



Tarifbeschluss Teil I + II

zum Sozial- und Erziehungsdienst, Anlage 33

Zulagen und freie Tage für Sozial- und Erziehungsdienst der Caritas

Die Bundeskommission der Caritas hat am 20. Oktober und am 8. Dezember 2022 Verbesserungen für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst beschlossen.

Mit den Beschlüssen wurde die Tarifeinigung im Öffentlichen Dienst auch für die Caritas übernommen.

Eine Zusammenfassung der Tarifrunde SuE finden Sie auf unserer Internetseite:

www.akmas.de/tarif/tarifrunde-sue-2022

Beschlusstexte der Arbeitsrechtlichen Kommission sowie weitere Infos oder Arbeitshilfen der Caritas ak.mas finden Sie in der Dokumenten-Bibliothek auf unserer Internetseite:

www.akmas.de/service/dokumente

Weitere Informationen rund um den Sozial- und Erziehungsdienst finden Sie in der Themenrubrik unserer Internetseite:

www.akmas.de/sue

Versionshinweise:

März 2023: aktualisierte, zusammengefasste Version der beiden Sonder-Infos aus dem November und Dezember 2022

Ergänzung Dezember 2024: Erläuterung zum Garantiebetrug bei Höhergruppierung, Seite 17

Inhalt

SuE-Zulage	Seite 3
Praxisanleiterzulage	Seite 4
Wohn- bzw. Werkstattzulage	Seite 6
Regenerationstage	Seite 8
Umwandlungstage	Seite 11
Vorbereitungs- und Qualifizierungszeit	Seite 12
Anerkennung einschlägiger Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung	Seite 12
Eingruppierung	Seite 12
Neue Anmerkungen 3a und 3b „entsprechende Tätigkeit“	Seite 13
Anmerkung Nr. 6 zu den Tätigkeitsmerkmalen – besonders schwierige fachliche Tätigkeiten	Seite 14
Anmerkung Nr. 9 zu den Tätigkeitsmerkmalen – Ermittlung der Durchschnittsbelegung	Seite 15
Anmerkung Nr. 11 zu den Tätigkeitsmerkmalen – schwierige Tätigkeiten	Seite 15
Anmerkung Nr. 12 zu den Tätigkeitsmerkmalen – S 14	Seite 16
Anmerkung Nr. 14 zu den Tätigkeitsmerkmalen – sonderpädagogische Zusatzqualifikation	Seite 16
§ 11a – Antrag auf Höhergruppierung	Seite 16
Garantiebetrag bei Höhergruppierung	Seite 17
§ 20 – Überleitung in die Anlage 33	Seite 18
§ 11 Abs. 2 Satz 3 Anlage 33 – Stufenzuordnung bei einschlägiger Berufserfahrung	Seite 19
§ 11 Abs. 3 Anlage 33, Stufenlaufzeiten	Seite 19
Neue Tabellenentgeltwerte für die Entgeltgruppe S 9	Seite 21

SuE-Zulage

Die SuE-Zulage wird in § 11 der Anlage 33 zu den AVR in einem **neuen Absatz 5** geregelt.

Ab dem 1. Januar 2023 erhalten Beschäftigte 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 (<i>Sozialarbeiter, Sozialpädagogen und Heilpädagogen, sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben</i>)	180 Euro

Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Mitarbeiter einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts haben.

Was passiert bei Teilzeit?

Die monatliche SuE-Zulage ist ein Entgeltbestandteil. Teilzeitbeschäftigte erhalten gem. § 12a Anlage 33 die Zulage entsprechend anteilig der individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit.

Beispiel:

Ein Mitarbeiter in der Entgeltgruppe S 8a ist seit dem 1. August 2022 in 80 Prozent Teilzeit angestellt.

SuE-Zulage ab 1. Januar 2023 130 Euro x 80% = 104 Euro mtl.

Einmalzahlung zur SuE-Zulage

Für den Zeitraum vom 1. Juli bis 31. Dezember 2022 gibt es je nach Entgeltgruppe und Tätigkeitsbereich (s.o.) eine Einmalzahlung von 910 bzw. 1.240 Euro.

Anspruch auf diese Einmalzahlung haben solche Mitarbeiter, die an mindestens einem Tag zwischen dem 1. Juli und dem 31. Dezember 2022 Anspruch auf Dienstbezüge 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 SuE-Zulage. Dieser Anspruch ist bei dem Dienstgeber des betreffenden Zeitraums geltend zu machen.

Teilzeit

Die Einmalzahlung zur SuE-Zulage ist ein Entgeltbestandteil. Daher gilt auch hier § 12a Anlage 33, d.h. der Betrag der Einmalzahlung wird anteilig entsprechend der individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit berechnet.

Der Anspruch 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.

Beispiel:

Ein Mitarbeiter in der Entgeltgruppe S 8a ist seit dem 1. August 2022 in 80 Prozent Teilzeit angestellt.

Einmalzahlung $(910 \text{ Euro} \times 80\%) - ((910 \text{ Euro} \times 80\%) : 6) = 606,67 \text{ Euro}$

Die Auszahlung der Einmalzahlung erfolgt spätestens bis zum 31. März 2023.

Praxisanleiterzulage

Die Zulage für Praxisanleiter 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 (Fallgruppen 8 bis 12)
- S 16 (Fallgruppen 5 bis 10)
- S 17 (Fallgruppen 4 und 10 bis 13)
- S 18 (Fallgruppen 5 bis 7)

Voraussetzung ist, dass diese mindestens zu **15 Prozent ihrer Gesamttätigkeit** als Praxisanleiter 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.

Fälle der Fortzahlung der Dienstbezüge sind:

- Arbeitsbefreiung nach § 10 AT AVR
- Erhalt von Krankenbezügen nach Absätzen a und b des Abschnittes XII der Anlage 1 AVR
- Erholungsurlaub nach § 2 der Anlage 14 AVR
- Freistellung von der Arbeit am 24. und/oder 31. Dezember nach § 2 Absatz 3 Satz 1 Anlage 33 AVR
- Zusatzurlaub nach § 16 Anlage 33 AVR
- sowie Regenerationstage nach §§ 19, 19a Anlage 33 AVR

Diese monatliche Praxisanleiterzulage ist ein Entgeltbestandteil. **Teilzeitbeschäftigte** erhalten gem. § 12a Anlage 33 die Zulage entsprechend anteilig der individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit.

Eine zusätzliche Fort- oder Weiterbildung ist nicht erforderlich, um Beschäftigten die Tätigkeit als Praxisanleiter zu übertragen bzw. um die Tätigkeit als Praxisanleiter auszuüben.

15 Prozent der Gesamttätigkeit – Ermittlung der Zeitspanne

Zur Ermittlung der für den Zulagenanspruch maßgeblichen Zeitspanne ist eine **Monatsbetrachtung** anzulegen. Es handelt sich um eine monatlich zu zahlende Zulage. Der Anspruch entsteht jeweils für den Monat, für den die Voraussetzungen erfüllt werden. Eine wöchentliche Beurteilung greift zu kurz.

Zeitlich muss der Mitarbeitende **mindestens zu 15 Prozent** an der Gesamttätigkeit die übertragene „**Tätigkeit als Praxisanleiter in der Ausbildung**“ ausüben.

Zur Begrifflichkeit „Tätigkeit als Praxisanleiter für Auszubildende“ stellte das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 19. November 2020 - 6 AZR 331/19 - fest:

*„Bei der Tätigkeit als Praxisanleiter für Auszubildende handelt es sich um einen Arbeitsvorgang, dessen Arbeitsergebnis die ordnungsgemäße Durchführung der übertragenen Ausbildung ist. Dies umfasst sowohl ausbildungsbezogene administrative Tätigkeiten als auch die Durchführung praktischer Ausbildung. Dabei erfolgt die Anleitung der Auszubildenden bei den Patienten im Sinne von ‚Erklären und Vormachen‘ sowie ‚Ausführen lassen‘ (...).
Im Zeitraum der Zuweisung eines Auszubildenden bei der Patientenversorgung ist die gesamte Tätigkeit in der Funktion als Praxisanleiter als Teil eines einheitlichen Arbeitsvorgangs zu sehen, auch wenn der Praxisanleiter selbst pflegerische Aufgaben ausführt. Die Arbeitsergebnisse ‚fachgerechte Patientenversorgung‘ und ‚Anleitung der Auszubildenden‘ sind in dieser Zeit tatsächlich nicht getrennt. Der Beschäftigte muss dabei jederzeit damit rechnen, Aufgaben eines Praxisanleiters zu übernehmen (vgl. BAG 9. September 2020 - 4 AZR 161/20 - Rn. 23). So werden z.B. Fragen von Auszubildenden bei der praktischen Arbeit beantwortet (...).“*

Einmalzahlung zur Praxisanleiterzulage

Für den Zeitraum vom 1. Juli bis 31. Dezember 2022 gibt es für berechnete der Praxisanleiterzulage eine Einmalzahlung in Höhe von 490 Euro.

Anspruch auf diese Einmalzahlung haben solche Mitarbeiter, die an mindestens einem Tag zwischen dem 1. Juli und dem 31. Dezember 2022 Anspruch auf Dienstbezüge oder Entgeltfortzahlung (s.o.) haben.

Somit erhalten auch zulageberechnete Beschäftigte, die zwischen dem 1. Juli und dem 31. Dezember 2022 ausscheiden bzw. ausgeschieden sind, **anteilig** die jeweilige Einmalzahlung für die Praxisanleiterzulage. Dieser Anspruch ist bei dem Dienstgeber des betreffenden Zeitraums geltend zu machen!

Die Einmalzahlung zur Praxisanleiterzulage ist ein Entgeltbestandteil. Daher gilt auch hier § 12a Anlage 33, d.h. der Betrag der Einmalzahlung wird anteilig entsprechend der individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit berechnet.

Der Anspruch 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 und Anspruch auf die Praxisanleiterzulage (s.o.) hat.

Beispiel:

Ein Mitarbeiter in der S 9 ist seit dem 1. August 2022 in 80 Prozent Teilzeit angestellt.

Einmalzahlung (490 Euro x 80%) - ((490 Euro x 80%) : 6) = 326,67 Euro

Die Einmalzahlung wird **spätestens bis zum 31. März 2023** ausgezahlt.

Wohn- bzw. Werkstattzulage

Die Wohn- und die Werkstattzulage werden in Abschnitt VIIa der Anlage 1 neu geregelt.

Ab dem 1. Januar 2023 wird die vormalige „Heimzulage“ in Absatz (a) durch die Wohnzulage ersetzt und erhöht.

Anspruch auf Wohnzulage haben Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 3 bis 9, ebenso Mitarbeiter, die aufgrund eines Bewährungsaufstieges aus Vergütungsgruppe 3 in Vergütungsgruppe 2 eingruppiert sind der Anlage 2 sowie Mitarbeiter in den Entgeltgruppen S 2 bis S 18 der Anlage 33.

Voraussetzung ist, dass die Mitarbeiter in der Pflege, Betreuung, Erziehung oder heilpädagogisch-therapeutischen Behandlung tätig sind.

Die Zulage erhalten diese Mitarbeiter 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

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.

Einmalzahlung zur Wohn- bzw. Werkstattzulage

Mitarbeiter, 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 an mindestens einem Tag zwischen dem 1. Juli und dem 31. Dezember 2022 Anspruch auf Dienstbezüge 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 Wohn- bzw. Werkstattzulage. Dieser Anspruch ist bei dem Dienstgeber des betreffenden Zeitraums geltend zu machen.

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. Daher gilt auch hier § 12a Anlage 33, d.h. der Betrag der Einmalzahlung wird anteilig entsprechend der individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit berechnet.

Der Anspruch 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.

Beispiel:

Ein Mitarbeiter in der Entgeltgruppe S 8b ist seit dem 1. August 2022 in 80 Prozent Teilzeit angestellt und erhält eine Wohnzulage von 100 Euro.

Einmalzahlung (270 Euro x 80%) - ((270 Euro x 80%) : 6) = 180 Euro

Die Einmalzahlung wird **spätestens bis zum 31. März 2023** ausgezahlt.

Berücksichtigung der monatlichen SuE-, Wohn- bzw. Werkstatt- und Praxisanleiterzulage bei der Jahressonderzahlung und beim Leistungsentgelt bzw. Sozialkomponente?

Die **SuE-Zulage** ist bei der Ermittlung der Jahressonderzahlung nach § 15 Anlage 33 zu berücksichtigen, soweit sie in den Referenzmonaten gezahlt wurde. Ebenso ist die Zulage als ständiges Monatsentgelt bei der Berechnung des Leistungsentgelts bzw. der Sozialkomponente gemäß § 14 Anlage 33 zu berücksichtigen, soweit sie ausgezahlt wurde.

Auch die **Wohn- bzw. Werkstattzulage**, Abschnitt VIIa der Anlage 1 ist sowohl bei der Berechnung der Jahressonderzahlung als auch des Leistungsentgelts bzw. der Sozialkomponente miteinzubeziehen (soweit gezahlt).

Die **Praxisanleiterzulage** ist ebenfalls bei der Jahressonderzahlung zu berücksichtigen, soweit sie in den Referenzmonaten gezahlt wurde. Für die Berücksichtigung bei der Leistungszulage bzw. Sozialkomponente muss es sich um ein ständiges Monatsentgelt handeln. Nach der Definition in § 14 Anlage 33, Anmerkung zu Absatz 3 Satz 1 sind ständige Monatsentgelte insbesondere die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen. Die Praxisanleiterzulage ist eine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage.

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, 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.

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 Tageweche = 2 Regenerationstage
- bei einer 5 Tageweche = 2 Regenerationstage
- bei einer 4 Tageweche = 2 Regenerationstage
- bei einer 3 Tageweche = 1 Regenerationstag
- bei einer 2 Tageweche = 1 Regenerationstag
- bei einer 1 Tageweche = 0 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.

- **Wechseln Mitarbeitende z.B. von einer 4-Tage-Woche in eine 3-Tage-Woche**, entfällt der zweite Regenerationstag.
- Umgekehrt: **Wechseln Mitarbeitende z.B. von einer 3-Tage-Woche in eine 5-Tage-Woche**, erhöht sich der Anspruch von einem Regenerationstag auf zwei Regenerationstage.

Diese Änderungen können vor der Geltendmachung konkreter Regenerationstage entstehen, so dass bei der Geltendmachung bereits der geänderte Anspruch zu berücksichtigen ist!

Beispiel 1:

Eine Mitarbeiterin, die ab August 2023 in Vollzeit arbeitet, hat im August 2023 die Gewährung von zwei Regenerationstagen beantragt. Bis einschließlich Juli 2023 war sie teilzeitbeschäftigt unter Verteilung der Arbeitszeit auf drei Tage je Woche. Ihr Anspruch auf Regenerationstage für 2023 besteht in Höhe von zwei Tagen.

Beispiel 2:

Ein Vollzeitbeschäftigter hat im August 2023 die Gewährung von zwei Regenerationstagen im Oktober und November 2023 beantragt. Zum 1. Oktober 2023 hat er seine Arbeitszeit unter Verteilung auf drei Tage je Woche verringert. Ihm steht nur noch ein Regenerationstag zu.

Wie ist die Regelung zu verstehen, dass sich der Anspruch auf einen Regenerationstag reduziert, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat?

Das wird nicht einheitlich beantwortet. Derzeit werden folgende Ansichten dazu vertreten:

Die eine Ansicht, die auch hier vertreten wird, geht vom Wortlaut aus. Danach kann der Anspruch auf die Regenerationstage erst reduziert werden, wenn **feststeht**, dass für weniger als vier Kalendermonate ein Anspruch auf Entgelt besteht. Das heißt für ein bereits bestehendes, fortlaufendes Dienstverhältnis, dass der Anspruch auf die zwei Regenerationstage grundsätzlich ab Beginn des Kalenderjahres besteht. Diese Mitarbeitenden erfüllen bereits die Voraussetzung, dass in dem Kalenderjahr für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt besteht.

Etwas anderes kann nur gelten, wenn begründet ist, dass der Entgeltanspruch nicht für vier Kalendermonate in dem Kalenderjahr bestehen wird (z.B. wegen einer Befristung des Dienstvertrages oder einer Kündigung oder wegen eines Renteneintritts).

Bei einem neu eingestellten Mitarbeiter hingegen greifen die vier Monate. Hier müssen zunächst vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden haben, bevor der Anspruch auf zwei Regenerationstage besteht. In dem Fall entsteht zunächst nur Anspruch auf einen Regenerationstag, bis die vier Kalendermonate erstmals erfüllt sind.

Bei den vier Kalendermonaten handelt es sich also um keine generelle Wartefrist. Das lässt sich dem Wortlaut der Regelung nicht entnehmen.

Die andere Ansicht besagt, dass immer erst nach einer Wartezeit von vier Kalendermonaten der volle Anspruch auf zwei Regenerationstage entsteht (bei einer 4- oder 5-Tage-Woche).

Bezüglich der **zeitlichen Lage** der Regenerationstage sind die Wünsche des Mitarbeiters maßgeblich. Weder Dienstgeber noch Mitarbeitervertretung können die zeitliche Lage der Regenerationstage vorgeben oder bestimmen. Der Mitarbeiter entscheidet also, an welchem Tag konkret der Regenerationstag genommen wird. Der Dienstgeber kann das nicht „einfach“ ablehnen. **Ausnahme:** dringende dienstliche oder betriebliche Gründe stehen dem Wunsch des Mitarbeiters entgegen.

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.

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

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

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. Da die Wünsche des Mitarbeitenden zu berücksichtigen sind, kann der Dienstgeber nicht „einfach“ verlangen, dass die Regenerationstage in einem festgelegten Zeitraum (beispielsweise Schließtage) genommen werden.
4. Der Dienstgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage **bis spätestens zwei Wochen** vor diesen und teilt dies dem Mitarbeiter in Textform mit.

Ausnahme für die Regenerationstage für das Jahr 2022: hier gelten die Vorgaben bezüglich Fristen und Form nicht.

Können die Regenerationstage zusammenhängend genommen werden?

Bei der zeitlichen Festlegung dieser Tage ist grundsätzlich so zu verfahren, wie auch bei der Festlegung von Urlaubstagen. Eine zusammenhängende Lage von Regenerationstagen ist grundsätzlich möglich, wenn keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Krank am Regenerationstag – welche Folgen?

Ist der Regenerationstag rechtzeitig beantragt und wird er genehmigt, ist der Regenerationstag wirksam gewährt. Da es sich um keinen Urlaubs- oder Zusatzurlaubstag handelt, trägt der Mitarbeitende das Risiko, wenn er am Tag der oder des Regenerationstage/s arbeitsunfähig ist.

Allein durch die Gewährung der oder des Regenerationstage/s ist der Mitarbeitende bereits von der Arbeitsleistung freigestellt. Damit ist der Anspruch erfüllt, auch wenn der Mitarbeitende an dem Tag, den Tagen krank wird.

Anders als beim Urlaubstag lebt der Regenerationstag bei attestierter Krankheit nicht wieder auf. Der Regenerationstag ist ein Ausgleichstag (Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts) und kein Urlaubstag.

Umwandlungstage

Die Umwandlungstage sind durch den neuen § 19 Absatz 3 der Anlage 33 AVR geregelt.

Ab dem Jahr 2024 besteht **für die Mitarbeiter, 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“.

Wie wird die Umwandlung berechnet?

Die SuE-Zulage wird beim Umwandlung 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.

Wie werden Umwandlungstage beantragt?

1. 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.

2. Die konkreten Umwandlungstage hat der Mitarbeiter **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.
3. Bei der **Festlegung der Lage** der Umwandlungstage sind die Wünsche des Mitarbeiters zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen.
4. Der Dienstgeber entscheidet über die Gewährung der Umwandlungstage **bis spätestens zwei Wochen** vor diesen und teilt dies dem Mitarbeiter in Textform mit.

Vorbereitungs- und Qualifizierungszeit

Die Vorbereitungs- und Qualifizierungszeit gemäß § 2a der Anlage 33 wird zum 1. Januar 2023 erhöht von 19,5 Stunden auf 30 Stunden im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr.

Anerkennung einschlägiger Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung

§ 11 Anlage 33

Neu ist, dass ab dem 1. Januar 2023 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.

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.

Eingruppierung

Änderungen zum 1. Januar 2023

Kita- und Ganztagsbereich

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

In der Entgeltgruppe S 8a sind künftig auch eingruppiert:

NEU: 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

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.

Neue Anmerkungen 3a und 3b „entsprechende Tätigkeit“

(geändert nach Beschluss der Bundeskommission vom 23. März 2023)

Die Anmerkung Nr. 3 Satz 1 (Anhang B der Anlage 33) zu den Tätigkeitsmerkmalen wurde erst im Dezember 2022 (Tarifrunde SuE 2022 Teil II) erweitert: Sie definiert, was als entsprechende Tätigkeit von Erziehern und - neu - von Kinderpflegern gilt. Neu aufgenommen wurde in dem Dezember-Beschluss noch die Tätigkeit in Ganztagsangeboten für Schulkinder. Die Änderungen haben Relevanz für den Kita- und Ganztagsbereich.

Um eine korrekte Eingruppierung zu gewährleisten, wurde diese Anmerkung Nr. 3 durch die neuen Anmerkungen Nr. 3a und 3b ersetzt, die nach den Ausbildungsabschlüssen aufgeteilt sind:

- **Anmerkung 3a neu:**

„Als entsprechende Tätigkeit von Erziehern gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Ganztagsangeboten für Schulkinder, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18-jährigen Personen (z.B. in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Einrichtungen der Gefährdetenhilfe).“

- **Anmerkung 3b neu:**

„Als entsprechende Tätigkeit von Kinderpflegern gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Ganztagsangeboten für Schulkinder, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18-jährigen Personen (z.B. in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Einrichtungen der Gefährdetenhilfe).“

Anmerkung Nr. 6 zu den Tätigkeitsmerkmalen – besonders schwierige fachliche Tätigkeiten

Änderungen zum 1. Januar 2023

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).

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).

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 Mitarbeitern, die vom Dienstgeber zur insoweit erfahrenen Fachkraft nach § 8a SGB VIII (Kinderschutzzfachkraft) bestellt worden sind.

Eine weitergehende **Definition des „erhöhten Förderbedarfs“** gibt es nicht. Es handelt sich um einen auslegungsbedürftigen Tatbestand.

Beispiel:

Erzieher, Heilerziehungspfleger und Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben (hierzu Anmerkungen Nrn. 3 und 5 zu den Tätigkeitsmerkmalen)...

- *sind in S 8b Fallgruppe 1 eingruppiert, wenn sie besonders schwierige fachliche Tätigkeiten ausüben (hierzu Anmerkung Nr. 6 der Tätigkeitsmerkmale) bzw.*
- *in S 9 Fallgruppe 1, wenn zu den besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten (Anmerkung Nr. 6 der Tätigkeitsmerkmale) noch fachlich koordinierende Aufgaben für mindestens zwei Mitarbeiter im Erziehungsdienst hinzukommen.*

Anmerkung Nr. 9 zu den Tätigkeitsmerkmalen – Ermittlung der Durchschnittsbelegung

Änderungen zum 1. Januar 2023

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 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.

Welche Mitarbeiter sind davon betroffen?

Beispiele:

- *Entgeltgruppe S 9 Fallgruppe 4: Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mind. 40 Plätzen bestellt sind. (Hierzu Anm. Nrn. 4, 8 und 9)*
- *Entgeltgruppe S 13 Fallgruppe 7: Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mind. 40 Plätzen. (Hierzu Anm. Nrn. 8 und 9)*

Anmerkung Nr. 11 zu den Tätigkeitsmerkmalen – schwierige Tätigkeiten

Änderungen zum 1. Januar 2023

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.

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

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.

Anmerkung Nr. 12 zu den Tätigkeitsmerkmalen – S 14

Änderungen zum 1. Januar 2023

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

Änderungen zum 1. Januar 2023

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.

§ 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.

Es gibt also drei wichtige Daten:

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

Garantiebetrag bei Höhergruppierung

§ 13 Abs. 4 Satz 6 der Anlage 33

Hat die ab 1. Oktober 2024 erfolgte Änderung der Tabellenwerte der Vergütung in der Entgeltgruppe S 9 im Anhang A der Anlage 33 AVR Einfluss auf einen bisher gewährten Garantiebetrag bei Höhergruppierung?

Die Werte der Entgeltgruppe S 9 der Vergütungstabelle im Anhang A der Anlage 33 mit Geltung ab dem 1. Oktober 2024 wurden durch BK-Beschluss vom 30.01.2023 neu gefasst und wirken wie eine tarifliche Entgelterhöhung.

- *Zur Aufwertung der S 9, s. Seite 21 in dieser Info.*

In diesen Fällen ist nach der Rechtsauffassung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG-Urteil vom 29.06.2022 - 6 AZR 411/21) zu prüfen, ob die Entgelt Differenz zwischen der aktuellen Ausgangsentgeltgruppe und der Aufstiegsentgeltgruppe den tariflich festgesetzten Garantiebetrag weiterhin unterschreitet und der Mitarbeiter deshalb den bisherigen Garantiebetrag auch weiterhin beanspruchen kann.

- *Zu den Garantiebeträgen, siehe § 13 Abs. 4 Satz 6 der Anlage 33*

Der Anspruch auf den Garantiebetrag besteht nach der Rechtsprechung des höchsten deutschen Arbeitsgerichtes zeitlich nur so lange, wie die damit bezweckte Sicherung eines Mindestentgeltgewinns der Höhergruppierung zu erfüllen ist, d.h. so lange wie das aktuelle Entgelt der Aufstiegsentgeltgruppenach der Tarifsteigerung das bisherige Entgelt zzgl. des (dynamisierten) Garantiebetrags nicht übersteigt. Damit ist nach Auffassung des BAG keine Zahlung des Garantiebetrages auf Ewigkeit verbunden. Der Garantiebetrag als solcher wird durch allgemeine Tarifierhöhungen zwar nicht gekürzt, jedoch kann er im konkreten Fall durch die tariflichen Entgelterhöhung ausgeschöpft sein und damit in voller Höhe entfallen.

Den Anspruch auf einen Garantiebetrag hat – bei Erfüllung der Voraussetzungen – auch ein Mitarbeiter, der in der Aufstiegsentgeltgruppe der **Endstufe** zuzuordnen ist. Das BAG sieht keinen rechtfertigenden Sachgrund, warum sich für diese Beschäftigten die Übernahme

höherwertiger Tätigkeiten nicht im selben Umfang wie für Beschäftigte anderer Stufen finanziell lohnen soll, zumal sie weitere Entgeltsteigerungen durch nochmalige Stufenaufstiege nicht realisieren können.

Dem Grundgedanken der Regelung, allen höhergruppierten Mitarbeitenden einen Mindestentgeltgewinn zu sichern, ist verfassungskonform nur durch die Gewährung des Garantiebetrags auch bei Zuordnung zu einer Endstufe in der Aufstiegsentgeltgruppe Rechnung zu tragen.

BAG-Urteil vom 29.06.2022 - 6 AZR 411/21 - Das BAG-Urteil bezieht sich auf die inhaltsgleiche Regelung im TVöD (§ 14 Abs. 4 TVöD-AT (a.F.) – jetzt § 17 Abs. 4a.1 TVöD-B) und ist daher auch auf die AVR übertragbar.

§ 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.

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

„§ 2 Überleitung

¹Mitarbeiter 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. ²Dabei 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. ³Die 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.

Es gibt also zwei wichtige Daten:

- 31. Dezember 2023: Ausschlussfrist für die Antragstellung
- 1. Januar 2023: maßgebliche Verhältnisse und Rückwirkung des Antrags

Welche Mitarbeiter können den Antrag auf Überleitung stellen?

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.

§ 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.

§ 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.



Diese beiden Sonderregelungen entfallen ab dem 1. Oktober 2024. Alle Mitarbeiter nach Anlage 33 können ab dann die Stufe 6 als Endstufe erreichen.

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

1	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	Stufe 6
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---------

NEU: Ab dem 1. Oktober 2024 gelten für sie alle 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

1	2	2	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	Stufe 6
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---------

Für die Stufenzuordnung zum 1. Oktober 2024 sind die folgenden, speziellen Regelungen festgesetzt:

- Mitarbeiter, 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, 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 mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 4 Fallgruppe 2 und Mitarbeiter 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.
- Mitarbeiter 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 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.

Was gilt für die Stufenzuordnung bei Höhergruppierung von S 8b in S 9 bis zum 30. September 2024?

Ergänzung nach Beschluss der Bundeskommission März 2023

§ 13 Absatz 4 Satz 9 der Anlage 33 regelt die Mitnahme der Stufenlaufzeit bei einer Höhergruppierung aus der Entgeltgruppe S 8b in die Entgeltgruppe S 9.

Diese Regelung war zunächst bis zum 30. Juni 2023 befristet.

Da die Stufenlaufzeiten beider Entgeltgruppen ab dem 1. Oktober 2024 angeglichen sein werden, wurde nun die Frist für die Mitnahme der Stufenlaufzeit bei einer Höhergruppierung entsprechend **bis zum 30. September 2024 verlängert.**

Neue Tabellenentgeltwerte für die Entgeltgruppe S 9

Die Werte der Entgeltgruppe S 9 waren in der Vergangenheit identisch mit denen der S 8b.

Im Zuge der Tarifrunde SuE wurde eine Aufwertung der S 9 zu, 1. Oktober 2024 beschlossen.

Die 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.

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 9 alt	2.995,63	3.211,18	3.463,08	3.831,49	4.179,82	4.446,86
S 9 ab März 2024*	3.371,39	3.598,79	3.864,55	4.253,22	4.620,71	4.902,44
S 9 ab Okt. 2024*	3.439,30	3.671,40	3.935,15	4.325,50	4.694,75	4.979,60

** Ausnahme Region Ost: Hier greift noch der Eckpunktebeschluss von 2017/2019 mit Kompensation für verspätete Tariferhöhungen!*

Zu dem **Garantiebetrag bei Höhergruppierung** beachten Sie bitte den Abschnitt auf Seite 17!

Rechtlicher Hinweis / Haftungsausschluss:

Die Inhalte sind unbedingt bezogen auf den konkreten Einzelfall zu überprüfen.

Es wird keinerlei Haftung für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der Darlegungen und der zitierten Vorschriften von den Verfassern übernommen.

Ziehen Sie in Erwägung, sich wegen Ihres Anliegens beispielsweise an Ihre Gewerkschaft, eine Beratungsstelle oder einen Rechtsanwalt zu wenden.

KONTAKT

Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des
Deutschen Caritasverbandes
Oliver Hölters (Sprecher Caritas Mitarbeiterseite)

www.akmas.de

akmas@caritas.de

Bluesky [akmas-caritas](#)

Telegram [akmas_caritas](#)

Facebook [ak.mas.caritas](#)

Instagram [akmas_caritas](#)

