



Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission



**Mitgliederversammlung DiAG-MAV-B Augsburg am
09. Dezember 2022**



Wilfried Olesch (Original-PPP W. Schöndorfer, München-
Freising) DiAG B Augsburg MV 09.12.2022

Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

I. Aktuelles aus der Bundeskommission

▶ **Anlage 2 – Reformprozess**

- ☞ Gemäß dem beschlossenen Fahrplan werden die **Verhandlungen zur Anlage 2 AVR** aufgrund der derzeit stattfindenden Tarifverhandlungen (Sozial- und Erziehungsdienst, allgemeine Tarifrunde) **bis auf weiteres ausgesetzt.**

Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

I. Aktuelles aus der Bundeskommission

▶ **vertagt: „Loyalitätsobliegenheiten“ nach § 16 AT AVR**

Auch der § 16 Absatz 1 des Allgemeinen Teils der AVR enthält noch „Loyalitätsobliegenheiten“ (außerordentliche Kündigung)

▶ **Präventionsordnung**

Regelungen zur arbeitsrechtlichen Umsetzung der Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes für den Umgang mit sexualisierter Gewalt

☞ wird von der Dienstgeberseite derzeit nicht weiter verfolgt

Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

► **Beschluss zur Tarifrunde Sozial- und Erziehungsdienst (Anlage 33 AVR) Sitzung der Bundeskommision am 20. Oktober 2022**

Mit diesem **ersten Beschluss** zur Tarifrunde 2022 für die **Anlage 33** zu den AVR werden die für das Jahr 2022 relevanten Teile der Tarifeinigung für den Bereich Sozial- und Erziehungsdienst im öffentlichen Dienst auch für den Geltungsbereich der **Anlage 33** zu den AVR beschlossen.



Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

- ▶ In einem **späteren, zweiten Beschluss** sollen dann die weiteren Inhalte der Tarifeinigung für den Bereich Sozial- und Erziehungsdienst des öffentlichen Dienstes für den Geltungsbereich der Anlage 33 zu den AVR beschlossen werden. (Vorbereitungszeit, Änderungen bei den Tätigkeitsmerkmalen, Abschaffung der „besonderen“ Stufenlaufzeiten, neue Tabellenwerte EG S 9, ...)

Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

► **Korrekturen zum Ärztebeschluss vom 30. Juni 2022**

Konkret handelt es sich um Klarstellungen bei der **Berechnung des Ausgleichs für Rufbereitschaften**, der „**Zählregelung**“ beim **Zusammentreffen von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaftsdienst** sowie der **Zuordnung der Arbeitsleistung an Wochenenden**. Außerdem wird bei der „**Punkteregelung**“ zur Bewertung der unterschiedlichen Dienste eine **Rundungsregel ergänzt** und die **Kostenübernahme für den Heilberufsausweis auf das laufende Dienstverhältnis** begrenzt.



Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

► **Korrekturen zum Ärztebeschluss vom 30. Juni 2022**

Mit dem Beschluss werden die durch die **Redaktionsverhandlungen** zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und dem Marburger Bund (MB) **vereinbarten Änderungen** der Tarifeinigung für die Ärztinnen und Ärzte im Rahmen der Tarifrunde 2022 auch für den Geltungsbereich der **Anlage 30** zu den AVR **nachvollzogen**.

Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

II. Sitzung der Regionalkommission Bayern am 09. November 2022

- ▶ **Übernahmebeschluss zur Tarifrunde Sozial- und
Erziehungsdienst 1:1 BK** (Anlage 33 AVR)
- ▶ Trifft Regelungen zur
 - ☞ **Praxisanleiterzulage**
 - ☞ **SuE-Zulage**
 - ☞ **Wohn- und Werkstattzulage** und
 - ☞ **zu den Regenerations- und Umwandlungstagen**

Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

II. Sitzung der Regionalkommission Bayern am 09. November 2022

► *Praxisanleiterzulage*

„Mitarbeiter, denen entsprechende **Tätigkeiten als Praxisanleiter** in der **Ausbildung von Erziehern**, von **Kinderpflegern**, von **Sozialassistenten**, von **Heilerziehungspflegern** oder von **Heilerziehungspflegehelfern** übertragen sind und die die übertragene Tätigkeit mit einem **zeitlichen Anteil von mindestens 15 Prozent an ihrer Gesamttätigkeit** ausüben, erhalten **ab dem 1. Januar 2023 für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage** in Höhe von **70,00 Euro monatlich.**“

Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

▶ **Praxisanleiterzulage**

Die **Praxisanleiterzulage** wird festgelegt auf **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**



Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

▶ **Praxisanleiterzulage** (Einmalzahlung)

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

Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

▶ *Praxisanleiterzulage*

- ☞ Teilzeitbeschäftigte erhalten die Einmalzahlung entsprechend anteilig
- ☞ Der Anspruch auf die Einmalzahlung vermindert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat im Zeitraum Juli bis Dezember 2022, in dem der Mitarbeiter nicht mindestens an einem Tag Anspruch auf Dienstbezüge hat und Anspruch auf die Praxisanleiterzulage gehabt hätte
- ☞ zu beachten: die im Beschlusstext genannten „Anlässe“, die einem Anspruch auf Dienstbezüge gleichgestellt sind

Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

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 **vorstellen** 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.

Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission



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



Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

▶ **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**.“



Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

▶ **SuE-Zulage**

- ☞ Teilzeitbeschäftigte erhalten die SuE-Zulage entsprechend anteilig
- ☞ „Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Mitarbeiter einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts haben.“

Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

► **SuE-Zulage** (Einmalzahlung)

„**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.“

Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

▶ **SuE-Zulage** (Einmalzahlung)

- ☞ Teilzeitbeschäftigte erhalten die Einmalzahlung entsprechend anteilig
- ☞ Der Anspruch auf die Einmalzahlung vermindert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat im Zeitraum Juli bis Dezember 2022, in dem der Mitarbeiter nicht mindestens an einem Tag Anspruch auf Dienstbezüge hat und Anspruch auf die Praxisanleiterzulage gehabt hätte
- ☞ zu beachten: die im Beschlusstext genannten „Anlässe“, die einem Anspruch auf Dienstbezüge gleichgestellt sind



Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

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

Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

▶ Wohn- und Werkstattzulage

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

- ▶ Die **Wohnzulage** wird zum **1. Januar 2023** erhöht:
 - **100,00 Euro monatlich** (überwiegend durchgängiger Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf)
 - **50,00 Euro monatlich** (nicht überwiegend durchgängiger Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf)



Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

▶ ***Wohn- und Werkstattzulage***

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

Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

► **Wohn- und Werkstattzulage (Einmalzahlung)**

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** **270,00 Euro**
(überwiegend durchgängiger Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf)
- b) Mitarbeiter nach **Abschnitt VIIa Absatz a) Satz 3 der Anlage 1** **135,00 Euro**
(nicht überwiegend durchgängiger Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf)
- c) Mitarbeiter nach **Abschnitt VIIa Absatz b) der Anlage 1** **170,00 Euro**
(Werkstattzulage)

Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

▶ **Wohn- und Werkstattzulage**

- ☞ Teilzeitbeschäftigte erhalten die Einmalzahlung entsprechend anteilig
- ☞ Der Anspruch auf die Einmalzahlung vermindert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat im Zeitraum Juli bis Dezember 2022, in dem der Mitarbeiter nicht mindestens an einem Tag Anspruch auf Dienstbezüge hat und Anspruch auf die Praxisanleiterzulage gehabt hätte
- ☞ zu beachten: die im Beschlusstext genannten „Anlässe“, die einem Anspruch auf Dienstbezüge gleichgestellt sind

Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

▶ **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.“

- ☞ Regenerationstage sind keine Urlaubs- bzw. Zusatzurlaubstage
- ☞ **Regenerationstage für das Kalenderjahr 2022 verfallen spätestens am 30. September 2023 !!**

Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

► *Regenerationstage 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
- ☞ Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat



Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

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!)

Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

▶ *Regenerationstage 2022*

- ☞ Verminderung der Regenerationstage bei wöchentlicher Arbeitszeit weniger als fünf Tage; maßgeblich ist Zeitpunkt der Antragsstellung
- ☞ 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
- ☞ Teilzeitbeschäftigte erhalten ebenfalls zwei Tage; der Stundenumfang berechnet sich wie Urlaub. Es zählt hierbei die arbeitsvertraglich vereinbarte Verteilung der Arbeitszeit. Mindestens ein halber Tag wird dabei auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als 0,5 bleiben unberücksichtigt. Es bestehen dadurch bei einer 1-Tagewoche gerundet 0 Regenerationstage; bei einer 2- und 3- Tagewoche gerundet 1 Regenerationstag, bei einer 4-, 5- und 6- Tagewoche gerundet 2 Regenerationstage.

Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

▶ Regenerationstage ab 2023 / Umwandlungstage

„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.“

☞ Regenerations- und Umwandlungstage sind keine Urlaubs- bzw. Zusatzurlaubstage

Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

▶ Regenerationstage ab 2023 / Umwandlungstage

Für die Regenerations- bzw. Umwandlungstage ab 2023 gilt darüber hinaus:

- ☞ Antragsstellung mindestens 4 Wochen im Voraus
- ☞ Der Dienstgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerations- bzw. Umwandlungstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies dem Mitarbeiter in Textform mit
- ☞ Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen / betrieblichen Verhältnisse auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerations- und Umwandlungstagen möglich

Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

▶ **Regenerationstage ab 2023 / Umwandlungstage**

Für die Regenerations- bzw. Umwandlungstage ab 2023 gilt darüber hinaus:

- ☞ **Regenerations- / Umwandlungstage, für die im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung (Antrag !) erfolgt ist, verfallen !!**
- ☞ **Regeneration- / Umwandlungstage, die wegen dringender betrieblicher / dienstlicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, verfallen spätestens am 30. September des Folgejahres (Antrag !)**

Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

▶ ***Regenerationstage ab 2023 / Umwandlungstage***

„Mitarbeiter, die Anspruch auf eine monatliche SuE-Zulage haben, können bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres in Textform geltend machen, statt der ihnen zustehenden SuE-Zulage im Folgejahr bis zu zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts (Dienstbezüge) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen in Anspruch zu nehmen (Umwandlungstage).“

Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

▶ ***Regenerationstage ab 2023 / Umwandlungstage***

- ☞ Eine Umwandlung der SuE-Zulage ist **erstmals für das Jahr 2024** möglich
- ☞ Bis zum 31. Oktober 2023 ist die Geltendmachung gegenüber dem Dienstgeber erforderlich, ob 2024 (bis zu zwei) Umwandlungstage in Anspruch genommen werden möchten
- ☞ Mitarbeiter mit erstmaligem Anspruch auf eine SuE-Zulage können nach Ablauf von drei Kalendermonaten nach Aufnahme des Dienstverhältnisses (Neueinstellung oder Tätigkeitswechsel) die Geltendmachung der Umwandlungstage für das laufende Kalenderjahr erklären

Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

▶ ***Regenerationstage ab 2023 / Umwandlungstage***

- ☞ Der Mitarbeiter hat den/die Umwandlungstag/e konkret spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform zu beantragen
- ☞ Bei der Festlegung der Lage der Umwandlungstage sind die Wünsche des Mitarbeiters zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen

Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

II. Sitzung der Bundeskommission am 20. Oktober 2022

▶ ***Regenerationstage ab 2023 / Umwandlungstage***

- ☞ Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen / betrieblichen Verhältnisse auch eine kurzfristige Gewährung von Umwandlungstagen möglich
- ☞ Eine im Vorjahr oder im laufenden Kalenderjahr beantragte Umwandlung der SuE-Zulage wirkt längstens bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres
- ☞ Die SuE-Zulage wird jeweils **nach** der erfolgten Arbeitsbefreiung gekürzt
- ☞ Der Beschluss enthält Maßgaben zur Anrechnung (Bezahlung) der Umwandlungstage aus der Zulage



Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission



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



Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

▶ **Beschluss zur Eingruppierung von Betreuungskräften in der Vergütungsgruppe 10 der Anlage 2 AVR**

Der Beschluss sorgt dafür, dass der Pflegemindestlohn für Betreuungskräfte in den Ziffern 18 und 19 der Vergütungsgruppe 10 der Anlage 2 AVR auch zukünftig nicht unterschritten wird. Dafür werden die Beschäftigten bereits **im Einstieg der Stufe 4** zugeordnet. Außerdem wird eine **neue Zulage** in Höhe von **120 Euro** für „Beschäftigte, die im Rahmen der von ihnen ausübenden 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.

Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

- ▶ **Beschluss zur Eingruppierung von
Betreuungskräften in der Vergütungsgruppe 10 der
Anlage 2 AVR**

Diese **Zulage** wird mit der entsprechenden **Maßgabe** auf weitere Beschäftigte der **Vergütungsgruppen 9a, 9 und 10** der Anlage 2 zu den AVR erstreckt.

Die Neuregelung **tritt zum 1. November 2022 in Kraft !**

Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

► **Überleitung der Mitarbeiter nach Anlage 22 AVR** (Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld in der ambulanten Pflege)

„Die Mitarbeiter, die am 31. Dezember 2022 in einem **Dienstverhältnis** stehen, das **am 1. Januar 2023 fortbesteht** und die **am 31. Dezember 2022 nach Anlage 22 AVR vergütet** werden, sind **zum 1. Januar 2023 der Vergütungsgruppe nach Anlage 2 AVR zugeordnet**, in die sie gemäß Abschnitt I der Anlage 1 eingruppiert sind. Die bisher **ab Beginn des Dienstverhältnisses zurückgelegte Zeit wird vollumfänglich auf die Stufenzuordnung** gemäß § 1 Abschnitt III A der Anlage 1 angerechnet. Die Stufenzuordnung erfolgt unter Beibehaltung der bisher zurückgelegten Zeit.“

Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

- ▶ **Überleitung der Mitarbeiter nach Anlage 22 AVR**
(Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld in der ambulanten Pflege)
 - ☞ Die bei der Überleitung **vorzunehmende Stufenzuordnung** erfolgt unter **Anrechnung aller ab Beginn des Dienstverhältnisses zurückgelegten Zeiten** - ggf. auch von Beschäftigungszeiten, die vor der Einführung der Anlage 22 AVR liegen
 - ☞ Die **Überleitung** in die Anlage 2 AVR unterliegt **gemäß § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO** als „Umgruppierung“ der **Zustimmung der Mitarbeitervertretung.**

III. Aktuelles aus der Regionalkommission Bayern

- ▶ **Tarifierung der Heilerziehungspflege – Ausbildung in Bayern**
 - ☞ vorrangiges Vorhaben der RK Bayern
 - ☞ Verhandlungsbeginn 11. Januar 2023
- ▶ Klausurtag DG/MAS geplant:
 - auszuloten, wo spezifische bayrische Bedarf bei der Tarifierung sind und wie sie ggf. in den AVR abgebildet werden können
 - Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterpflege



Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

IV. Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission

► Allgemeine Tarifrunde 2023

Caritas Mitarbeiterseite fordert 10,5 Prozent

In ihrer Sitzung am 18. Oktober 2022 in Fulda hat die Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes ihre Forderungen für die Tarifrunde 2023 beschlossen.

Die über 650.000 Beschäftigten der zur Caritas gehörenden Einrichtungen und Dienste sollen 10,5 Prozent mehr Gehalt, mindestens aber 500 Euro mehr erhalten. Auszubildende, Studierende und Praktikantinnen und Praktikanten sollen 200 Euro mehr erhalten.

Die Caritas Mitarbeiterseite schließt sich damit den Forderungen von ver.di in der Tarifrunde des Öffentlichen Dienstes der Kommunen und des Bundes an.



Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

V. Termine

- ▶ **08. Dezember 2022: Sitzung der Bundeskommission**
- ▶ **11. Januar 2023 AG HEP Ausbildung**
- ▶ **12. Januar 2022: Sitzung der Regionalkommission Bayern**
- ▶ **13. Januar Klausur-Sitzung rkmas Bayern**

Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission



- **V: ganz Aktuell aus der gestrigen BK Sitzung**

► **Fikret Alabas**

- **Abschnitt XIIa Anlage 1 zu den AVR und die Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung**
- **Inflationsausgleichsprämie**
- **Verlängerung der Anlage 17a AVR**
- **Betreuungskräfte in VG 10 Anlage 2 AVR – Ergänzung der Anmerkung 148**

Informationen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission



für die Aufmerksamkeit !