



# Die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission

Oktober 2022 und Dezember 2022

Januar 2023

Oktober 2024

# SuE-Zulage | Beträge



- Ab dem **1. Januar 2023** erhalten Mitarbeiter\*innen nach Anlage 33 AVR je nach Tätigkeitsbereich eine monatliche Zulage (SuE-Zulage).
- 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\*innen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben)
- Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Mitarbeiter\*innen einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts haben.

# SuE-Zulage | Einmalzahlung



- Anspruch auf diese Einmalzahlung haben solche Mitarbeiter\*innen, die an mindestens einem Tag zwischen dem **1. Juli** und dem **31. Dezember 2022** Anspruch auf Dienstbezüge haben.
- Somit erhalten auch zulageberechtigte Mitarbeiter\*innen, die zwischen dem **1. Juli** und dem **31. Dezember 2022** ausscheiden bzw. ausgeschieden sind, anteilig die jeweilige Einmalzahlung für die SuE-Zulage.
- Dieser Anspruch ist bei dem Dienstgeber des betreffenden Zeitraums geltend zu machen

# Praxisanleiterzulage



- Die Zulage für Praxisanleiterinnen wird in Anhang B der Anlage 33 in der neu gefassten Nr. 1 der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 2 bis S 18 geregelt.
- Ab dem **1. Januar 2023** erhalten die folgenden Entgeltgruppen eine monatliche Zulage von **70 Euro**:

- S 7
- S 8a
- S 8b
- S 9
- S 10
- S 11a
- S 13
- S 15 (Tätigkeitsziffern 8 bis 12)
- S 16 (Tätigkeitsziffern 5 bis 10)
- S 17 (Tätigkeitsziffern 4 und 10 bis 13)
- S 18 (Tätigkeitsziffern 5 bis 7)

# Praxisanleiterzulage



- Voraussetzung ist, dass diese mindestens zu 15 Prozent ihrer Gesamttätigkeit als Praxisanleiter\*in mit der Ausbildung von Erziehern, Kinderpflegern, Sozialassistenten, Heilerziehungspflegern oder Heilerziehungspflegehelfern betraut sind.
- Die Praxisanleiterzulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen ein Anspruch auf Dienstbezüge oder Fortzahlung der Dienstbezüge besteht.

# Praxisanleiterzulage



- Fälle der Fortzahlung der Dienstbezüge sind:
  - Arbeitsbefreiung
  - Erhalt von Krankenbezügen
  - Erholungsurlaub
  - Freistellung von der Arbeit am 24. und/oder 31. Dezember
  - Zusatzurlaub
  - Regenerationstage
- Diese monatliche Praxisanleiterzulage ist ein Entgeltbestandteil.
- Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zulage entsprechend anteilig der individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit.

# Praxisanleiterzulage | Einmalzahlung



- Für den Zeitraum vom **1. Juli** bis **31. Dezember 2022** gibt es für Berechtigte der Praxisanleiterzulage eine Einmalzahlung in Höhe von **490 Euro**.
- Anspruch auf diese Einmalzahlung haben solche Mitarbeiter\*innen, die an mindestens einem Tag zwischen dem **1. Juli** und dem **31. Dezember 2022** Anspruch auf Dienstbezüge oder Entgeltfortzahlung haben.
- Somit erhalten auch zulageberechtigte Beschäftigte, die zwischen dem **1. Juli** und dem **31. Dezember 2022** ausscheiden bzw. ausgeschieden sind, anteilig die jeweilige Einmalzahlung für die Praxisanleiterzulage.

# Wohn- / Werkstattzulage



- Ab dem **1. Januar 2023** wird die vormalige „Heimzulage“ in Absatz (a) durch die Wohnzulage ersetzt und erhöht.
- Anspruch auf Wohnzulage haben Mitarbeiter\*innen der Vergütungsgruppen 3 bis 9, ebenso Mitarbeiter\*innen, die aufgrund eines Bewährungsaufstieges aus Vergütungsgruppe 3 in Vergütungsgruppe 2 eingruppiert sind der Anlage 2 sowie Mitarbeiter\*innen in den Entgeltgruppen S 2 bis S 18 der Anlage 33.
- Voraussetzung ist, dass Mitarbeiter\*innen in der Pflege, Betreuung, Erziehung oder heilpädagogisch-therapeutischen Behandlung tätig sind.



# Wohn- / Werkstattzulage



- Die Zulage erhalten diese Mitarbeiter\*innen für die Dauer der Tätigkeit in einer besonderen Wohnform.
- Diese Wohnformen können stationäre Einrichtungen sein, etwa
  - Wohngruppen für Menschen mit Behinderung im Sinne von SGB IX
  - Kinder- und Jugendwohnheimen
  - oder vergleichbare Einrichtungen (Heime)
- oder ambulant in unterstützter Einzel- oder Gruppenbetreuung, wenn diese als Präsenzleistung durchgängig für 24 Stunden täglich erfolgt
- oder in der Heimerziehung nach § 34 SGB VIII

# Wohn- / Werkstattzulage



- Die Höhe der Wohnzulage beträgt
- **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.
- Die Werkstattzulage aus Absatz (b) steigt ab dem **1. Januar 2023** auf **65 Euro** pro Monat.
- Die übrigen Regeln zur Werkstattzulage bleiben unverändert.

# Wohn- / Werkstattzulage |

Einmalzahlung



- Mitarbeiter\*innen, die eine Wohn- bzw. Werkstattzulage nach Abschnitt VIIa Absatz (a) bzw. Absatz (b) der Anlage 1 erhalten, haben für die Zeit vom **1. Juli** bis **31. Dezember 2022** Anspruch auf eine Einmalzahlung.
- Voraussetzung ist, dass diese Mitarbeiter\*innen an mindestens einem Tag zwischen dem **1. Juli** und dem **31. Dezember 2022** Anspruch auf Dienstbezüge haben.

# Wohn- / Werkstattzulage |

Einmalzahlung



- Somit erhalten auch zulageberechtigte Mitarbeiter\*innen, die zwischen dem **1. Juli** und dem **31. Dezember 2022** ausscheiden bzw. ausgeschieden sind, anteilig die jeweilige Einmalzahlung für die Wohn- bzw. Werkstattzulage.
- Dieser Anspruch ist bei dem Dienstgeber des betreffenden Zeitraums geltend zu machen.

# Wohn- / Werkstattzulage |

Einmalzahlung



- Die Höhe der Einmalzahlung beträgt
- **270 Euro** bei einem Anspruch auf Wohnzulage in Höhe von 100 Euro
- **135 Euro** bei einem Anspruch auf Wohnzulage in Höhe von 50 Euro
- **170 Euro** bei einem Anspruch auf die Werkstattzulage
- Die Einmalzahlung zur Wohn- bzw. Werkstattzulage ist ein Entgeltbestandteil.

# Regenerationstage



- Die Regenerationstage ab dem Jahr 2023 sind durch den neuen § 19 der Anlage 33 AVR geregelt.
- Für die Regenerationstage für das Kalenderjahr 2022 gilt § 19a der Anlage 33 AVR.
- Mitarbeiter\*innen, die nach Anhang B der Anlage 33 eingruppiert sind, haben ab dem Kalenderjahr 2022 Anspruch auf bis zu zwei Regenerationstage.
- Diese Regenerationstage sind Arbeitstage unter Arbeitsbefreiung und bei Fortzahlung des Entgelts (Dienstbezüge) sowie der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen.

# Regenerationstage



- 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

# Regenerationstage



- Maßgeblich für die Berechnung sind 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.



# Regenerationstage | Verfall



- 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.
- Ein dringender dienstlicher oder betrieblicher Grund liegt nicht schon dann vor, wenn personelle Engpässe oder sonstige Störungen des Betriebsablaufs zu bewältigen sind.

# Regenerationstage | Verfall



- Ausnahme für die Regenerationstage aus 2022

Die Regenerationstage für das Jahr 2022 können ins nächste Jahr übertragen werden; sie verfallen spätestens am 30. September 2023, wenn Mitarbeiter\*innen diese nicht oder nicht rechtzeitig beantragt.

# Regenerationstage | Beantragung



- Mitarbeiter\*innen haben den/die Regenerationstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Dienstgeber geltend zu machen.
- Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen möglich.
- Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche der Mitarbeiter\*innen zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründe entgegenstehen.
- Der Dienstgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies den Mitarbeiter\*innen in Textform mit.
- Ausnahme für die Regenerationstage für das Jahr 2022: hier gelten die Vorgaben bezüglich Fristen und Form nicht.

# Umwandlungstage | ab 2024 !



- Die Umwandlungstage sind durch den neuen § 19 Absatz 3 der Anlage 33 AVR geregelt.
- Ab dem **Jahr 2024** besteht für Mitarbeiter\*innen, die eine SuE-Zulage erhalten, die Möglichkeit, diese in bis zu zwei zusätzliche freie Tage umzuwandeln (Umwandlungstage).
- Die Umwandlungstage sind keine Urlaubs- bzw. Zusatzurlaubstage!
- Umwandlung bedeutet, dass ein Teil der SuE-Zulage aufgewendet werden muss, um sich freie Tage zu »erkaufen«.

# Umwandlungstage | Berechnung



- Die SuE-Zulage wird 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.

# Umwandlungstage | Berechnung



- 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\*innen, 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.

# Umwandlungstage | Beantragung



- Mitarbeiter\*innen haben die Umwandlung für das Folgejahr spätestens bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres in Textform gegenüber dem Dienstgeber geltend zu machen.
- Mitarbeiter\*innen, 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.

# Umwandlungstage | Beantragung



- Die konkreten Umwandlungstage haben die Mitarbeiter\*innen spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Dienstgeber geltend zu machen.
- Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen möglich.



# Umwandlungstage | Beantragung



- Bei der Festlegung der Lage der Umwandlungstage sind die Wünsche der Mitarbeiter\*innen zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen.
- Der Dienstgeber entscheidet über die Gewährung der Umwandlungstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies den Mitarbeiter\*innen in Textform mit.

# Vorbereitungs-|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.
- Dies gilt ab dem **01.01.2023**

# Anerkennung Berufserfahrung piA



- Bei der Stufenzuordnung nach § 11 Anlage 33 AVR ist neu, dass als Erwerb einer einjährigen einschlägigen Berufserfahrung entsprechend 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 gilt.
- Nach wie vor gilt, dass ein Berufspraktikum nach abgelegtem Examen oder eine praktische Ausbildung nach abgelegter theoretischer schulischer Teilprüfung grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung gilt.

# Anerkennung Berufserfahrung



- Ebenfalls 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.
- Dies gilt ab dem **01.01.2023**

# Sozialassistenten | S 2, S 3, S 4



- In den Entgeltgruppen S 2, S 3 und S 4 Nr. 1 sind Sozialassistenten und Heilerziehungspflegehelfer neu aufgenommen.
- Dies gilt ab dem **01.01.2023**

# S 8a | Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung | Aufwertung



- In der Entgeltgruppe S8a sind auch Mitarbeiter\*innen 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 eingruppiert.

# S 8a | Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung | Aufwertung



- Vorher Entgeltgruppe S 7 Nr. 5 bis 7
  - Arbeitserzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit
  - Mitarbeiter\*innen mit Meisterprüfung in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe
  - Mitarbeiter\*innen mit Meisterprüfung/Techniker als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen
- Dies gilt ab dem **01.01.2023**

# »Sonstige Mitarbeiter« in 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 S14 geöffnet für Mitarbeiter\*innen, 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.
- Tätigkeitsmerkmal mit geringer Relevanz in katholischen Einrichtungen
- Dies gilt ab dem **01.01.2023**



# Entsprechende Tätigkeit von Erziehern und Kinderpflegern



- 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 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.
- Dies gilt ab dem **01.01.2023**

# Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten



- Anmerkung Nr. 6 zu den Tätigkeitsmerkmalen 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).
- Der Buchstabe f) lautet neu: „Tätigkeiten eines Facherziehers mit entsprechender abgeschlossener Fort- bzw. Weiterbildung im Umfang von mindestens 160 Stunden“ (bisher: Tätigkeiten eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben).

# Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten



- Außerdem erhält die Anmerkung Nr. 6 zwei weitere Regelbeispiele, wann eine besonders schwierige fachliche Tätigkeit vorliegt:
  - Tätigkeiten in Gruppen mit einem Anteil von mindestens 15 Prozent von Kindern und Jugendlichen mit einem erhöhten Förderbedarf
  - Tätigkeiten von Mitarbeiter\*innen, die vom Dienstgeber zur insoweit erfahrenen Fachkraft nach § 8a SGB VIII (Kinderschutzfachkraft) bestellt worden sind.
- Eine weitergehende Definition des „erhöhten Förderbedarfs“ gibt es nicht. Es handelt sich um einen auslegungsbedürftigen Tatbestand.
- Dies gilt ab dem [01.01.2023](#)

# Ermittlung Durchschnittsbelegung Eingruppierung Kita-Leitungen



- 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).

# Ermittlung Durchschnittsbelegung Eingruppierung Kita-Leitungen



- 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 ferner, 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.

# Ermittlung Durchschnittsbelegung Eingruppierung Kita-Leitungen



- Beispiele:  
Entgeltgruppe S 9 Fallgruppe 4:  
Mitarbeiter\*innen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mind. 40 Plätzen bestellt sind.  
  
Entgeltgruppe S 13 Fallgruppe 7:  
Mitarbeiter\*innen als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mind. 40 Plätzen.
- Dies gilt ab dem 01.01.2023

# Neue Beispiele für schwierige Tätigkeiten im Bereich Sozialarbeit



- In der Anmerkung Nr. 11 zu den Tätigkeitsmerkmalen wurden Beispiele für schwierige Tätigkeiten im Bereich Sozialarbeit erweitert.
- 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.

# Neue Beispiele für schwierige Tätigkeiten im Bereich Sozialarbeit



- 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.
- Diese Höhergruppierung erfolgt nicht automatisch!
- Die betroffenen Mitarbeiter\*innen müssen bis spätestens zum **30. Juni 2023** einen Antrag auf Höhergruppierung in die Entgeltgruppe S 12 stellen, siehe dazu „§ 11a – Antrag auf Höhergruppierung“.



# Neue Beispiele für schwierige Tätigkeiten im Bereich Sozialarbeit



- Die Anmerkung Nr. 11 nennt nach wie vor die „Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen“ als schwierige Tätigkeit.
- Das ist ein Unterschied zum TVöD-B (SuE).
- Dort wurde dieser Tatbestand gestrichen.
- Dies gilt ab dem **01.01.2023**

# S14 – Erziehungswissenschaftler

# S14 – Kindheitspädagoge



- Anmerkung Nr. 12 zu den Tätigkeitsmerkmalen – S 14 Die Anmerkung Nr. 12 zu den Tätigkeitsmerkmalen legt fest, wer außerdem noch unter die Entgeltgruppe S 14 fällt.
- Diese Definition wurde erweitert.  
Neben den Mitarbeiter\*innen mit dem Abschluss Diplompädagoge werden nun auch Mitarbeiter\*innen mit dem Abschluss Erziehungswissenschaftler (Bachelor/Master) oder Kindheitspädagoge (Bachelor/Master) erfasst.
- Dies gilt ab dem **01.01.2023**

# Sonderpädagogische Zusatzqualifikation



- Die Anmerkung Nr. 14 zu den Tätigkeitsmerkmalen ist neu gefasst und wirkt sich für den Bereich Hilfe für Menschen mit Behinderung aus.
- „Voraussetzung für die Eingruppierung ist, dass Mitarbeiter\*innen 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.
- Dies gilt ab dem **01.01.2023**

# Antrag auf Höhergruppierung



- Sofern sich für Mitarbeiter\*innen, 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 der Mitarbeiter\*innen, 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.

# Antrag auf Höhergruppierung



- Um Nachteile der Mitarbeiter\*innen bei der Höhergruppierung zu vermeiden, ist die Höhergruppierung nur auf Antrag vorzunehmen.
- Dieser Antrag kann von Mitarbeiter\*innen, die am **31. Dezember 22** 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.

# Antrag auf Höhergruppierung



- 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 6 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.

# Antrag auf Höhergruppierung



- Es gibt also drei wichtige Daten:
  - **30. Juni 2023:** Ausschlussfrist für die Antragstellung
  - **1. Juli 2022:** Rückwirkung des Antrags
  - **1. Januar 2023:** maßgebliche Verhältnisse
- Dies gilt ab dem **01.01.2023**

# Stufenlaufzeiten



- Zum **1. Oktober 2024** werden die Stufenlaufzeiten angeglichen und die Stufensperrungen aufgehoben, § 11 Abs. 3 Anlage 33.
- Bisher galt, dass Mitarbeiter\*innen in den Entgeltgruppen S 4 Fallgruppe 2 und S 8b Fallgruppe 2 die Stufe 4 die Endstufe ist:



- Außerdem galt bisher, dass Mitarbeiter\*innen, 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 MA nach Anlage 33 können ab dann die Stufe 6 als Endstufe erreichen.



# Stufenlaufzeiten

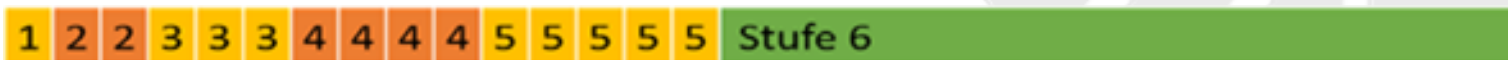


- Für alle anderen Entgeltgruppen der Anlage 33 galten bisher die folgenden Stufenlaufzeiten:



- Ab dem **1. Oktober 2024** gelten für sie alle dieselben Stufenlaufzeiten! 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



# Stufenlaufzeiten



- Für die Stufenzuordnung zum **1. Oktober 2024** sind die folgenden, speziellen Regelungen festgesetzt:
  - Mitarbeiter\*innen , die am **1. Oktober 2024** in Stufe 2 eine Stufenlaufzeit von mehr als zwei Jahren absolviert haben, werden zum **1. Oktober 2024** der Stufe 3 zugeordnet.
  - Mitarbeiter\*innen, die am **1. Oktober 2024** in Stufe 3 eine Stufenlaufzeit von mehr als drei Jahren absolviert haben, werden zum **1. Oktober 2024** der Stufe 4 zugeordnet.
  - Mitarbeiter\*innen mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 4 Fallgruppe 2 und Mitarbeiter\*innen mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 2, die am **1. Oktober 2024** in Stufe 4 eine Stufenlaufzeit von mehr als vier Jahren absolviert haben, werden zum **1. Oktober 2024** der Stufe 5 zugeordnet.

# Stufenlaufzeiten



- Mitarbeiter\*innen mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppen 1, 3, 4 oder 5, die am **1. Oktober 2024** in der Stufe 4 eine Stufenlaufzeit von mehr als vier Jahren absolviert haben, werden zum **1. Oktober 2024** der Stufe 5 zugeordnet.
  - Mitarbeiter\*innen mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppen 1, 3, 4 oder 5, die am **1. Oktober 2024** in der Stufe 5 eine Stufenlaufzeit von mehr als fünf Jahren absolviert haben, werden zum **1. Oktober 2024** der Stufe 6 zugeordnet. Für diese Stufenzuordnungen gilt, dass die ab dem **1. Oktober 2024** zugeordnete Stufe jeweils neu zu laufen beginnt, d.h. keine Mitnahme der in der alten Stufe zurück gelegten Stufenlaufzeit.
- Dies gilt ab dem **01.10.2024**

# Neue Tabellenentgeltwerte für die Entgeltgruppe S 9



- Die Werte der EG S 9 sind bis dato identisch mit denen der S 8b:

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 9 in Euro	2.995,63	3.211,18	3.463,08	3.831,49	4.179,82	4.446,86

- Ab dem **1. Oktober 2024** werden die Werte der EG S 9 erhöht:

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 9 in Euro	3.060,00	3.280,00	3.530,00	3.900,00	4.250,00	4.520,00
	+ 64,37	+ 68,82	+ 66,92	+ 68,51	+ 70,18	+ 73,14

- Auch die (neuen) Werte der S 9 erhöhen sich um die Entgeltsteigerung, die bis zum **30. September 2024** beschlossen werden. Sie nehmen also bereits vor dem **1. Oktober 2024** an den bis dahin erfolgenden allgemeinen Entgeltanpassungen teil!
- Dies gilt ab dem **01.10.2024**

# Inflationsausgleichsprämie



- Prämie zur Abmilderung des schnellen Anstiegs der Verbraucherpreise
- Vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter\*innen, die in den Anlagen 2, 2d, 2e, 21, 21a, 23, 30, 31, 32, 33 eingruppiert sind und Anspruch auf Dienstbezüge nach Satz 8 und 9 haben, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von **3.000,00 Euro** im Sinne des § 3 Nr. 11c EStG.
- Bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter\*innen vermindert sich die Einmalzahlung sowie der in Satz 6 benannte Auszahlungsbetrag entsprechend ihrem individuellen Beschäftigungsumfangs zum regelmäßigen durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter\*innen, beträgt jedoch mindestens insgesamt **500,00 Euro**.

# Inflationsausgleichsprämie



- Die Auszahlung erfolgt in zwei Teilbeträgen in Höhe von **1.500,00 Euro** zum **30. Juni 2023** und zum **30. Juni 2024**.
- Anspruchsberechtigt sind Mitarbeiter\*innen, die an mindestens einem Tag im Auszahlungsmonat Anspruch auf Dienstbezüge nach Satz 8 und 9 haben, sofern ihnen die Leistung im Sinne von § 3 Nr. 11c EStG noch nicht vollumfänglich ausgezahlt wurde.

# Inflationsausgleichsprämie



- **Satz 8**  
Anspruch auf Dienstbezüge im Sinne des Satzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 10 AT, in Abschnitt XII Abs. a und b der Anlage 1, in § 2 und § 4 der Anlage 14, in § 17 der Anlagen 30 bis 32 und § 16 der Anlage 33 genannten Ereignisse sowie der Anspruch auf Krankengeldzuschuss aus Abschnitt XII Abs. c Satz 1 der Anlage 1, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherers nicht gezahlt wird.
- **Satz 9**  
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.

# Inflationsausgleichsprämie



- Auszubildende und Studierende im Sinne der Anlage 7, die an mindestens einem Tag des Auszahlungsmonats Anspruch auf Ausbildungsvergütung haben, erhalten zum **30. Juni 2023** und zum **30. Juni 2024** eine Einmalzahlung in Höhe von jeweils **500 Euro**. Absatz 1 Sätze 8 und 9 gelten entsprechend.
- Die Prämie nach Absatz 1 und 2 ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.



# Inflationsausgleichsprämie



- Abweichende Auszahlungsmodalitäten können in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.
- In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretungen können die Auszahlungsmodalitäten mit Mitarbeiter\*innen gesondert vereinbart werden.
- Die Vereinbarungen dürfen die Gesamtsumme von **3.000,00 Euro** nicht überschreiten sowie den Auszahlungszeitraum gem. § 3 Nr. 11c EstG nicht überschreiten.

# Verlängert: Altersteilzeitregelung Anlage 17a



- „(2) Diese Regelung gilt für Mitarbeiter\*innen, die bis zum **30. Juni 2024** die jeweiligen Voraussetzungen dieser Regelung erfüllen und deren Altersteilzeitdienstverhältnis oder deren flexible Altersarbeitszeit vor dem **1. Juli 2024** begonnen hat.“



**Ende?**

# Tarifrunde 2023



# Tarifrunde 2023



## „Große Tarifrunde“

+10,5 %, mindestens 500 Euro

Auszubildende, Studierende und Praktikantinnen +200 Euro

Für AVR Anlagen 2, 2d, 2e, 7, 31, 32 und 33

= alle Berufsgruppen (außer Ärztinnen und Lehrerinnen)

➤ rund 650.000 Mitarbeitende

# Tarifrunde 2023

## Tarifrunde Ärztinnen

Inflationsausgleich plus 2,5 %

Für AVR Anlage 30

➤ rund 30.000 Mitarbeitende



# Tarifrunde 2023



Mitarbeiterseite der Caritas schließt sich Forderungen der Gewerkschaften ver.di und Marburger Bund an

AVR Caritas + TV Öffentlicher Dienst\* = großer Flächentarif

**690.000 + 2,5 Millionen**

\*Bund und Kommunen



# Tarifrunde 2023



## Ein Rückblick

- **„Große Tarifrunde“ 2020**
  - +1,4 % in 2021 (mind. 50 Euro) und +1,8 % in 2022
  - + Pflegezulagen
  - + Erhöhung Wechselschichtzulage
- **Tarifrunde Ärztinnen 2021**
  - +3,3 % in 2022
  - + Begrenzung von Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst
  - + zwei gesicherte freie Wochenenden



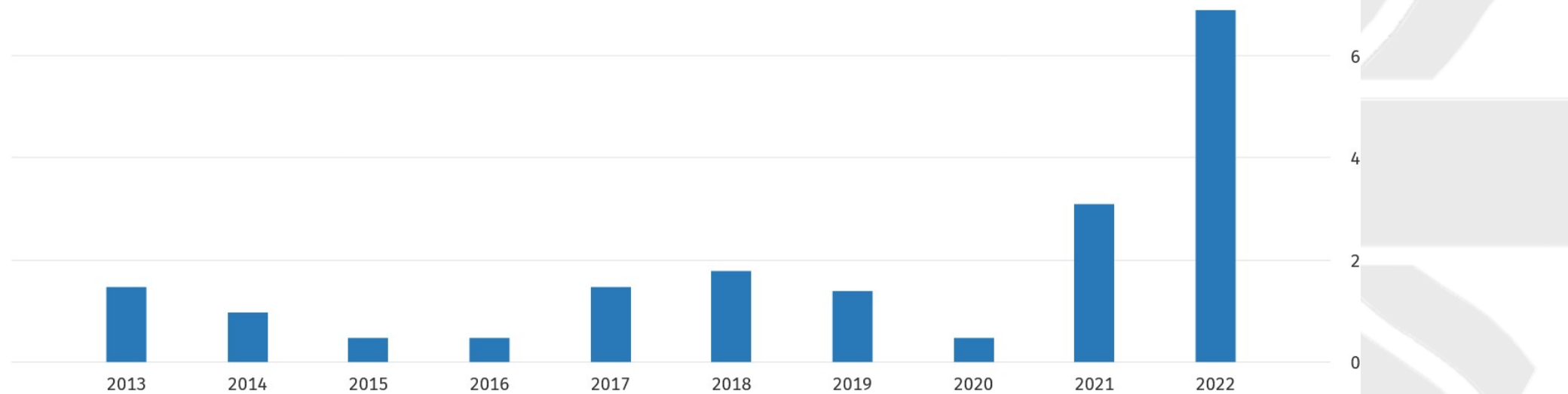
# Tarifrunde 2023



## Inflation im Februar 2023: 8,7 %

Verbraucherpreisindex (2020 = 100)

Veränderung gegenüber Vorjahr in %



© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023

Carsten Offers

BK-Beschlüsse

65

# Tarifrunde 2023



## Wer verhandelt wann?

- **Arbeitsrechtliche Kommission** des Deutschen Caritasverbands (Bundeskommision, BK)

Dienstgeber- und Mitarbeiterseite 50:50 in der BK  
Tarif-Beschlüsse nur mit  $\frac{3}{4}$ -Mehrheit!

**Verhandlungsgruppe bereitet Beschluss der BK vor**

nächste Sitzungen der BK: 23. März, 15. Juni, 19. Oktober

# Tarifrunde 2023



## Thomas Rühl Sprecher der Mitarbeiterseite



„Die Tarifforderungen sind **realistisch und angemessen** und alles andere als überzogen, wie es von den Arbeitgebern gerne dargestellt wird.

Die Inflation hat die Reallöhne sinken lassen. Das spüren alle, gerade mit kleinen und mittleren Einkommen.

Wir müssen die Einkommen sichern und brauchen einen starken Tarifabschluss!“

# Tarifrunde 2023



## Informieren!

[www.akmas.de/tarif](http://www.akmas.de/tarif)

Facebook @ak.mas.caritas

Twitter @akmas\_caritas

Telegram t.me/akmas\_caritas

Newsletter-Abo: [www.akmas.de](http://www.akmas.de)

## Mitmachen!

Foto-Aktion mit Euren Forderungen und Botschaften  
an [akmas@caritas.de](mailto:akmas@caritas.de) mailen!



Ende!



Danke!