeben.
- Die betroffenen Mitarbeiter müssen **bis spätestens zum 30. Juni 2023** einen Antrag auf Höhergruppierung in die Entgeltgruppe S 12 stellen!

Diese Höhergruppierung
erfolgt nicht automatisch!
Antrag bis 30.6.2023



Beschlüsse der Bundeskommission vom 8.12.2022

Ab 1.1.2023 gilt:

Eingruppierung

- **Anmerkung Nr. 12 zu den Tätigkeitsmerkmalen – S 14**
- Die Anmerkung Nr. 12 legt fest, wer außerdem noch unter die Entgeltgruppe S 14 fällt. Diese **Definition wurde erweitert**. Neben den Mitarbeitern mit dem Abschluss Diplompädagoge werden **nun auch Mitarbeiter mit dem Abschluss Erziehungswissenschaftler (Bachelor/Master) oder Kindheitspädagoge (Bachelor/Master)** erfasst.
- **Anmerkung Nr. 14 zu den Tätigkeitsmerkmalen – sonderpädagogische Zusatzqualifikation**
- Die Anmerkung Nr. 14 ist neu gefasst und wirkt sich für den Bereich Hilfe für Menschen mit Behinderung aus:
„Voraussetzung für die Eingruppierung ist, dass der Mitarbeiter über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation im Sinne der Werkstättenverordnung nach dem Neunten Buch des Sozialgesetzbuches oder über eine der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation gleichgestellte Qualifikation verfügt.“
- Auf die Anmerkung Nr. 14 wird weiterhin in den Entgeltgruppen S 7 Fallgruppe 4, S 8b Fallgruppe 3 und S 10 Fallgruppe 5 verwiesen.



Beschlüsse der Bundeskommission vom 8.12.2022

- **§ 11a – Antrag auf Höhergruppierung**
- Sofern sich für Mitarbeiter, die am 31. Dezember 2022 in Anlage 33 eingruppiert waren, durch die Änderungen ab dem 1. Januar 2023 in Anhang B der Anlage 33 eine höhere Eingruppierung ergibt, erfolgt eine Höhergruppierung nur auf Antrag des Mitarbeiters, um mögliche Schlechterstellungen zu vermeiden.
Im Falle einer Höhergruppierung gelten die Vorgaben nach § 13 Abs. 4 Anlage 33. Danach erfolgt die Höhergruppierung zwar stufengleich. Die Stufe bleibt die Gleiche, wie in der niedrigeren Entgeltgruppe zum 1. Januar 2023 erreicht. Aber die Stufenlaufzeit beginnt erneut, d.h. mit dem Tag der Höhergruppierung. Um Nachteile der Mitarbeiter bei der Höhergruppierung zu vermeiden, ist die Höhergruppierung nur auf Antrag vorzunehmen.
- Dieser **Antrag kann von Mitarbeitern, die am 31. Dezember 2022 in Anlage 33 eingruppiert sind, bis zum 30. Juni 2023 gestellt werden (Ausschlussfrist).**
- Der Antrag wirkt bei Vorliegen der Voraussetzungen für die Höhergruppierung, in Anlehnung an das Inkrafttreten der Regelungen im öffentlich Dienst, auf den 1. Juli 2022 zurück. Eine Höhergruppierung auf Antrag entfaltet also eine Rückwirkung. Die Höhergruppierung auf Grundlage der Neuregelungen greift ab dem 1. Juli 2022, obwohl die Änderungen in Anhang B der Anlage 33 erst ab dem 1. Januar 2023 gelten.
- Maßgeblich für die Stufenzuordnung und die höhere Eingruppierung ist der Stand am 1. Januar 2023. Nach dem 1. Januar 2023 eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe unberücksichtigt. Über den Antrag ist unter Zugrundelegung der ab dem 1. Januar 2023 geltenden Regelungen zu entscheiden.



Beschlüsse der Bundeskommission vom 8.12.2022

Es gibt also drei wichtige Daten:

- 30. Juni 2023: Ausschlussfrist für die Antragstellung
- 01. Juli 2022: Rückwirkung des Antrags
- 01. Januar 2023: maßgebliche Verhältnisse



Beschlüsse der Bundeskommission vom 8.12.2022

§ 20 – Überleitung in die Anlage 33

- Ergibt sich für Mitarbeiter, die am 31. Dezember 2022 in Anlage 2 eingruppiert sind, aufgrund der Änderungen ab 1. Januar 2023 in Anhang B der Anlage 33 eine Eingruppierung in Anlage 33, können sie einen Antrag auf Überleitung in die Anlage 33 stellen.
- Eine **Überleitung und Eingruppierung in Anlage 33 erfolgt nicht automatisch!**
- Der **Antrag kann nur bis zum 31. Dezember 2023** gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt jeweils auf den 1. Januar 2023 zurück.
- Mitarbeiter, die von ihrem Antragsrecht Gebrauch machen, erhalten ab dem 1. Januar 2023 Entgelt nach einer Entgeltgruppe, in die sie nach § 11 i.V.m. Anhang B der Anlage 33 eingruppiert sind



Beschlüsse der Bundeskommission vom 8.12.2022

Für die Stufenzuordnung in eine der Entgeltgruppen gilt § 2 Anhang D der Anlage 33:

„§ 2 Überleitung

Mitarbeiter gem. § 1 der Anlage 33 zu den AVR **werden so in das neue System übergeleitet, als ob sie** seit dem Zeitpunkt, seitdem sie **ununterbrochen** im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Bereich der katholischen Kirche tätig waren nach Anlage 33 zu den AVR eingruppiert und eingestuft worden wären. Dabei wird der Mitarbeiter aus den Regelvergütungsstufen gemäß § 1 Abschnitt III A der Anlage 1 zu den AVR so übergeleitet, dass die erreichte Regelvergütungsstufe zunächst mit 2 multipliziert wird. Die sich hieraus ergebende (Jahres-)zahl wird nachfolgend um die seit dem letzten Stufenaufstieg zurückgelegte Zeit erhöht und als Zeiten im Sinne von § 11 Abs. 2 Satz 6 bis 8 der Anlage 33 zu den AVR festgelegt.“

- Dabei ist zu beachten, dass nach dem 1. Januar 2023 eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Vergütungsgruppe in Anlage 2 sowie nach dem 1. Januar 2023 erfolgte Bewährungsaufstiege bei der Überleitung unberücksichtigt bleiben. Maßgeblich sind die am 1. Januar 2023 erreichte Stufe und die Vergütungsgruppe nach Anlage 2.



Beschlüsse der Bundeskommission vom 8.12.2022

Überleitung in die Anlage 33:

- **Beispiel:**
- Ein Beispiel dafür sind die Sozialassistenten. Dieses Tätigkeitsmerkmal gab es vor dem 1. Januar 2023 nicht in der Anlage 33. Die betroffenen Mitarbeiter müssen aber eingruppiert sein.
- Im Zweifel sind sie bisher in einer Vergütungsgruppe nach Anlage 2 eingruppiert. Nun haben sie ein befristetes Antragsrecht – bis 31. Dezember 2023.
- Sie können also prüfen, ob es für sie vorteilhafter ist, in der Anlage 2 zu verbleiben oder aber zum Stichtag 1. Januar 2023 in die Anlage 33 zu wechseln.
- Die Überleitung erfolgt rückwirkend zum 1. Januar 2023. In der Anlage 33 kommen für die Sozialassistenten die Entgeltgruppen S 2, S 3 und S 4 Nr. 1 in Betracht - je nachdem, welche Voraussetzungen erfüllt sind.



Beschlüsse der Bundeskommission vom 8.12.2022

- Zum 1. Oktober 2024 treten weitere Neuregelungen in Kraft
- § 11 Abs. 2 Satz 3 Anlage 33, Stufenzuordnung bei einschlägiger Berufserfahrung
- **Bisher** gilt gemäß § 11 Abs. 2 Satz 3 Anlage 33, dass ein Mitarbeiter, der über eine einschlägige Berufserfahrung **von mindestens vier Jahren verfügt**, in der Regel der **Stufe 3** zugeordnet wird.
- **Künftig** wird die Anforderung an die Zeit der einschlägigen Berufserfahrung, die zur Zuordnung zur Stufe 3 führt, **um ein Jahr verkürzt**.
Ab dem 1. Oktober 2024 gilt daher gemäß § 11 Abs. 2 Satz 3 Anlage 33, dass in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3 erfolgt, wenn ein Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren verfügt.



Beschlüsse der Bundeskommission vom 8.12.2022

- Zum 1. Oktober 2024 treten weitere Neuregelungen in Kraft
- **§ 11 Abs. 3 Anlage 33, Stufenlaufzeiten**
- Zum 1. Oktober 2024 werden die Stufenlaufzeiten angeglichen und die Stufensperrungen aufgehoben, § 11 Abs. 3 Anlage 33.
- **Bisher** galt, dass für Mitarbeiter in den Entgeltgruppen S 4 Fallgruppe 2 und S 8b Fallgruppe 2 die Stufe 4 die Endstufe ist:
- **Außerdem galt bisher**, dass Mitarbeiter, die in der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppen 1, 3, 4
- oder 5 eingruppiert sind, die Stufe 5 erst nach sechs Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 erst
- nach acht Jahren in Stufe 5 erreichen.
- **Beide Sonderregelungen entfallen ab dem 1. Oktober 2024. Alle Mitarbeiter nach Anlage 33 können ab dann die Stufe 6 als Endstufe erreichen.**



Beschlüsse der Bundeskommission vom 8.12.2022

- Zum 1. Oktober 2024 treten weitere Neuregelungen in Kraft
- **Für alle anderen Entgeltgruppen** gelten dieselben Stufenlaufzeiten!
- Die **Stufenlaufzeiten**, die zum Stufenaufstieg in Stufen 3 und 4 führen, werden zum 1. Oktober 2024 um ein Jahr verkürzt:
 - Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
 - Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2, (bisher: nach drei Jahren)
 - Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3, (bisher: nach vier Jahren)
 - Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 sowie
 - Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Dr. Norbert Gescher

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Tel: 0661-360606-30

Fax: 0661-360606-35

Mail: gescher@mosebach-partner.de

