



Die Mitarbeiterseite
der Regionalkommission Bayern des Deutschen Caritasverbandes
(ak.mas RK Bayern) informiert

Ausgabe Nr. 3

November 2022

Information zum ersten Teil des Tarifabschlusses 2022 für die Anlage 33 zu den AVR

Praxisanleiterzulage	Seite 3
SuE-Zulage	Seite 6
Wohn- und Werkstattzulage	Seite 8
Regenerations- und Umwandlungstage	Seite 11

Information zur Neuregelung der Eingruppierung von Betreuungskräften	Seite 19
---	-----------------

Information zum Auslaufen der Anlage 22 zu den AVR	Seite 20
---	-----------------

**Vervielfältigung und weite Verbreitung
mit Quellenangabe erlaubt und erwünscht**



Einleitung

Mit dem Beschluss der Bundeskommission vom 20. Oktober 2022 und der Regionalkommission Bayern vom 10. November 2022 werden in einem ersten Schritt folgende Teile der Tarifeinigung 2022 des öffentlichen Dienstes für den Bereich Sozial- und Erziehungsdienst auch für den Geltungsbereich der Anlage 33 zu den AVR übernommen:

- Praxisanleiterzulage
- SuE-Zulage
- Wohn- und Werkstattzulage und
- zu den Regenerations- und Umwandlungstagen

In einem späteren, zweiten Beschluss sollen die weiteren Inhalte der Tarifeinigung 2022 des öffentlichen Dienstes für den Bereich Sozial- und Erziehungsdienst in die Anlage 33 zu den AVR übernommen werden.

Mit dieser Information werden die vorgenommenen Änderungen der Anlage 33 zu den AVR sowie die ebenfalls beschlossenen

- Neuregelungen zur Eingruppierung von Betreuungskräften sowie
- das Auslaufen der Anlage 22 zu den AVR – Besondere Regelungen Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld in der ambulanten Pflege (Alltagsbegleiter)

beschrieben und näher erläutert.

Im Namen der Redaktion des RK Magazins wünsche ich Ihnen / Euch eine interessante Lektüre.

Für Fragen oder Hinweise stehe ich Ihnen / Euch gern zur Verfügung.

Piding, 17. November 2022

Werner Schöndorfer

Werner Schöndorfer

Vorstand Caritas Mitarbeiterseite Bundeskommission / Regionalkommission Bayern
Erzdiözese München und Freising

Tel. 01516 8499 461

w.schoendorfer@kiz-chiemgau.de

www.akmas.de



Die Praxisanleiterzulage

„Mitarbeiter, denen entsprechende **Tätigkeiten als Praxisanleiter** in der **Ausbildung von Erziehern**, von **Kinderpflegern**, von **Sozialassistenten**, von **Heilerziehungspfleger** 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**.“

Hinweise zur Umsetzung der Praxisanleiterzulage

Die **Praxisanleiterzulage** erhalten ausschließlich **folgende Entgeltgruppen und Tätigkeitsmerkmale**:

S 7, S 8a, S 8b, S 9, S 10, S 11a, S 13

S 15 Fallgruppen 8 bis 12

S 16 Fallgruppen 5 bis 10

S 17 Fallgruppen 4 und 10

S 18 Fallgruppen 5 bis 7

Die Festlegung der Praxisanleiterzulage auf die oben genannten Entgeltgruppen und Tätigkeitsmerkmale erfolgt über eine neu formulierte Anmerkung 1 im Anhang B der Anlage 33 zu den AVR.

Die **Zulage** wird **nur** für Zeiträume gezahlt, in denen Mitarbeiter einen **Anspruch auf Dienstbezüge** oder **Fortzahlung der Dienstbezüge** haben:

- ✓ Arbeitsbefreiung (§ 10 AT zu den AVR)
- ✓ Erhalt von Krankenbezügen
(Absätze a und b des Abschnittes XII der Anlage 1 zu den AVR)
- ✓ Erholungsurlaub (§ 2 der Anlage 14 zu den AVR)
- ✓ Freistellung von der Arbeit am 24. und am 31. Dezember
(§ 2 Absatz 3 Satz 1 Anlage 33)
- ✓ Zusatzurlaub (§ 16 Anlage 33 zu den AVR)



Exkurs: Was umfasst Praxisanleitung?

Mit **mindestens 15 Prozent der Gesamttätigkeit** muss die **Praxisanleitung** ausgeübt werden, so lautet eine der Anspruchsvoraussetzungen für den Erhalt der Praxisanleiterzulage.

Somit stellt sich die Frage, was eigentlich alles zur Praxisanleitung gehört und welche Aufgaben diese umfasst.

Welche Aufgaben „Praxisanleitung“ umfasst, steckt bereits im Wort:

Der Praktikant / Schüler / Auszubildende ist anzuleiten und in seiner Arbeit zu unterstützen.

Die Praxisanleitung umfasst somit **vielfältige Aufgaben** – ohne Anspruch auf Vollständigkeit. Es sind unter anderen:

- Die Praktikantin / den Praktikanten ist mit der **Einrichtung** und dessen **Klientel vertraut zu machen**.
- Sie / ihn **vorzustellen** bei **Stellen**, die in Kontakt mit der Einrichtung stehen, sowie bei **Mitarbeiterinnen / Mitarbeitern, Eltern, gesetzlichen Betreuern, Bezugspersonen, ...**
- Es gehören das **Planen und Durchführen pädagogischer Prozesse** und die **Beobachtung der Praktikantin / des Praktikanten** in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen dazu.
- Die **Arbeit** der Praktikantin / des Praktikanten ist zu **reflektieren** und zu **dokumentieren**, **konstruktives Feedback** ist zu geben und damit ihre / seine **persönliche Entwicklung zu fördern**.
- In der Regel wird ein **individueller Ausbildungsplan** auf der Grundlage des Ausbildungsrahmenplanes erstellt.
- **Lernaufgaben** sind z.B. die Fähigkeiten zur Gestaltung pädagogischer Beziehungen, die Ausprägung der Fähigkeit zur Beobachtung und Analyse, die Fähigkeit zur Planung und Durchführung pädagogischer Prozesse, die Kooperationsfähigkeit im Team und mit Eltern.
- Zum Ende des Praktikums wird in der Regel von der Praxisanleitung ein **qualifiziertes Zeugnis** bzw. eine **Beurteilung** erstellt.
- ...



Die Einmalzahlung für Praxisanleitung

„Mitarbeiter, denen entsprechende **Tätigkeiten als Praxisanleiter** in der **Ausbildung von Erziehern**, von **Kinderpflegern**, von **Sozialassistenten**, von **Heilerziehungspfleger** oder von **Heilerziehungspflegerhelfern** übertragen 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 **490,00 Euro**, die **spätestens bis zum 31. März 2023** ausgezahlt wird.“

Hinweise zur Umsetzung der Einmalzahlung für Praxisanleitung vom 1. Juli 2022 bis 31. Dezember 2022

Teilzeitbeschäftigte erhalten die **Einmalzahlung** entsprechend anteilig.

„Der Anspruch auf die **Einmalzahlung** vermindert sich um ein **Sechstel** für jeden **Kalendermonat** im Zeitraum Juli bis 31. Dezember 2022, in dem der Mitarbeiter **nicht mindestens an einem Tag Anspruch auf Dienstbezüge** hat und **Anspruch** auf die **Praxisanleiterzulage** gehabt hätte.“

Somit erhalten auch Beschäftigte, die entsprechende Praxisanleitung ausüben bzw. ausgeübt haben und zwischen 01. Juli und 31. Dezember 2022 ausscheiden bzw. ausgeschieden sind, ggf. anteilig die Einmalzahlung für die Praxisanleitung!

Die **Einmalzahlung** wird **nur** für diejenigen Kalendermonate gezahlt, in denen Mitarbeiter einen **Anspruch auf Dienstbezüge** bzw. **Fortzahlung der Dienstbezüge** und **Anspruch auf die Praxisanleiterzulage** gehabt hätten.

Anspruch auf Dienstbezüge bzw. **Fortzahlung der Dienstbezüge** bei der Einmalzahlung für Praxisanleitung besteht bei:

- ✓ Arbeitsbefreiung (§ 10 AT zu den AVR)
- ✓ Erhalt von Krankenbezügen (Absätze a und b des Abschnittes XII der Anlage 1 zu den AVR)
- ✓ Erholungsurlaub (§ 2 der Anlage 14 zu den AVR)
- ✓ Freistellung von der Arbeit am 24. und am 31. Dezember (§ 2 Absatz 3 Satz 1 Anlage 33)
- ✓ Zusatzurlaub (§ 16 Anlage 33 zu den AVR)
- ✓ Anspruch auf Krankengeldzuschuss (Absatz c des Abschnittes XII der Anlage 1 zu den AVR), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherers nicht gezahlt wird
- ✓ Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG oder § 24i SGB V



Die SuE-Zulage

„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**.“

Hinweise zur Umsetzung der monatlichen SuE-Zulage

Teilzeitbeschäftigte erhalten die **SuE-Zulage** entsprechend anteilig.

Die **SuE-Zulage** wird **nur** für Zeiträume gezahlt, in denen Mitarbeiter einen **Anspruch auf Dienstbezüge** oder **Fortzahlung der Dienstbezüge** haben:

- ✓ Arbeitsbefreiung (§ 10 AT zu den AVR)
- ✓ Erhalt von Krankenbezügen
(Absätze a und b des Abschnittes XII der Anlage 1 zu den AVR)
- ✓ Erholungsurlaub (§ 2 der Anlage 14 zu den AVR)
- ✓ Freistellung von der Arbeit am 24. und am 31. Dezember
(§ 2 Absatz 3 Satz 1 Anlage 33)
- ✓ Zusatzurlaub (§ 16 Anlage 33 zu den AVR)



Die Einmalzahlung für die SuE-Zulage

„**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**. Die **Auszahlung erfolgt spätestens bis zum 31. März 2023.**“

Hinweise zur Umsetzung der Einmalzahlung für die SuE-Zulage vom 1. Juli 2022 bis 31. Dezember 2022

Teilzeitbeschäftigte erhalten die **jeweilige Einmalzahlung** der SuE-Zulage entsprechend anteilig.

Der Anspruch auf die **jeweilige Einmalzahlung** der SuE-Zulage **vermindert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat** im Zeitraum Juli bis 31. Dezember 2022, in dem der Mitarbeiter **nicht mindestens an einem Tag Anspruch auf Dienstbezüge** gehabt hätte.

Somit erhalten auch Beschäftigte, die zwischen 01. Juli und 31. Dezember 2022 ausscheiden bzw. ausgeschieden sind, ggf. anteilig die jeweilige Einmalzahlung für die SuE-Zulage!

Anspruch auf Dienstbezüge bzw. Fortzahlung der Dienstbezüge bei der Einmalzahlung für Praxisanleitung besteht bei:

- ✓ Arbeitsbefreiung (§ 10 AT zu den AVR)
- ✓ Erhalt von Krankenbezügen (Absätze a und b des Abschnittes XII der Anlage 1 zu den AVR)
- ✓ Erholungsurlaub (§ 2 der Anlage 14 zu den AVR)
- ✓ Freistellung von der Arbeit am 24. und am 31. Dezember (§ 2 Absatz 3 Satz 1 Anlage 33)
- ✓ Zusatzurlaub (§ 16 Anlage 33 zu den AVR)
- ✓ Anspruch auf Krankengeldzuschuss (Absatz c des Abschnittes XII der Anlage 1 zu den AVR), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherers nicht gezahlt wird
- ✓ Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG oder § 24i SGB V



Die Wohn- und Werkstattzulage

Der Abschnitt VIIa der Anlage 1 zu den AVR (Heim- und Werkstattzulage) wird **zum 1. Januar 2023 im Absatz a neu gefasst**. Die „Heimzulage“ heißt jetzt „Wohnzulage“. Neu mit aufgenommen werden ambulante Wohnformen („ambulant unterstützte Einzel- oder Gruppenbetreuung“).

Die **Wohnzulage** wird zum **1. Januar 2023** erhöht:

- **100,00 Euro monatlich**
(bei überwiegend durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf)
- **50,00 Euro monatlich**
(bei nicht überwiegend durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf)

„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.“

Die **Werkstattzulage** wird zum **1. Januar 2023** auf **65,00 Euro monatlich** erhöht.



Die Einmalzahlung für die Wohn- und Werkstattzulage

Mitarbeiter nach Abschnitt VIIa Absätze a) (= Wohnzulage) und b) (= Werkstattzulage) der Anlage 1 zu den AVR, 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 AVR** **270,00 Euro**
(überwiegend durchgängiger Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf)
- b) Mitarbeiter nach **Abschnitt VIIa Absatz a) Satz 3 der Anlage 1 AVR** **135,00 Euro**
(nicht überwiegend durchgängiger Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf)
- c) Mitarbeiter nach **Abschnitt VIIa Absatz b) der Anlage 1 AVR.** **170,00 Euro**
(Werkstattzulage)



Die Einmalzahlung für die Wohn- und Werkstattzulage

Hinweise zur Umsetzung der Einmalzahlung für die Wohn und Werkstattzulage vom 1. Juli 2022 bis 31. Dezember 2022

Teilzeitbeschäftigte erhalten die **jeweilige Einmalzahlung** der Wohn- bzw. Werkstattzulage entsprechend anteilig.

Der Anspruch auf die **jeweilige Einmalzahlung** der Wohn- bzw. Werkstattzulage **vermindert** sich um **ein Sechstel für jeden Kalendermonat** im Zeitraum Juli bis 31. Dezember 2022, in dem der Mitarbeiter **nicht mindestens an einem Tag Anspruch auf Dienstbezüge** gehabt hätte.

Somit erhalten auch Beschäftigte, die zwischen 01. Juli und 31. Dezember 2022 ausscheiden bzw. ausgeschieden sind, ggf. anteilig die jeweilige Einmalzahlung für die Wohn- bzw. Werkstattzulage!

Anspruch auf Dienstbezüge bzw. **Fortzahlung der Dienstbezüge** bei der Einmalzahlung für die Wohn- und Werkstattzulage besteht bei:

- ✓ Arbeitsbefreiung (§ 10 AT zu den AVR)
- ✓ Erhalt von Krankenbezügen (Absätze a und b des Abschnittes XII der Anlage 1 zu den AVR)
- ✓ Erholungsurlaub (§ 2 der Anlage 14 zu den AVR)
- ✓ Freistellung von der Arbeit am 24. und am 31. Dezember (§ 2 Absatz 3 Satz 1 Anlage 33)
- ✓ Zusatzurlaub (§ 16 Anlage 33 zu den AVR)
- ✓ Anspruch auf Krankengeldzuschuss (Absatz c des Abschnittes XII der Anlage 1 zu den AVR), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherers nicht gezahlt wird
- ✓ Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG oder § 24i SGB V



Regenerationstage 2022

„Mitarbeiter, die nach Anhang B der Anlage 33 eingruppiert sind, haben im **Kalenderjahr 2022** 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. Wird die **wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche** erbracht, **vermindert** sich der **Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend.**“

Hinweise zur Verminderung der Regenerationstage 2022 bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als fünf Tage pro Woche

Maßgeblich für die Verminderung der Regenerationstage sind die jeweiligen **Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung.**

Der Mitarbeiter hat den/die Regenerationstag/e **spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung** in **Textform** gegenüber dem Dienstgeber **geltend zu machen.**

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 zur Verminderung der Regenerationstage ein Bruchteil, der mindestens einen halben Regenerationstag ergibt, wird er auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Regenerationstag bleiben unberücksichtigt.

Beispiel:

- Bei einer 1 Tageweche ergibt sich gerundet 0,0 Regenerationstage
- Bei einer 2 Tageweche ergibt sich gerundet 1,0 Regenerationstage
- Bei einer 3 Tageweche ergibt sich gerundet 1,0 Regenerationstage
- Bei einer 4 Tageweche ergeben sich gerundet 2,0 Regenerationstage
- Bei einer 5 Tageweche ergeben sich gerundet 2,0 Regenerationstage
- Bei einer 6 Tageweche ergeben sich gerundet 2,0 Regenerationstage

Die Regenerationstage 2022 sind **keine Urlaubs- bzw. Zusatzurlaubstage.**



Regenerationstage 2022

Hinweise zur Verminderung der Regenerationstage 2022 bei einem Anspruch auf Entgelt von weniger als vier Kalendermonaten im Jahr 2022

Der **Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag**, wenn **im Kalenderjahr 2022 nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt** bestanden hat.

Anspruch auf Entgelt bzw. **Fortzahlung des Entgeltes** hinsichtlich einer Verminderung der Regenerationstage 2022 besteht bei:

- ✓ Arbeitsbefreiung (§ 10 AT zu den AVR)
- ✓ Erhalt von Krankenbezügen (Absätze a und b des Abschnittes XII der Anlage 1 zu den AVR)
- ✓ Erholungsurlaub (§ 2 der Anlage 14 zu den AVR)
- ✓ Freistellung von der Arbeit am 24. und am 31. Dezember (§ 2 Absatz 3 Satz 1 Anlage 33)
- ✓ Zusatzurlaub (§ 16 Anlage 33 zu den AVR)
- ✓ Anspruch auf Krankengeldzuschuss (Absatz c des Abschnittes XII der Anlage 1 zu den AVR), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherers nicht gezahlt wird
- ✓ Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG oder § 24i SGB V



Regenerationstage 2022

Hinweise zur Beantragung der Regenerationstage für das Kalenderjahr 2022

Der Mitarbeiter hat den/die Regenerationstag/e **spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung** in **Textform** gegenüber dem Dienstgeber **geltend zu machen**.

Bei der **Festlegung der Lage der Regenerationstage** sind die **Wünsche des Mitarbeiters zu berücksichtigen**, sofern dem **keine dringenden dienstlichen / betrieblichen Gründe entgegenstehen**.

Die Regenerationstage für das Kalenderjahr 2022 verfallen **spätestens am 30. September 2023**, wenn der Mitarbeiter diese nicht oder nicht rechtzeitig **beantragt!** (alleinige „Hol-Schuld“ des Mitarbeiters!)



Regenerationstage ab 2023

„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. Wird die **wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche** erbracht, **vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend**“

Hinweise zur Umsetzung der Regenerationstage ab dem Kalenderjahr 2023

Alle auf den **Seiten 11 und 12** für die Regenerationstage 2022 **ausgeführten Hinweise** gelten **ebenso** für die **Regenerationstage ab Kalenderjahr 2023** mit folgenden **Ausnahmen**:

Die Regenerationstage ab dem Kalenderjahr 2023 verfallen „spätestens am Ende des laufenden Kalenderjahres, wenn keine entsprechende Arbeitsbefreiung erfolgt ist.“ Dies ist nur **dann der Fall, wenn der Mitarbeiter die Regenerationstage nicht oder nicht rechtzeitig beantragt!** (alleinige „Hol-Schuld“ des Mitarbeiters!)

Regenerationstage, die wegen dringender betrieblicher / dienstlicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, verfallen spätestens am 30. September des Folgejahres.

Für die **Regenerationstage ab 2023** ist folgendes **(Antrags-)Verfahren** festgelegt: Der Mitarbeiter hat den/die Regenerationstag/e **spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform** gegenüber dem Dienstgeber **geltend zu machen**.

Bei der **Festlegung der Lage der Regenerationstage** sind die **Wünsche des Mitarbeiters zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen / betrieblichen Gründe entgegenstehen**.

Der Dienstgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies dem Mitarbeiter in Textform mit. Hinweis: ver.di ist der Ansicht, dass der / die Regenerationstag /e als gewährt gilt / gelten, wenn der Dienstgeber nicht innerhalb des gesetzten Zeitraums von zwei Wochen reagiert

Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen / betrieblichen Verhältnisse ist auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen möglich.



Exkurs: Wann liegt ein „dringender dienstlicher / betrieblicher Grund“ vor?

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

Pauschal ausgedrückt: Ein **dringender dienstlicher / betrieblichen Grund** ist gegeben, wenn beispielsweise die **Gewährung von Regenerationstagen zu einer erheblichen Beeinträchtigung des Betriebsablaufs führen würde** und dem Dienstgeber **keine andere Maßnahme als das Nichtgewähren der Regenerationstage** zur Lösung des Problems zur Verfügung steht.



Umwandlungstage

„Mitarbeiter, die Anspruch auf eine monatliche SuE-Zulage haben (s. Seiten 6 und 7), 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).“

Hinweise zur Umsetzung der Umwandlung der monatlichen SuE-Zulage in bis zu zwei Tage Arbeitsbefreiung

Die Umwandlungstage sind keine Urlaubs- bzw. Zusatzurlaubstage.

Eine Umwandlung der SuE-Zulage ist erstmals für das Jahr 2024 möglich.

Mitarbeiter mit erstmaligem Anspruch auf eine SuE-Zulage können nach Ablauf von drei Kalendermonaten nach Aufnahme des Dienstverhältnisses (z. B. bei Neueinstellung oder Tätigkeitswechsel) die Geltendmachung der Umwandlungstage für das laufende Kalenderjahr erklären.

Die SuE-Zulage wird jeweils nach der erfolgten Arbeitsbefreiung gekürzt.



Hinweise zur Beantragung der Umwandlungstage

Für die **Umwandlungstage** ist folgendes **(Antrags-)Verfahren** festgelegt:

Bis zum **31. Oktober** des laufenden Kalenderjahres ist die **Geltendmachung gegenüber dem Dienstgeber in Textform erforderlich**, statt der ihnen zustehenden **monatlichen 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).

Der Mitarbeiter hat den/die Umwandlungstag/e **spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung** in **Textform** gegenüber dem Dienstgeber **geltend zu machen**.

Bei der **Festlegung der Lage der Umwandlungstage** sind die **Wünsche des Mitarbeiters 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 dem Mitarbeiter in Textform mit.

Hinweis: ver.di ist der Ansicht, dass der / die Umwandlungstag /e als gewährt gilt / gelten, wenn der Dienstgeber nicht innerhalb des gesetzten Zeitraums von zwei Wochen reagiert!

Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen / betrieblichen Verhältnisse ist auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen möglich.

Eine **im Vorjahr oder im laufenden Kalenderjahr** (nur bei Neueinstellung oder Tätigkeitswechsel) **beantragte Umwandlung der SuE-Zulage wirkt längstens bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres**.

Beispiel:

Was muss ein Mitarbeiter tun, wenn er im Jahr 2024 seine SuE-Zulage in zwei Tage Arbeitsbefreiung (Umwandlungstage) umwandeln möchte?

- ✓ Der Mitarbeiter muss in einem **ersten Schritt** bis spätestens 31. Oktober 2023 seinem Dienstgeber in Textform (Brief, Fax, E-Mail) mitteilen, dass er im Jahr 2024 Teile seiner monatlichen SuE-Zulage in zwei Tage Arbeitsbefreiung (Umwandlungstage) umwandeln möchte.
- ✓ In einem **zweiten Schritt** muss der Mitarbeiter im Jahr 2024 seine beiden Umwandlungstage spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber seinem Dienstgeber geltend machen.



Hinweise zur Kürzung von Teilen der monatlichen SuE-Zulage für die Inanspruchnahme von Umwandlungstagen

Teile der monatlichen SuE-Zulage werden jeweils nach der erfolgten Arbeitsbefreiung wie folgt 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**.

Der Kürzungsbetrag darf ausschließlich von der neuen SuE-Zulage abgezogen werden; weitere Entgeltbestandteile dürfen nicht zur Kürzung herangezogen werden.

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 die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile wie beispielsweise Zuschläge und das zusätzliche Entgelt für geleistete Überstunden und Mehrarbeit.

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**.



Eingruppierung von Betreuungskräften in der Vergütungsgruppe 10 der Anlage 2 zu den AVR

Mit diesem Beschluss wird sichergestellt, dass der **Pflegemindestlohn für Betreuungskräfte in den Ziffern 18 und 19 der Vergütungsgruppe 10 der Anlage 2 zu den AVR** auch zukünftig **nicht unterschritten wird**.

Einstiegsstufe für die oben genannten **Betreuungskräfte** ist ab **November 2022 die Stufe 4**. Weiter wird eine **neue Zulage in Höhe von 120,00 Euro** für „Beschäftigte, die im Rahmen der von ihnen auszuübenden Tätigkeiten in einem Umfang von mindestens 25 Prozent ihrer vereinbarten Arbeitszeit gemeinsam mit Bezieherinnen und Beziehern von Pflegeleistungen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig werden“, eingeführt.

Diese **Zulage** wird **mit der entsprechenden Maßgabe** auch auf weitere Beschäftigte der **Vergütungsgruppen 9a, 9 und 10 der Anlage 2 zu den AVR** erstreckt. Die Änderungen treten **zum 01. November 2022** in Kraft.



Information zu Alltagsbegleitern nach Anlage 22 zu den AVR

Die **Anlage 22 der AVR** – Besondere Regelungen für Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld in der ambulanten Pflege (Alltagsbegleiter) - **läuft zum 31. Dezember 2022 aus.**

Zum **01.01.2023** werden die bisher in **Anlage 22 AVR** beschäftigten Mitarbeiter unter **Anrechnung aller beim Dienstgeber zurückgelegten Beschäftigungszeiten** in die **Anlage 2 zu den AVR** übergeleitet.

Hinweise zur Überleitung der Mitarbeiter aus der Anlage 22 AVR in die Anlage 2 zu den AVR

Gemäß **§ 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO** handelt es sich bei der Überleitung in die Anlage 2 zu den AVR um eine **Umgruppierung**, die der **vorherigen Zustimmung der MAV** bedarf.

Da keinerlei Überleitungsregelungen festgelegt wurden, muss die Mitarbeitervertretung prüfen, in **welche Vergütungsgruppe in der Anlage 2 zu den AVR** diese Mitarbeiter **neu einzugruppieren** sind. Ist das **Tätigkeitsmerkmal** nicht eindeutig zuzuordnen; sollte sich die MAV nötigenfalls eine entsprechende Tätigkeitsbeschreibung vom Dienstgeber vorlegen lassen.

Zu beachten ist zudem die **vorzunehmende Stufenzuordnung**, die ebenfalls der **Zustimmung der MAV nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO** unterliegt. Die bei der **Überleitung vorzunehmende Stufenzuordnung erfolgt unter Anrechnung aller ab Beginn des Dienstverhältnisses beim Dienstgeber zurückgelegten Zeiten**. Anzurechnen sind auch Beschäftigungszeiten beim Dienstgeber, die schon vor der Einführung der Anlage 22 AVR liegen!

Die durchgeschriebene Fassung des Beschlusstextes der Arbeitsrechtlichen Kommission für die beschriebenen Beschlüsse ist zu finden unter:

[Tarifrunde SuE 2022 - ak.mas - Mitarbeiterseite Arbeitsrechtliche Kommission](#)
[Deutscher Caritasverband \(akmas.de\)](#)