



Tarifbeschluss Teil I

zum Sozial- und Erziehungsdienst, Anlage 33

Zulagen und freie Tage für Sozial- und Erziehungsdienst der Caritas

Die Bundeskommission hat am 20. Oktober 2022 erste Verbesserungen für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst beschlossen.

Mit dem Beschluss wurden Teile der Tarifeinigung im Öffentlichen Dienst auch für die Caritas übernommen.

Die übrigen Teile der Tarifeinigung im Öffentlichen Dienst sollen bei der nächsten Sitzung der Bundeskommission am 8. Dezember 2022 in Fulda beschlossen werden.

Wir stellen Ihnen in dieser Sonder-Info die neuen Regelungen erläuternd vor und beantworten damit häufig gestellte Fragen.

Eine Zusammenfassung der Tarifrunde finden Sie auf der Internetseite der Caritas ak.mas:

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

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

Einmalzahlung zur Praxisanleiterzulage

Für den Zeitraum vom 1. Juli bis 31. Dezember 2022 gibt es für berechnigte 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 zulageberechnigte 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 Entgeltgruppe 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.

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.

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

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.
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.

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.

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

www.akmas.de

akmas@caritas.de

Twitter [@akmas_caritas](https://twitter.com/akmas_caritas)

Facebook [@ak.mas.caritas](https://www.facebook.com/ak.mas.caritas)

