

Neuregelungen: Betreuungskräfte und Zusatzkräfte nach Anl. 22

Auswirkungen des Pflegemindestlohns auf Betreuungskräfte

Durch den neuen Pflegemindestlohn von 13,70 Euro seit dem 1. September 2022 ist eine Anhebung der Vergütung von Betreuungskräften in der ambulanten und stationären Pflege in der Vergütungsgruppe 10 Nr. 18 und Nr. 19 der Anlage 2 AVR Caritas notwendig geworden.

Ziel des Beschlusses der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 20. Oktober 2022 war, dass der Pflegemindestlohn für Betreuungskräfte in den Ziffern 18 und 19 der Vergütungsgruppe 10 Anlage 2 AVR auch zukünftig nicht unterschritten wird.

Für wen gilt der Pflegemindestlohn?

Der Pflegemindestlohn gilt für Pflegekräfte. Dazu zählen:

- Pflegehilfskräfte
- Pflegehilfskräfte mit einjähriger Ausbildung
- Pflegefachkräfte
- aber auch Alltagsbegleiterinnen und Alltagsbegleiter, Betreuungskräfte und Assistenzkräfte, wenn sie mindestens 25 Prozent ihrer vereinbarten Arbeitszeit gemeinsam mit den zu Pflegenden tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig sind.

Erweiterung der Tätigkeitsbeschreibung in den Fallgruppen 18 und 19

Aus dem Beschlusstext der Bundeskommission vom 20. Oktober 2022:

„18 Betreuungskräfte in der ambulanten Pflege mit Tätigkeiten zur Unterstützung im Alltag, soweit sie im Rahmen der von ihnen auszuübenden Tätigkeiten in einem Umfang von mindestens 25 Prozent ihrer vereinbarten Arbeitszeit gemeinsam mit Bezieherinnen und Beziehern von Pflegeleistungen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig werden 144, 145, 146, 147, NEU: 148, 149, 150“

„19 Betreuungskräfte mit Tätigkeiten in der Betreuung und Aktivierung in stationären Pflegeeinrichtungen, soweit sie im Rahmen der von ihnen auszuübenden Tätigkeiten in einem Umfang von mindestens 25 Prozent ihrer vereinbarten Arbeitszeit gemeinsam mit Bezieherinnen und Beziehern von Pflegeleistungen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig werden 144, 145, 146, 147, NEU: 148, 149, 150“

Seit dem 1. November 2022 sind mit der Einstellung diese Beschäftigten **bereits der Stufe 4 zugeordnet**. Bestandsmitarbeiter, die die Stufe 4 bis dahin noch nicht erreicht haben, sind zum 1. November 2022 der Stufe 4 zugeordnet.

Die Betreuungskräfte erhalten zudem eine **Zulage in Höhe von 120,00 Euro**.

Welche Bedeutung hat der Beschluss für Bestandsmitarbeitende, die den Ziffern 18 und 19 Anlage 2 zugeordnet sind?

Nachdem seit dem 1. November 2022 Beschäftigte mit der Einstellung bereits der Stufe 4 zugeordnet sind, erfolgt für alle **Bestandsmitarbeitenden**, die noch einer niedrigeren Stufe als der Stufe 4 zugeordnet sind, zum 1. November 2022 ein **Stufenaufstieg** in die Stufe 4. Beschäftigte, die sich bereits in einer höheren Stufe befinden, verbleiben hier bis zum nächsten Stufenaufstieg.

Sofern die Voraussetzungen erfüllt sind, erhalten seit dem 1. November 2022 Neueingestellte sowie Bestandsmitarbeitende eine **Zulage in Höhe von 120,00 Euro**. **Teilzeitbeschäftigte** erhalten diese Zulage entsprechend in anteiliger Höhe.

Was gilt, wenn die Betreuungskraft bereits höher eingruppiert ist?

Für Betreuungskräfte, die am 31. Dezember 2018 bzw. am 31. Oktober 2022 höher als in Vergütungsgruppe 10 eingruppiert waren, verbleibt es bei der höheren Eingruppierung!

Was gilt für die Kinderzulage?

Grundsätzlich erhalten Beschäftigte in der Vergütungsgruppe 10 Ziffer 18 und Ziffer 19 keine Kinderzulage.

Eine **Ausnahme** galt bisher schon für Betreuungskräfte, die am 31. Dezember 2018 Anspruch auf eine Kinderzulage hatten. Sie erhalten die Kinderzulage weiter bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß Abschnitt V der Anlage 1.

Hinzugekommen ist die Ausnahme für Betreuungskräfte, die am 31. Oktober 2022 Anspruch auf eine Kinderzulage hatten. Auch sie erhalten die Kinderzulage weiter bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß Abschnitt V der Anlage 1. Durch die Veränderungen ab dem 1. November 2022 entstehen hier keine Nachteile.

Welche Bedeutung hat der Beschluss für Mitarbeitende der Vergütungsgruppen 9a, 9 und 10?

Auch die Beschäftigten der Vergütungsgruppen 9a, 9 und 10 (Mitarbeitende in der Verwaltung, Haustechnik, Küche, hauswirtschaftliche Versorgung, Gebäudereinigung, Empfangs- und Sicherheitsdienst, Garten- und Geländepflege, Wäscherei sowie Logistik) erhalten seit dem 1. November 2022 die **Zulage in Höhe von 120,00 Euro**.

Voraussetzung dafür ist zum einen, dass sie in eine der folgenden Ziffern der Vergütungsgruppen eingruppiert sind:

- Vergütungsgruppe 9a
Ziffern 2a, 2b, 4a, 4b und 8
- Vergütungsgruppe 9
Ziffer 1, 2, 3, 8, 9, 13, 17a, 23, 24 und 38
- Vergütungsgruppe 10
Ziffer 1, 2, 6, 6a, 7, 9 und 17

Weitere Voraussetzung für die Zulage ist, dass diese Beschäftigten gemeinsam mit Bezieherinnen und Beziehern von **Pflegeleistungen tagesstrukturierend, aktivierend,**

betreuend oder pflegerisch tätig werden und dies mindestens zu 25 Prozent der individuell vereinbarten Arbeitszeit.

Welche Bedeutung hat der Beschluss für hauswirtschaftliche, gärtnerische und landwirtschaftliche Hilfskräfte sowie Reinigungskräfte, die in VG 11 oder VG 10 Ziffer 6a eingruppiert sind?

- Sofern hauswirtschaftliche, gärtnerische und landwirtschaftliche Hilfskräfte, sowie Reinigungskräfte in einem Umfang von mindestens 25 Prozent ihrer vereinbarten Arbeitszeit gemeinsam mit Bezieherinnen und Beziehern von Pflegeleistungen **tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend** tätig werden, erfolgt die Eingruppierung in Vergütungsgruppe 10 Ziffer 18 oder 19.
- Befinden sich diese Beschäftigten in Vergütungsgruppe 11, findet eine Höhergruppierung in Vergütungsgruppe 10 statt. Sind diese Beschäftigten bereits der Vergütungsgruppe 10 Ziffer 6a zugeordnet, verbleiben sie in dieser Vergütungsgruppe.

Die Beschäftigten haben in beiden Fällen ebenfalls Anspruch auf die **Zulage in Höhe von 120,00 Euro**.

Ausblick – Befristungen

Die neue Eingruppierung nach Vergütungsgruppe 10 Ziffern 18 und 19 tritt zum 1. November 2022 in Kraft und ist zunächst bis zum 31. Dezember 2024 befristet.

Das gilt auch für die Zulage von 120,00 Euro. Auch sie tritt zum 1. November 2022 in Kraft und ist zunächst bis zum 31. Dezember 2024 befristet.

Zusatzkräfte gemäß Anlage 22

Anlage 22 AVR galt (bis zum 31. Dezember 2022) für Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld ausschließlich in der ambulanten Pflege, soweit sie nicht unter den Geltungsbereich der Anlage 2 zu den AVR fallen. **Pflegerische Tätigkeiten und Pflegehilftätigkeiten sind von dieser Regelung nicht erfasst.**

Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld zur Unterstützung im Alltag erhielten eine Vergütung entsprechend dem Tabellenwert der Vergütungsgruppe 11 Stufe 1 der Regelvergütungstabelle in Anlage 3 zu den AVR. Stufensteigerungen sah die Anlage 22 nicht vor.

Die Anlage ist bis zum 31. Dezember 2022 befristet und wird nicht mehr verlängert!

Die in Anlage 22 beschäftigten Personen werden zum 1. Januar 2023 unter Anrechnung der beim Dienstgeber zurückgelegten Beschäftigungszeit **in die Anlage 2 übergeleitet**.

Die **Zuordnung zu einer Vergütungsgruppe** erfolgt nach Abschnitt I der Anlage 1.

Das heißt, die Beschäftigten sind in die Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten, nicht nur vorübergehend ausgeübten Tätigkeit entspricht.

Welche Bedeutung hat der Beschluss für Beschäftigte, die unter die Anlage 22 AVR fallen?

Grundsatz: Gemäß § 1 Abschnitt III A Anlage 1 AVR erhält jeder neu eingestellte Mitarbeiter die Anfangsregelvergütung (1. Stufe) seiner Vergütungsgruppe gemäß Anlage 3.

Nach je zwei Jahren erhält der Mitarbeiter bis zum Erreichen der Endregelvergütung (letzte Stufe) die Regelvergütung der nächsthöheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

Bei der Überleitung von Anlage 22 in die Anlage 2 wird die bisherige Zeit vollumfänglich für die Stufenlaufzeit berücksichtigt: Die bisher seit Beginn des Dienstverhältnisses zurückgelegte Zeit wird vollumfänglich auf die Stufenzuordnung gemäß § 1 Abschnitt III A der Anlage 1 angerechnet, also volle Anrechnung der bisher seit Beginn des Dienstverhältnisses zurückgelegten Zeit.

Beispiel:

Frau X wurde am 1. Januar 2019 eingestellt. Zum 31. Dezember 2022 ist eine Beschäftigungszeit von vier Jahren gegeben. Demnach erfolgt zum 1. Januar 2023 eine Überleitung in die Anlage 2, und der Beschäftigte wird der Stufe 3 zugeordnet. Zum 1. Januar 2025 erfolgt dann die Höherstufung in die Stufe 4.

Welche Aufgaben ergeben sich für die MAV?

Die MAV ist bei der Eingruppierung und bei der Höhergruppierung gemäß § 35 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2 MAVO zu beteiligen.

- Neben der **Zuordnung zu einer Entgeltgruppe** wird auch die jeweilige Stufenzuordnung für Neueingestellte sowie Bestandsmitarbeitende überprüft. Die Überleitung von der Vergütungsgruppe 11 in die Vergütungsgruppe 10 mindestens Stufe 4 stellt somit einen zustimmungspflichtigen Tatbestand dar.
- Ebenso ist die Zustimmung der MAV bei der **Überleitung** von der Anlage 22 in die entsprechende Vergütungsgruppe und Stufe der Anlage 2 erforderlich. Die vorzunehmende Stufenzuordnung erfolgt hier unter Anrechnung aller ab Beginn des Dienstverhältnisses beim Dienstgeber zurückgelegten Zeiten. Anzurechnen sind auch Beschäftigungszeiten beim Dienstgeber, die schon vor der Einführung der Anlage 22 lagen.
- Die MAV übernimmt eine Kontrollfunktion hinsichtlich der **Zahlung der Zulage**, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind. Ist das Tätigkeitsmerkmal nicht eindeutig zuzuordnen, sollte sich die MAV eine entsprechende Stellenbeschreibung vom Dienstgeber vorlegen lassen.

KONTAKT

Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes

www.akmas.de

akmas@caritas.de

Twitter @akmas_caritas

Facebook @ak.mas.caritas

