

Bericht aus der Bundeskommission vom 19. Oktober 2023

Urlaubsgeld für Auszubildende steigt

Für die Auszubildenden in einem Ausbildungsberuf, in dem Mitarbeiter nach der AVR einen Anspruch auf Urlaubsgeld haben (Berufe nach Anlagen 2, 2d, 2e), erhöht sich zum 1. März 2024 das Urlaubsgeld um 11,5 Prozent; es nimmt damit an der zurückliegenden Tarifrunde teil. Das Urlaubsgeld beträgt hier künftig 291,65 Euro.

Die Regelung findet sich in Anlage 14 § 7 Absatz 1 Buchstabe c.

Aufwertung weiterer Tätigkeiten in der Krankenpflege

In die Entgeltgruppe P 8 der Anlage 31 wird eingruppiert, wessen Tätigkeit sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 7 (Pfleger mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit) heraushebt.

Als „besondere Schwierigkeit“ sind nun auch Tätigkeiten in einer Stroke-Unit, einer Intermediate-Care-Station und in begleitenden Psychiatrischen Diensten (BPD) ergänzt.

Zulage für Betreuungskräfte steigt

Seit November 2022 erhalten Betreuungskräfte (Vergütungsgruppe 10 Nr. 18 und Nr. 19 der Anlage 2 AVR) in der ambulanten und stationären Pflege eine monatliche Zulage von 120 Euro. Voraussetzung ist, dass sie zu mindestens 25 Prozent ihrer vereinbarten Arbeitszeit gemeinsam mit Bezieherinnen und Beziehern von Pflegeleistungen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig sind.

Die in der Tarifrunde 2023 für viele Zulagen beschlossene Erhöhung von 11,5 Prozent zum 1. März 2024 wird nun auch auf die Zulage für Betreuungskräfte angewendet. Die Zulage beträgt damit künftig 133,80 Euro.

Erhöhung der Wertguthaben Altersteilzeit für Mitarbeiter nach Anlage 30

Entsprechend der bereits beschlossenen tariflichen Vergütungssteigerungen in der Anlage 30 werden nun die Wertguthaben bei Altersteilzeit zum 1. August 2023 um 4,8 Prozent und zum 1. April 2024 um 4,0 Prozent erhöht.

Stufenvorweggewährung zur Personalsicherung

(aktualisierte Version von 25. Oktober 2023)

Mitarbeitenden in den Anlagen 2, 2d, 2e, 31, 32 und 33 kann nun unter bestimmten Voraussetzungen ein höheres Entgelt gewährt werden.

Wenn es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist, kann ihnen ein um bis zu zwei Stufen (Anlagen 31 bis 33) bzw. um bis zu drei Stufen (Anlagen 2, 2d, 2e) **höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweggewährt** werden. Ist die vorletzte Stufe oder die Endstufe einer Entgeltgruppe bereits erreicht, kann ein Zuschlag in Höhe von bis zu 20 Prozent der Stufe 2 ihrer Entgeltgruppe gewährt werden.

Bei Einstellungen gilt nun auch für Mitarbeitende der Anlagen 2, 2d und 2e, dass bei einschlägiger Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren die Einstellung in die Stufe 2 erfolgt. Bei einschlägiger Berufserfahrung von mindestens vier Jahren erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. Darüber hinaus kann die Zeit der vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise bei der Stufenzuordnung berücksichtigt werden, wenn sie für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. Diese Regelung gilt bereits entsprechend für die Anlagen 31 bis 33.

Diese Vorweggewährung von Entgeltstufen bietet Einrichtungen die Möglichkeit, bei Personalmangel oder etwa in Ballungsräumen mit höheren Lebenshaltungskosten mit dem Angebot höherer Gehälter zu reagieren. Die Stufenvorweggewährung kann zeitlich befristet erfolgen und ist überdies widerrufbar. Die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte nach der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) bleiben unberührt.

Höhere Zulagen oder Zuschläge durch Dienstvereinbarung

Für Mitarbeitende in den Anlagen 2, 2d, 2e, 31, 32 und 33 können per Dienstvereinbarung **Zeitzuschläge für Dienste zu ungünstigen Zeiten** erhöht werden. Dies sind die Arbeit an Sonn- und Feiertagen, im Nachtdienst oder an Samstagen im Spätdienst.

Ebenso können durch Dienstvereinbarungen für die **freiwillige Übernahme zusätzlich betrieblich veranlasster Dienste** Zulagen oder Zuschläge zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt vereinbart werden.

Die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte nach der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) bleiben unberührt.

Stufenmitnahme beim Tabellenwechsel innerhalb und zwischen den Anlagen 31 bis 33

Wechseln Mitarbeiter, die in einer der Anlagen 31 bis 33 eingruppiert sind, in eine der anderen Anlagen 31 bis 33, so geschieht dies nun unter Mitnahme der bis dahin erreichten Entgeltstufe.

Bislang war eine gleiche Stufenzuordnung nur bei höherer oder niedrigerer Eingruppierung in derselben Entgelttabelle (AVR-Anlage) geregelt.

Die Bundeskommission hat die stufengleiche Eingruppierung bei Tabellenwechsel in einer neuen Anmerkung zum § 14 Absatz 4 der Anlagen 31 und 32 bzw. § 13 der Anlage 33 der AVR geregelt.

Mitnahme Stufenlaufzeit

Neue Beschäftigte, die zuvor **in anderen Einrichtungen der Caritas, der katholischen Kirche oder der Diakonie** gearbeitet haben, hatten bisher schon einen Anspruch darauf, dass die Zeit ihrer Beschäftigung bei der Stufenzuordnung voll angerechnet wurde.

Diese Regelung wurde nun erweitert: Ab sofort wird bei der Stufenzuordnung auch die **zuletzt zurückgelegte Stufenlaufzeit** im Anschlussdienstverhältnis fortgeführt. Diese Regelung ist spezifisch für die Caritas – im TVöD gibt es das nicht.

Die neue Regelung findet sich in Abschnitt III A § 3 Anlage 1 AVR, §13 Absatz 2a in den Anlagen 31 und 32 AVR sowie in § 11 Absatz 2a Anlage 33 AVR.

Arbeitsbefreiung: Lebenspartnerschaften werden gleichgestellt

Die AVR führt in § 10 Absatz 2 des Allgemeinen Teils Fälle auf, in denen Mitarbeiter unter Fortzahlung der Dienstbezüge von der Arbeit freigestellt werden.

Die Bundeskommission hat nun die Fälle von Niederkunft (Geburt eines Kindes) oder Todesfall auch auf „Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder der in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährten“ ausgeweitet. Bislang begrenzte der Wortlaut der Regelung diese Fälle auf Ehefrauen bzw. Ehegatten.

Änderungen zur Schlichtungsordnung

Nach § 22 Abs. 1 der AVR sind Dienstgeber und Mitarbeiter verpflichtet, bei Meinungsverschiedenheiten, die sich bei der Anwendung der AVR oder aus dem Dienstverhältnis ergeben, zunächst die zuständige Schlichtungsstelle anzurufen. Deren Aufgabe ist es, die aufgetretenen Streitigkeiten zu schlichten.

Künftig sind die Schlichtungsstellen auch zuständig für Entscheidungen **bei Streitigkeiten über die ordnungsgemäße Einbeziehung der AVR** in den jeweiligen Dienstvertrag.

Ferner ist für den Erlass oder die Änderung einer diözesanen Schlichtungsordnung für den Bereich der Caritas nun die Zustimmung der Bundeskommission notwendig.

Die Absätze 1 bis 3 des § 22 AT AVR und damit die Verpflichtung zur Durchführung eines Schlichtungsverfahrens wirken also nur, wenn vor der Inkraftsetzung durch die Bischöfe die Zustimmung zu Schlichtungsordnungen, die ab dem 1. Januar 2023 erlassenen oder geänderten wurden, durch die Bundeskommission erfolgt ist.

Diese Änderungen sind in einem neuem Absatz 3a des § 22 des Allgemeinen Teils der AVR geregelt.

Erinnerung!

Umwandlungstage im Sozial- und Erziehungsdienst: Frist endet am 31. Oktober 2023!

Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst, die eine SuE-Zulage erhalten, haben ab 2024 die Möglichkeit, Teile dieser Zulage in bis zu zwei zusätzliche freie Tage umzuwandeln.

Wer diese Option im Kalenderjahr 2024 in Anspruch nehmen will, muss dies **spätestens bis zum 31. Oktober 2023** in Textform (z.B. eine E-Mail) gegenüber dem Dienstgeber geltend machen.

Die konkrete Lage der Umwandlungstage muss aber erst bis spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung gewählt werden.

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)

Telegram t.me/akmas_caritas

